Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Kantor Pos Besar Yogyakarta)

Hijriah[1*], Musoli[2]
Fakultas ekonomi, ilmu sosial dan Humaniora, Universitas Aisyiyah Yogyakarta[1,2]
*e-mail: hijriah258@gmail.com

ABSTRAK
Keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak bisa lepas dari sumber daya manusia yang di miliki, karena Sumber Daya Manusia (SDM) berperan dalam memastikan keberhasilan perusahaan. PT Pos Indonesia merupakan sebuah badan usaha milik negara (BUMN) yang terutama menyediakan layanan Pos. Hubungan antara beban kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan. Beban kerja yang berlebihan dan lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan kepuasan kerja, sementara beban kerja yang sesuai dan lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Pos Besar Yogyakarta. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan teknik *sensus sampling.* Sampel yang digunakan adalah karyawan yang bekerja di Kantor Pos Besar Yogyakarta. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner yang disebarkan secara offline. Penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh negatif dan signifikan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan secara simultan terdapat pengaruh negatif dan positif signifikan beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci : Beban Kerja; Lingkungan Kerja; Kepuasan Kerja Karyawan

ABSTRACT
The success of a company in achieving its goals cannot be separated from the human resources it has, because Human Resources (HR) plays a role in ensuring the success of the company. PT Pos Indonesia is a state-owned enterprise (BUMN) that primarily provides postal services. The relationship between workload, work environment, and employee job satisfaction. Excessive workload and less supportive work environment can decrease job satisfaction, while appropriate workload and positive work environment can increase job satisfaction. This study aims to examine the effect of workload and work environment on employee job satisfaction at the Yogyakarta Main Post Office. This study is a type of quantitative research with census sampling technique. The sample used is employees who work at the Yogyakarta Main Post Office. The research instrument used is a questionnaire distributed offline. This research shows that partially there is a negative and significant effect of workload on employee job satisfaction, there is a positive and significant effect of work environment on employee job satisfaction. And simultaneously there is a negative and significant positive effect of workload and work environment on employee job satisfaction.

***Keywords* :** *Employee Job Satisfaction; Workload; Work Environment*

PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak bisa lepas dari sumber daya manusia yang di miliki, karena Sumber Daya Manusia (SDM) berperan dalam memastikan keberhasilan perusahaan. Tujuan utama dari SDM ini adalah untuk memaksimalkan produktivitas karyawan sehingga dapat mendukung pencapaian visi dan misi organisasi secara efektif. Menurut (Hasibuan, 2018) SDM merupakan sebuah proses yang kompleks dan menyeluruh, mencakup berbagai aspek mulai dari perekrutan tenaga kerja, pengembangan kompetensi karyawan, pemeliharaan hubungan kerja yang harmonis, hingga pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal untuk memenuhi berbagai kebutuhan yang ada dalam organisasi. Menurut (Setiyati, 2019) sumber daya manusia dapat dipahami sebagai suatu pendekatan yang

bersifat strategis dalam menangani aspek-aspek keterampilan, motivasi, pengembangan individu, dan pengelolaan organisasi dari sumber daya yang ada.

PT Pos Indonesia merupakan sebuah badan usaha milik negara (BUMN) yang terutama menyediakan layanan Pos. Untuk mendukung kegiatan bisnisnya, hingga akhir tahun 2021 perusahaan ini memiliki 6 unit kantor regional, 42 unit kantor cabang utama, dan 168 unit kantor cabang yang tersebar di seantero Indonesia. Kantor pos pertama di Indonesia, tepatnya di Batavia (Jakarta), pada tanggal 26 Agustus 1746. Tanggal tersebut kemudian ditetapkan sebagai hari jadi Pos Indonesia, sehingga menjadikan Pos Indonesia sebagai perusahaan tertua di indonesia yang masih beroperasi. Saat ini PT Pos Indonesia Yogyakarta berstatus sebagai perseroan terbatas, Sesuai dengan hukum yang berlaku berdasarkan pada peraturan pemerintah RI nomor 5 tahun 1995, yang mengatur tentang pengelolaan dan operasional badan usaha ini.

Berdasarkan data Kantor Pos Besar Yogyakarta tahun 2024, tercatat terdapat 12 unit kantor pos yang tersebar di beberapa kecamatan, di antaranya Tegalrejo, Jetis, Gondokusuman, Danurejan, Wirobrajan, Mantrijeron, Gondomanan, Mergangsan, Umbulharjo, dan Kotagede. Distribusi tersebut mencerminkan upaya PT. Pos Indonesia dalam memperluas jangkauan layanan di tingkat daerah serta meningkatkan aksesibilitas masyarakat terhadap layanan pos. Kehadiran agen pos yang diinisiasi oleh Kantor Pos Besar Yogyakarta semakin memperkuat jejaring layanan, mengingat keberadaan agen mampu memberikan pelayanan serupa dengan kantor pos utama, mulai dari pengiriman dan penerimaan paket hingga layanan outlet lainnya sesuai standar perusahaan. Strategi ini tidak hanya mengefisienkan proses layanan dan mengurangi penumpukan, tetapi juga memberikan peluang ekonomi bagi masyarakat melalui sistem kemitraan. Dengan demikian, Kantor Pos mampu menjaga daya saingnya di tengah pesatnya pertumbuhan perusahaan sejenis di era digital.

Selain itu, jumlah produksi layanan pos di Kota Yogyakarta pada tahun 2024 mencapai 1.426.627 item, dengan 1.364.956 di antaranya berasal dari layanan dalam negeri. Data ini menunjukkan dominasi penggunaan layanan *Pos Kilat Khusus* sebesar 1.163.760 item, diikuti oleh *Pos Express* sebanyak 189.370 item, sedangkan jenis layanan lain seperti *Pos Optima*, *Pos Ekonomi*, maupun *Pkh Marketplace* hanya menyumbang jumlah relatif kecil. Tingginya volume pada layanan tertentu mencerminkan preferensi masyarakat terhadap kecepatan dan keandalan distribusi. Dalam konteks manajerial, dinamika tersebut menuntut perusahaan untuk lebih memperhatikan aspek pengelolaan sumber daya manusia (SDM), mengingat efektivitas operasional sangat bergantung pada kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Dameria, 2022). Sesuai dengan temuan Kurniawati (2022), kejelasan deskripsi pekerjaan yang mencakup tanggung jawab serta tugas yang spesifik bagi setiap posisi menjadi faktor penting dalam menjaga motivasi dan konsistensi kinerja pegawai. Hal ini memperlihatkan bahwa keberhasilan PT. Pos Indonesia tidak hanya ditentukan oleh inovasi layanan, melainkan juga oleh kualitas pengelolaan SDM yang adaptif terhadap perubahan zaman.

Fenomena ketidakpuasan kerja yang terjadi di Kantor Pos Besar Yogyakarta merefleksikan adanya ketidakseimbangan antara beban kerja yang diterima karyawan dengan imbalan serta penghargaan yang mereka peroleh. Kondisi ini diperburuk oleh bonus yang tidak proporsional dengan target pencapaian yang telah ditetapkan. Menurut Susanti (2024), beban kerja yang berlebihan memiliki dampak negatif yang semakin besar terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat menurunkan motivasi dan produktivitas. Selain itu, berbagai persoalan yang melekat pada PT. Pos Indonesia, seperti keterlambatan pengiriman, kerusakan barang, biaya pengiriman yang tinggi, serta keterbatasan jaringan dan fasilitas turut memperburuk kondisi operasional. Faktor penempatan karyawan yang belum sesuai dengan latar belakang pendidikan juga memengaruhi efektivitas kerja, sehingga menimbulkan tekanan tambahan yang dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja.

Kemajuan PT Pos Indonesia dipengaruhi oleh dinamika faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi strategi bisnis yang mengedepankan transformasi produk, saluran, proses, teknologi, SDM, hingga budaya organisasi, diikuti dengan inovasi dalam pengembangan jasa keuangan, ritel, maupun properti. Kinerja SDM juga menjadi elemen penting, di mana kualitas pelayanan bergantung pada tingkat profesionalitas karyawan. Marketing dan promosi yang efektif turut menunjang daya saing perusahaan

dalam industri kurir. Di sisi lain, faktor eksternal berupa persaingan dengan jasa pengiriman swasta, kebijakan pemerintah, kemajuan teknologi, kebutuhan konsumen, serta kondisi wilayah geografis juga memberikan tekanan yang signifikan. Persaingan yang semakin ketat di industri logistik menuntut PT Pos Indonesia untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan demi mempertahankan eksistensinya di pasar yang dinamis.

Kepuasan kerja karyawan dalam konteks ini menjadi isu fundamental, karena berhubungan langsung dengan kualitas kinerja individu maupun organisasi. Menurut Pauji et al. (2022), membangun kepuasan kerja yang optimal merupakan kunci dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan. Faktor-faktor yang berpengaruh di antaranya adalah beban kerja dan lingkungan kerja (Anifah, 2022). Smith dkk. (2020) menekankan bahwa kepuasan kerja mencerminkan sikap positif karyawan terhadap tugas yang dijalankan, sedangkan Meithiana (2017) melihatnya sebagai bentuk umpan balik setelah karyawan melaksanakan peran di lingkungan kerja. Siregar et al. (2022) juga menggarisbawahi bahwa kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang dapat mendukung atau justru menghambat kinerja individu. Dalam hal ini, manajemen beban kerja yang proporsional menjadi hal krusial, sebagaimana dinyatakan oleh Paijan (2019) bahwa beban kerja yang berlebihan dapat merusak kualitas hasil kerja sekaligus pencapaian target perusahaan.

Selain beban kerja, faktor lingkungan kerja turut memberikan kontribusi besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti ruang kerja sempit, fasilitas terbatas, serta kondisi ruangan yang tidak nyaman, sebagaimana ditemukan dalam observasi di Kantor Pos Besar Yogyakarta, berpotensi menurunkan kenyamanan dan motivasi kerja. Menurut Mindari (2023), lingkungan kerja mencakup segala aspek yang dapat memengaruhi kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas. Waskito (2023) menambahkan bahwa lingkungan kerja yang baik menciptakan rasa aman, nyaman, serta semangat dalam bekerja, sedangkan Afandi (2018) menekankan pentingnya fasilitas kerja untuk menunjang kinerja. Penelitian Akinwale et al. (2020) bahkan menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, peningkatan kualitas lingkungan kerja, disertai pengelolaan beban kerja yang tepat, menjadi strategi penting dalam upaya perusahaan untuk menjaga kepuasan dan produktivitas karyawan. Berdasarkan permasalahan yang ada dari tempat penelitian maka saya bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Kantor Pos Besar Yogyakarta". Dengan mengetahui pengaruh pada permasalahan ini, kita dapat mengetahui secara sistematis mengenali beragam bidang yang masih memiliki kekurangan atau kelemahan yang mungkin menghambat aspek operasional. Tetapi juga untuk memperkuat daya saing dan pertumbuhan pada Kantor Pos Besar Yogyakarta di tengah persaingan pasar yang semakin ketat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan *explanatory research* karena bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel bebas dan variabel terikat melalui pengujian hipotesis secara empiris. Desain penelitian yang digunakan adalah survei dengan instrumen berupa kuesioner yang disusun berdasarkan indikator variabel penelitian. Proses penelitian diawali dengan studi literatur, kemudian dilanjutkan dengan pengumpulan data primer melalui kuesioner dan data sekunder melalui studi pustaka, hingga analisis statistik untuk menguji hipotesis penelitian. Kegiatan penelitian dilaksanakan di Kantor Pos Besar Yogyakarta yang berlokasi di Jl. Panembahan Senopati No.2, Gondomanan, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55121

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Pos Besar Yogyakarta yang berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan metode *sensus sampling*, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Pemilihan metode ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil dan memungkinkan untuk dijangkau secara menyeluruh. Dengan demikian, total sampel yang digunakan adalah 50 responden, terdiri atas karyawan dengan karakteristik demografis beragam, baik dari segi jenis kelamin, usia, maupun tingkat pendidikan

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner berbentuk *hard copy* dengan skala *Likert* 1–5 yang mengukur tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan terkait beban kerja, lingkungan kerja,

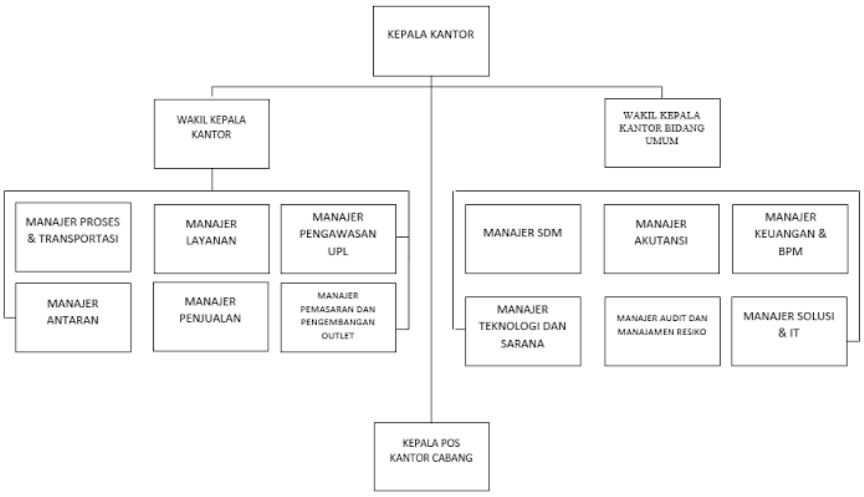
dan kepuasan kerja. Data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan perangkat lunak SPSS Statistics 24. Analisis data dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu uji validitas, uji reliabilitas dengan metode Alpha Cronbach, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan linearitas), serta analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain itu, dilakukan uji parsial (*t-test*), uji simultan (*F-test*), dan uji koefisien determinasi (R^2) untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Gambaran Umum Objek Penelitian

Kantor Pos Besar Yogyakarta adalah sebuah badan usaha milik negara yang telah lama berdiri dan melayani masyarakat di bidang Pos dan logistik. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1912. Kantor Pos terdapat berbagai divisi mulai dari Penjualan Jasa Keuangan dan Ritel, Penjualan Korporat, Sumber daya Manusia (SDM). Pelayanan, Sentral Layanan Pelanggan Korporat (SLPK), Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri (TASPEN), BPJS-Tk, dan lain sebagainya. Kegiatan penelitian dilaksanakan di Kantor Pos Besar Yogyakarta terletak di Jl. Panembahan Senopati No.2, Prawirodirjan, Kec. Gondomanan, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55121.



Gambar 1. Struktur Organisasi Kantor Pos Besar Yogyakarta

Karakteristrik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan di Kantor Pos Besar Yogyakarta dengan status karyawan dan berjenis laki-laki dan Perempuan. Pada penelitian ini telah memperoleh sebanyak 50 responden. Penelitian ini menyajikan tanggapan responden berupa pernyataan-pernyataan dalam bentuk kuesioner yang dijawab oleh para responden, sehingga diperoleh data-data sesuai dengan yang dibutuhkan dan selanjutnya data tersebut menjadi bahan analisis. Berdasarkan hasil analisis deskriptif terdapat karakteristik responden di kantor pos besar yogyakarta, diperoleh temuan bahwa dari 50 responden yang terbagi menjadi jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir responden. Hasil analisis tercantum pada tabel berikut:

Tabel 1. Karakteristik responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	26	52,0
	Perempuan	24	48,0
	Total	50	100,0

Umur	24–30 Tahun	24	48,0
	31–34 Tahun	17	34,0
	35–44 Tahun	8	16,0
	> 44 Tahun	1	2,0
	Total	50	100,0
Pendidikan	D3	5	10,0
	S1	30	60,0
	S2	4	8,0
	SMA	11	22,0
	Total	50	100,0

Sumber: Data diolah tahun 2025

Berdasarkan hasil analisis karakteristik responden, diketahui bahwa sebagian besar karyawan di Kantor Pos Besar Yogyakarta berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 52%, sementara karyawan perempuan mencapai 48%, yang menunjukkan komposisi gender relatif seimbang. Dari segi usia, responden didominasi oleh kelompok usia 24–30 tahun sebesar 48%, disusul usia 31–34 tahun sebesar 34%, usia 35–44 tahun sebesar 16%, dan sisanya berusia lebih dari 44 tahun sebesar 2%, sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan berada pada usia produktif awal. Sementara itu, tingkat pendidikan karyawan didominasi oleh lulusan S1 sebesar 60%, diikuti lulusan SMA sebesar 22%, lulusan D3 sebesar 10%, dan lulusan S2 sebesar 8%. Komposisi ini menggambarkan bahwa karyawan Kantor Pos Besar Yogyakarta memiliki latar belakang pendidikan yang relatif tinggi, sehingga dapat mendukung kualitas kinerja dan profesionalisme dalam melaksanakan tugas serta layanan kepada masyarakat.

Uji Statistik Variabel

Tabel 2. Statistik Variabel

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Beban Kerja	50	12	53	36,52	9,582
Lingkungan Kerja	50	18	90	76,38	10,617
Kepuasan Kerja Karyawan	50	20	70	60,80	8,261
Valid N (listwise)	50				

Sumber: Data diolah tahun 2025

Pada tabel di atas menyajikan statistik deskriptif yang memberikan gambaran tentang karakteristik data dari tiga variabel: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Karyawan. Statistik deskriptif. Menunjukan jumlah observasi yang valid (tidak ada data yang hilang) untuk semua variabel yang dianalisis. Dalam hal ini, karena semua variabel memiliki N=50, berarti tidak ada data yang hilang dalam analisis. Beban Kerja: Beban kerja memiliki nilai minimum 12 dan maksimum 53, dengan rata-rata 36.52 dan standar deviasi 9.582. Ini menunjukkan bahwa beban kerja bervariasi dengan nilai rata-rata 36.5. Lingkungan Kerja: Lingkungan kerja memiliki nilai minimum 18 dan maksimum 90, dengan rata-rata 76.38 dan standar deviasi 10.617. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki variasi yang lebih besar dibandingkan dengan beban kerja, dengan nilai rata-rata yang lebih tinggi. Kepuasan Kerja Karyawan: Kepuasan kerja karyawan memiliki nilai minimum 20 dan maksimum 70, dengan rata-rata 60.80 dan standar deviasi 8.261. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan juga bervariasi, dengan nilai rata-rata 60.80

Deskripsi Hasil Penelitian

Alat yang digunakan dalam menjawab rumusan masalah terkait kondisi masing-masing variabel penelitian ini menggunakan analisis statistic deskriprtif. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2019). Dalam statistik deskriptif juga dapat dilakukan mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis

korelasi, melakukan prediksi dengan analisis regresi, dan membuat perbandingan dengan membandingkan ratarata data sampel atau populasi. dalam hal ini untuk mendeskripsikan statistic deskriptif dapat dilihat pada tabel tertera sebagai berikut:

Tabel 3. Deskripsi Indikator dan Variabel Penelitian

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	50	1	4	2,92	,829
X1.2	50	1	5	3,08	,922
X1.3	50	1	5	3,12	1,043
X1.4	50	1	4	2,96	,856
X1.5	50	1	5	2,94	,913
X1.6	50	1	4	2,66	,772
X1.7	50	1	5	2,98	,892
X1.8	50	1	5	2,88	,799
X1.9	50	1	5	3,06	,913
X1.10	50	1	5	3,00	,857
X1.11	50	1	5	3,56	1,128
X1.12	50	1	5	3,36	1,045
TOTALX1	50	12	53	36,52	9,582
X2.1	50	1	5	4,14	,670
X2.2	50	1	5	4,08	,695
X2.3	50	1	5	4,18	,691
X2.4	50	1	5	4,22	,737
X2.5	50	1	5	4,30	,678
X2.6	50	1	5	4,28	,671
X2.7	50	1	5	4,26	,694
X2.8	50	1	5	4,18	,691
X2.9	50	1	5	4,26	,694
X2.10	50	1	5	4,26	,694
X2.11	50	1	5	4,30	,707
X2.12	50	1	5	4,28	,757
X2.13	50	1	5	4,30	,763
X2.14	50	1	5	4,36	,776
X2.15	50	1	5	4,30	,839
X2.16	50	1	5	4,22	,790
X2.17	50	1	5	4,22	,790
X2.18	50	1	5	4,24	,716
TOTALX2	50	18	90	76,38	10,617
Y1	50	1	5	3,98	,869
Y2	50	1	5	4,08	,778
Y3	50	1	5	4,08	,829
Y4	50	1	5	4,14	,783
Y5	50	1	5	4,24	,771
Y6	50	1	5	4,58	,731
Y7	50	1	5	4,58	,731
Y8	50	1	5	4,74	,664
Y9	50	2	5	4,74	,565
Y10	50	2	5	4,34	,772
Y11	50	2	5	4,30	,789
Y12	50	2	5	4,34	,772
Y13	50	2	5	4,34	,688
Y14	50	2	5	4,32	,713
TOTALY	50	20	70	60,80	8,261
Valid N (listwise)	50				

Sumber: Data diolah tahun 2025

Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa pada variabel beban kerja (pertanyaan 1–12) nilai minimum berada pada skor 1 (tidak setuju) dan nilai maksimum bervariasi antara skor 4 (setuju) hingga 5 (sangat setuju), dengan standar deviasi 0,772 yang menunjukkan sebaran sedang sehingga data memiliki variasi namun tidak terlalu menyebar. Pada variabel lingkungan kerja (pertanyaan 1–18), nilai minimum berada pada skor 1 (tidak setuju) dan maksimum 5 (sangat setuju), dengan standar deviasi 0,670 yang termasuk rendah sehingga data relatif konsisten. Sementara itu, pada variabel kepuasan kerja (pertanyaan 1–14), nilai minimum berkisar antara skor 1 (sangat tidak setuju) hingga 2 (tidak setuju), sedangkan nilai maksimum mencapai skor 5 (sangat setuju), dengan standar deviasi 0,565 yang juga menunjukkan konsistensi data. Mengacu pada pendapat Sekaran & Bougie (2016), semakin kecil nilai *standard deviation* maka data dalam sampel semakin dekat dengan nilai rata-rata, sehingga hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa data responden relatif konsisten dan akurat dalam menggambarkan kondisi yang diteliti.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas isi meupakan relevansi item-item yang ada dalam instrumen tetapi juga mempertimbangkan sejauh mana item tersebut dapat mencerminkan karakteristik dan konteks yang relevan bagi repondem yang du uji (Bahri, 2018). Pengujian dilakukan dengan menggunakan perbandingan r hitung dengan r tabel. Jika nilai positif dan r hitung > r tabel : instrumen valid, jika r hitung < r tabel : instrumen tidak valid. Adapun hasil pengolahan data sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Beban Kerja	X1.1	0.794	0.273	Valid
	X1.2	0.884	0.273	Valid
	X1.3	0.864	0.273	Valid
	X1.4	0.891	0.273	Valid
	X1.5	0.869	0.273	Valid
	X1.6	0.766	0.273	Valid
	X1.7	0.925	0.273	Valid
	X1.8	0.917	0.273	Valid
	X1.9	0.913	0.273	Valid
	X1.10	0.907	0.273	Valid
	X1.11	0.860	0.273	Valid
	X1.12	0.880	0.273	Valid
Lingkungan Kerja	X2.1	0.703	0.273	Valid
	X2.2	0.720	0.273	Valid
	X2.3	0.792	0.273	Valid
	X2.4	0.767	0.273	Valid
	X2.5	0.821	0.273	Valid
	X2.6	0.852	0.273	Valid
	X2.7	0.803	0.273	Valid
	X2.8	0.870	0.273	Valid
	X2.9	0.861	0.273	Valid
	X2.10	0.847	0.273	Valid
	X2.11	0.833	0.273	Valid
	X2.12	0.873	0.273	Valid
	X2.13	0.875	0.273	Valid
	X2.14	0.832	0.273	Valid
	X2.15	0.830	0.273	Valid
	X2.16	0.795	0.273	Valid
	X2.17	0.764	0.273	Valid
	X2.18	0.796	0.273	Valid
Kepuasan Kerja Karyawan	Y1	0.801	0.273	Valid
	Y2	0.809	0.273	Valid
	Y3	0.798	0.273	Valid
	Y4	0.838	0.273	Valid
	Y5	0.799	0.273	Valid
	Y6	0.719	0.273	Valid
	Y7	0.733	0.273	Valid
	Y8	0.794	0.273	Valid
	Y9	0.785	0.273	Valid
	Y10	0.747	0.273	Valid
	Y11	0.783	0.273	Valid
	Y12	0.798	0.273	Valid
	Y13	0.830	0.273	Valid
	Y14	0.826	0.273	Valid

Sumber: Data diolah tahun 2025

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel beban kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan dinyatakan valid karena nilai *r hitung* lebih besar dari *r tabel*, sehingga semua butir pernyataan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian. Variabel Beban Kerja (X1) terdiri dari 12 item, Lingkungan Kerja (X2) terdiri dari 18 item, dan Kepuasan Kerja Karyawan terdiri dari 14 item yang keseluruhannya memenuhi kriteria validitas. Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Alpha Cronbach* untuk menguji konsistensi instrumen, di mana kuesioner dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas yang baik apabila nilai *Alpha Cronbach* mencapai minimal 0,90, sehingga instrumen penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Batas *Alpha*	Keterangan
Beban Kerja	0,970	0,07	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,970	0,07	Reliabel
Kepuasan Kerja Karyawan	0,953	0,07	Reliabel

Sumber: Data diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukan bahwa hasil uji reliabilitas dinyatakan reliabel,dimana semua butir pernyataan kuesioner bisa digunakan dalam mengumpulkan data kepada responden. Hasil uji reliabilitas dari ketiga variabel mendapat nilai > 0,900. Adapun nilai Cronbach Alpha yaitu beban kerja = 0,970 > 0,900, lingkungan kerja = 0,970 > 0,900 dan lingkungan kerja 0,953 > 0,900 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan adalah reliabel dan tidak ada yang dikeluarkan.

Uji Asumsi Klasik

Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memastikan apakah data penelitian berdistribusi normal sehingga model regresi yang digunakan memenuhi asumsi normalitas (Jaya et al., 2022). Pengujian dilakukan dengan metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov*, di mana data dinyatakan normal apabila nilai signifikansi lebih

besar dari 0,05 dan tidak normal apabila lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, apabila nilai signifikansi standar residual > 0,05 maka data dapat dikatakan berdistribusi normal sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 6.

Tabel 6. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,20958449
Most Extreme Differences	Absolute	,093
	Positive	,093
	Negative	-,087
Kolmogorov-Smirnov Z		,658
Asymp. Sig. (2-tailed)		,780

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah tahun 2025

Dari hasil perhitungan SPSS diatas, nilai yang didapatkan adalah 0,780 yang artinya bahwa data berdistribusi normal karena lebih besar dari 0,05.Nilai signifikansi 0,780 lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal.

Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk menguji dan menganalisis apakah ditemukan adanya korelasi antarvariabel independen pada model regresi. Gejala multikolinearitas pada model regresi dapat dilihat dari nilai VIF, jika nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	31,306	6,391		4,898	,000		
	Beban Kerja	-,294	,079	-,341	-3,705	,001	,997	1,003
	Lingkungan Kerja	,527	,072	,677	7,349	,000	,997	1,003

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Data diolah tahun 2025

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas dinyatakan terbebas dari masalah multikolinearitas karena nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Hal ini berarti tidak terdapat korelasi tinggi antar variabel independen (X1 dan X2) dalam model regresi, sehingga data memenuhi asumsi klasik dan layak digunakan untuk pengujian tahap selanjutnya menggunakan analisis regresi linier berganda.

Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi tersebut terjadi ketidaksamaan varian residual pada semua pengamatan. Model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual > 0,05. Kondisi heterokedastisitas adalah kondisi dimana variasi variabel independennya berbeda-beda terhadap data yang dimiliki. Cara untuk

mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas adalah melakukan uji glejser. Uji glejser dilakukan dengan meregresi variabel independen terhadap nilai absolut residual. Hasil probabilitas dikatakan signifikan jika nilainya diatas 0,05. dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,313	3,493		2,379	,021
	Beban Kerja	,005	,043	,015	,108	,914
	Lingkungan Kerja	-,055	,039	-,201	-1,405	,167

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data diolah tahun 2025

Hasil uji heteroskedastisitas dengan metode *Glejser* menggunakan software SPSS menunjukkan bahwa ketiga variabel penelitian bebas dari masalah heteroskedastisitas, ditunjukkan dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas, di mana varians residual bersifat konstan atau stabil pada seluruh nilai variabel, sehingga model dapat dikatakan ideal untuk digunakan dalam analisis regresi.

Linearitas

Uji linieritas digunakan untuk melihat hubungan linier antara variabel bebas dan variabel terikat. Uji linieritas digunakan untuk menentukan apakah hubungan antara dua variabel bersifat linear atau tidak. Dalam analisis regresi, asumsi dasar adalah bahwa hubungan antara variabel independen dan variabel dependen bersifat linear jika nilai signifikan > 0,05. Jika hubungan tersebut tidak linear, hasil analisis regresi mungkin tidak akurat dan tidak dapat diandalkan (Widana & Muliani, 2020).

Tabel 9. Hasil Uji linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja Karyawan * Beban Kerja	Between Groups	(Combined)	1596,377	16	99,774	1,884	,061
		Linearity	486,131	1	486,131	9,180	,005
		Deviation from Linearity	1110,246	15	74,016	1,398	,206
	Within Groups		1747,623	33	52,958		
	Total		3344,000	49			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja Karyawan * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	2248,300	21	107,062	2,736	,007
		Linearity	1625,845	1	1625,845	41,548	,000
		Deviation from Linearity	622,455	20	31,123	,795	,699
	Within Groups		1095,700	28	39,132		
	Total		3344,000	49			

Sumber: Data diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 9 menunjukan bahwa nilai signifikan pada baris variabel beban kerja adalah 0,206 dan lingkungan kerja 0,699. Hasil tersebut menunjukkan nilai signifikansi > 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terjadi linieritas.

Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda di gunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Menurut (sugiyono, 2019) menyatakan bahwa analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sabagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk menguji pengaruh antara variabel indenpenden yaitu beban kerja (X1) dan lingkungankerja (X2) terhadap variable dependen kepuasan kerja karyawan (Y).

Y= a + blX1 + b2X2 + e

Y = 31,306 + -0,294 X1 + 0,527 X2 + e

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31,306	6,391		4,898	,000
	Beban Kerja	-,294	,079	-,341	-3,705	,001
	Lingkungan Kerja	,527	,072	,677	7,349	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Data diolah tahun 2025

Dari hasil perhitungan uji regresi linier berganda diatas sebagai berikut:

Y = 31,306 + -0,294 X1 + 0,527 X2 + e

Y merupakan nilai konstanta dari variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan, X1 merupakan variabel bebas yaitu beban kerja dan X2 merupakan variabel bebas yaitu lingkungan kerja. Berdasarkan persamaan diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1) Y = Nilai konstanta sebesar 31,306
2) B1 = -0,294 artinya beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3) B2 = 0,527 artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial (*uji t*) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikansi 0,05 (Ghozali, 2018). Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan perbandingan nilai *t hitung* dan *t tabel* atau nilai signifikansi (Sig). Jika *t hitung* < *t tabel* atau Sig > 0,05, maka H1 ditolak dan H0 diterima, yang berarti variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika *t hitung* > *t tabel* atau Sig < 0,05, maka H1 diterima dan H0 ditolak, sehingga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 11. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31,306	6,391		4,898	,000

	Beban Kerja	-,294	,079	-,341	-3,705	,001
	Lingkungan Kerja	,527	,072	,677	7,349	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31,306	6,391		4,898	,000
	Beban Kerja	-,294	,079	-,341	-3,705	,001
	Lingkungan Kerja	,527	,072	,677	7,349	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Data diolah tahun 2025

Hasil uji signifikansi menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X1) berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai probabilitas 0,001 < 0,05 dan t hitung -3,705 > 2,011 t tabel, sedangkan variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai probabilitas 0,000 < 0,05 dan t hitung 7,349 > 2,011 t tabel, sehingga keduanya terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2018), uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen dengan nilai berkisar antara 0 hingga 1, di mana nilai rendah menunjukkan lemahnya kemampuan prediksi dan nilai mendekati satu menunjukkan kemampuan yang sangat kuat. Dalam penelitian ini, uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pos Besar Yogyakarta, sebagaimana ditampilkan pada tabel 12.

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,776[a]	,602	,585	5,319

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja

Sumber: Data diolah tahun 2025

Berdasarkan hasil uji *R Square* pada tabel diatas besarnya *R Square* adalah 0,602. Hal ini berarti bahwa variabel beban kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan *KK* pada sebesar 60,2%, sedangkan sisanya (100% - 60,2% = 41,5%) dijelaskan oleh faktor-faktor lain dari luar penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Kantor Pos Besar Yogyakarta

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil Uji T menunjukkan variabel beban kerja menunjukkan 0,001. Hasil tersebut menunjukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan atau dengan kata lain hipotesis pertama (H1) diterima. Artinya jika beban kerja semakin rendah maka kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pos Besar Yogyakarta makin menurun, begitu pula sebaliknya jika beban kerja semakin tinggi maka kepuasan kerja karyawan makin meningkat.

Menurut penelitian Hasyim, (2022) "pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan" menemukan bahwa dari hasil penelitian beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan Yuridha (2022) "pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan" menemukan bahwa dari hasil penelitian beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian Novita (2021) "pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja

karyawan" menyatakan bahwa dari hasil penelitian beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, terdapat konsistensi temuan dari beberapa studi mengenai pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari ketiga penelitian yang di sebutkan oleh (Hasyim, 2022; Yuridha, 2022; dan Novita, 2021) secara beragam menunjukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Kantor Pos Besar Yogyakarta memiliki beban kerja yang berlebihan pada pekerjaan yang ditugaskan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Kantor Pos Besar Yogyakarta

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil Uji T menunjukkan variabel beban kerja menunjukkan 0,000. Hasil tersebut menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan atau dengan kata lain hipotesis kedua (H2) diterima. Artinya jika lingkungan kerja semakin meningkat maka kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pos Besar Yogyakarta semakin baik, begitu pula sebaliknya jika lingkungan kerja semakin rendah maka tingkat kepuasan kerja karyawan makin menurun.

Menurut peneltian Yusdha dkk, (2022) "pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan" menemukan bahwa dari hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan Wuwungan dkk, (2017) "pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan" dari hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian Andhika (2025) "pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan" menyatakan bahwa dari hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian di atas terdapat konsitensi temuan dari beberapa studi mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karryawan. Dari ketiga penelitian yang disebutkan oleh (Yusdha, 2022; Wuwungan dkk, 2017; dan Andhika, 2025) secara beragam menunjukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukan bahwa karyawan kantor pos besar yogyakarta memiliki lingkungan kerja yang baik dan kepuasan kerja meningkat.

Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Kantor Pos Besar Yogyakarta

Dalam penelitian Jasmin dkk, (2023) "pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan" hasil penelitian menunjukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan dan signifikan kemudian lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukan bahwa hipotesisis ketiga dalam penelitian ini bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan atau dengan kata lain hipotesis ketiga (H3) di terima. Artinya semakin baik beban kerja dan lingkungan kerja, maka kepuasan kerja karyawan semakin meningkat.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya semakin tinggi beban kerja yang diberikan maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dirasakan, sementara lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja maka semakin meningkat kepuasan kerja karyawan di Kantor Pos Besar Yogyakarta. Temuan ini mengindikasikan pentingnya pengelolaan beban kerja yang proporsional dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dalam rangka meningkatkan kinerja serta kesejahteraan karyawan. Saran yang dapat diberikan adalah perlunya memperpanjang waktu pengumpulan data agar jumlah responden lebih representatif, memperluas wilayah penelitian agar hasil lebih dapat digeneralisasi, serta memanfaatkan data sekunder untuk memperkaya analisis. Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan berupa waktu pengumpulan data yang singkat, cakupan lokasi yang terbatas hanya pada Kantor Pos Besar Yogyakarta, serta akses wawancara yang dibatasi oleh kebijakan manajemen sehingga data yang diperoleh masih bersifat parsial dari sudut pandang tertentu.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). *Manajemen sumberdaya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.

Akinwale, O. E., & George, O. J. (2020). Work environment and job satisfaction among nurses in government tertiary hospitals in Nigeria. *Rajagiri Management Journal, 14*(1), 71–92.

Anifah, A., & FoEh, J. E. (2022). Faktor pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja. *Jurnal Kajian Ilmiah, 22*(3), 253–266.

Bahri, S. (2018). *Metodologi penelitian bisnis lengkap dengan teknik pengolahan data SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Dameria, L., & Ekawati, S. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. MMU Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, 4*(2), 417–426.

Ghozali, I. (2018). *Analisis multivariate dengan program IBM SPSS* (Edisi ke-5). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Jasmin, M., & Asbara, N. W. (2023). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Malatunrung Rezkindo. *Jurnal Malomo: Manajemen dan Akuntansi, 1*(3), 338–348.

Jaya, A., & Warti, R. (2022). *Statistik pendidikan: Teori dan aplikasi SPSS*. Penerbit NEM.

Kurniawati, E., & Hendratmoko, S. (2022). Implementasi deskripsi pekerjaan (*job description*) dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja karyawan. *SEIKO: Journal of Management & Business, 5*(2), 403–407.

Meithiana, I. (2017). *Kepuasan kerja dan kinerja karyawan: Tinjauan dari dimensi iklim organisasi, kreativitas individu, dan karakteristik pekerjaan*.

Mindari, E. (2023). Kinerja guru: Disiplin, kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi. *Jurnal Manajemen, 11*(2), 110–124.

Paijan, P., & Putri, A. H. (2019). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada Kantor PT. Tri Poda Parama). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 5*(3), 152–165.

Pauji, I., & Nurhasanah, N. (2022). Peranan manajemen sumber daya manusia pada perusahaan manufaktur. *SEIKO: Journal of Management & Business, 5*(2), 82–92.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Metode penelitian untuk bisnis: Pendekatan pengembangan keterampilan*.

Setiyati, R., & Hikmawati, E. (2019). Pentingnya perencanaan SDM dalam organisasi. *Forum Ilmiah, 16*(2), 215–221.

Smith, P. E., Yellowley, W., & McLachlan, C. J. (2020). *Organizational behaviour: Managing people in dynamic organizations*. Routledge.

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Susanti, S., Widagdo, S., & Dahliani, Y. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, disiplin kerja, beban kerja, dan work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan pada Mega Finance Cabang Jember. *JMBI: Jurnal Manajemen Bisnis dan Informatika, 5*(1), 66–82.

Waskito, M., & Sumarni, S. (2023). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. MNC Sekuritas. *Kinerja, 5*(02), 315–328.

Widana, I. W., & Muliani, N. P. L. (2020). Uji persyaratan analisis.

Wuwungan, R. Y., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 5*(2).

Yuridha, R. (2022). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan *job crafting* terhadap kepuasan kerja karyawan. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan, 1*(9), 1781–1792.

Yusda, D. D., Pebriyanti, P., & Ekatama, M. R. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Hypermart Lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB), 3*(02).