

# Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi kasus pada Divisi Sekretariat Umum PUPRPKPP Provinsi Riau)

Raka Khansa Al hafiz, Rian Rahmat Ramadhan, Sri Rahmayanti

Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau

\*e-mail: [210304211@student.umri.ac.id](mailto:210304211@student.umri.ac.id)

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Dinas PUPRPKPP Provinsi Riau. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 57 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ( $\beta = 0,605$ ; sig = 0,000), beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ( $\beta = -0,241$ ; sig = 0,040), dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ( $\beta = 0,250$ ; sig = 0,016). Ketiga variabel memberikan kontribusi sebesar 32,5% terhadap kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 67,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Temuan ini mengindikasikan pentingnya perbaikan lingkungan kerja, manajemen beban kerja yang efektif, serta penerapan disiplin kerja yang seimbang untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja

---

## PENDAHULUAN

Kepuasan kerja karyawan merupakan elemen krusial yang mempengaruhi produktivitas dan loyalitas pegawai dalam suatu organisasi. Menurut Putri (2025), kepuasan kerja karyawan adalah hasil dari pemenuhan kebutuhan dan harapan karyawan terhadap pekerjaannya. Dalam konteks Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Pemukiman, dan Pertanahan (PUPRPKPP) Provinsi Riau, terdapat indikasi bahwa banyak pegawai yang merasa tidak puas dengan kondisi kerja mereka, terutama terkait dengan lingkungan kerja dan sistem kompensasi yang dianggap tidak adil. Hal ini menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di instansi ini.

Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan. Menurut penelitian oleh Rahman (2021), lingkungan kerja yang kondusif, termasuk penempatan karyawan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan dan hubungan yang harmonis antara pegawai dengan atasan,

berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, hasil pra-survei di Dinas. Beban kerja yang berlebihan juga menjadi faktor yang dapat menurunkan kepuasan kerja. Menurut Lisnawaty (2024), beban kerja yang tidak seimbang dapat menyebabkan stres dan menurunkan motivasi pegawai. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang merasa tertekan dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi cenderung mengalami penurunan kepuasan kerja. Dengan demikian, penting untuk mengevaluasi bagaimana beban kerja di Dinas PUPRPKPP dapat dikelola dengan lebih baik agar tidak mengganggu kesejahteraan karyawan.

Disiplin kerja merupakan aspek lain yang tidak kalah penting dalam menciptakan kepuasan kerja. Menurut Putri (2025), disiplin kerja mencerminkan sejauh mana karyawan mematuhi peraturan dan norma yang ditetapkan oleh organisasi. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung lebih produktif dan berkontribusi positif terhadap lingkungan kerja. Namun, rendahnya disiplin kerja di kalangan pegawai dapat mengakibatkan ketidakpuasan dan menurunnya kinerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Dinas PUPRPKPP, serta bagaimana ketiga variabel—lingkungan kerja, beban kerja, dan disiplin kerja—berinteraksi dalam mempengaruhi kepuasan kerja secara keseluruhan.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Dinas PUPRPKPP Provinsi Riau. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi manajemen untuk merumuskan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja organisasi. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya relevan untuk Dinas PUPRPKPP, tetapi juga dapat menjadi referensi bagi instansi pemerintah lainnya dalam upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah aspek individual yang mencerminkan perasaan atau sikap emosional karyawan terhadap pekerjaan yang disukainya. Ketika karyawan menunjukkan sikap positif saat bekerja maka dapat disimpulkan bahwa karyawan tersebut merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya (Handoko, 2017). Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan merasa senang dalam melaksanakan tugas, menikmati lingkungan kerja, membina hubungan baik dengan rekan kerja, serta menghargai penghargaan yang diberikan perusahaan.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merujuk pada kondisi yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan yang ada ini memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sunarno (2021) menjelaskan bahwa faktor-faktor dalam lingkungan kerja seperti fasilitas

fisik, interaksi sosial, serta budaya perusahaan sangat mempengaruhi bagaimana karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan efisiensi, motivasi, dan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

### **Beban Kerja**

Beban kerja merujuk pada jumlah tugas yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu. Ketika beban kerja yang diberikan terlalu berat, hal ini dapat memicu stres dan kelelahan fisik maupun mental pada karyawan, sehingga berdampak negatif terhadap produktivitas dan kepuasan kerja mereka. Beban kerja yang tidak proporsional atau tidak sesuai dengan kemampuan individu dapat menyebabkan penurunan performa kerja dan menghambat pencapaian target organisasi (Hasyim, 2020).

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku karyawan yang menunjukkan kesediaan untuk mematuhi seluruh aturan kerja, jam kerja, serta etika kerja yang berlaku di tempat kerja. Disiplin kerja mencerminkan sejauh mana seorang karyawan menunjukkan ketertiban, ketekunan, dan keseriusan dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Putra, 2021).

### **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sebagai metode utama. Berdasarkan pendapat Sugiyono (2019), metode kuantitatif diartikan sebagai pendekatan penelitian yang mencakup tahapan seperti analisis terhadap populasi atau sampel, pengumpulan data, analisis data menggunakan teknik statistik, serta penetapan hipotesis, yang keseluruhannya berpijak pada paradigma positivisme. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan adanya pengaruh dari lingkungan kerja, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di bagian sekretariat Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Pemukiman, dan Pertahanan (PUPRPKPP) Provinsi Riau dengan jumlah karyawan sebanyak 57 orang. Pada penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh, Menurut Sugiyono (2019) Sampling jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif**

**Tabel 1. Hasil Analisis Statistik Deskriptif**

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja	57	28	45	39.19	4.352
Beban Kerja	57	45	75	67.42	5.716
Disiplin Kerja	57	33	75	66.46	6.500
Kepuasan Kerja	57	37	75	64.07	5.704
Valid N (listwise)	57				

Sumber : Data olahan SPSS, 2025

Berdasarkan data pada tabel diatas, hasil analisis statistik deskriptif mengindikasikan distribusi tanggapan responden terhadap masing-masing variabel yang diteliti. Uraian mengenai distribusi tersebut disajikan pada penjelasan berikut :

1. Lingkungan Kerja (X1)

Variabel Lingkungan Kerja diukur melalui penyebaran kuesioner yang memuat 9 pernyataan kepada 57 responden. Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa nilai minimum sebesar 28 dan maksimum sebesar 45, dengan rata-rata 39,19 dan standar deviasi 4,352. Dengan rata-rata yang lebih tinggi dibandingkan standar deviasi, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berada dalam kategori baik atau terdistribusi normal.

2. Beban Kerja (X2)

Variabel Beban Kerja diukur melalui penyebaran kuesioner yang memuat 15 pernyataan kepada 57 responden. Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa nilai minimum sebesar 45 dan maksimum sebesar 75, dengan rata-rata 67,42 dan standar deviasi 5,716. Dengan rata-rata yang lebih tinggi dibandingkan standar deviasi, dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja berada dalam kategori baik atau terdistribusi normal.

3. Disiplin Kerja (X3)

Variabel Disiplin Kerja diukur melalui penyebaran kuesioner yang memuat 15 pernyataan kepada 57 responden. Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa nilai minimum sebesar 33 dan maksimum sebesar 75, dengan rata-rata 66,46 dan standar deviasi 6,500. Dengan rata-rata yang lebih tinggi dibandingkan standar deviasi, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berada dalam kategori baik atau terdistribusi normal.

4. Kepuasan Kerja (Y)

Variabel Kepuasan Kerja diukur melalui penyebaran kuesioner yang memuat 15 pernyataan kepada 57 responden. Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa nilai minimum sebesar 37 dan maksimum sebesar 75, dengan rata-rata 64,07 dan standar deviasi 5,704. Dengan rata-rata yang lebih tinggi dibandingkan standar deviasi, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berada dalam kategori baik atau terdistribusi normal.

## UJI KUALITAS DATA

### Hasil Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018), Uji validitas bertujuan untuk memastikan apakah alat yang digunakan dalam penelitian, seperti angket atau kuesioner, benar-benar dapat mengukur hal yang memang ingin diteliti. Jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka item dinyatakan valid. Begitupun sebaliknya jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka item dinyatakan tidak valid. Nilai  $r$  tabel dapat dilihat pada distribusi nilai  $r$  tabel dengan taraf signifikansi 0,05 atau 5% dengan total responden sebanyak 57, dimana  $N-2 = 57 - 2 = 55$  yaitu 0,2609.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,492	0,260	Valid
	X1.2	0,440	0,260	Valid
	X1.3	0,534	0,260	Valid
	X1.4	0,521	0,260	Valid
	X1.5	0,452	0,260	Valid
	X1.6	0,499	0,260	Valid
	X1.7	0,473	0,260	Valid
	X1.8	0,441	0,260	Valid
	X1.9	0,598	0,260	Valid
Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
Beban Kerja (X2)	X2.1	0,386	0,260	Valid
	X2.2	0,400	0,260	Valid
	X2.3	0,407	0,260	Valid
	X2.4	0,356	0,260	Valid
	X2.5	0,402	0,260	Valid
	X2.6	0,554	0,260	Valid
	X2.7	0,380	0,260	Valid
	X2.8	0,508	0,260	Valid
	X2.9	0,428	0,260	Valid
	X2.10	0,385	0,260	Valid
	X2.11	0,452	0,260	Valid
	X2.12	0,436	0,260	Valid
	X2.13	0,339	0,260	Valid
	X2.14	0,381	0,260	Valid
	X2.15	0,449	0,260	Valid
Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,470	0,260	Valid
	X3.2	0,437	0,260	Valid
	X3.3	0,554	0,260	Valid
	X3.4	0,580	0,260	Valid
	X3.5	0,407	0,260	Valid
	X3.6	0,463	0,260	Valid
	X3.7	0,494	0,260	Valid
	X3.8	0,480	0,260	Valid
	X3.9	0,484	0,260	Valid
	X3.10	0,458	0,260	Valid
	X3.11	0,466	0,260	Valid
	X3.12	0,501	0,260	Valid
	X3.13	0,496	0,260	Valid
	X3.14	0,382	0,260	Valid
	X3.15	0,493	0,260	Valid
Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
Kepuasan Kerja (Y)	Y1	0,386	0,260	Valid
	Y2	0,449	0,260	Valid
	Y3	0,503	0,260	Valid

Y4	0,420	0,260	Valid
Y5	0,526	0,260	Valid
Y6	0,319	0,260	Valid
Y7	0,641	0,260	Valid
Y8	0,379	0,260	Valid
Y9	0,435	0,260	Valid
Y10	0,306	0,260	Valid
Y11	0,335	0,260	Valid
Y12	0,282	0,260	Valid
Y13	0,460	0,260	Valid
Y14	0,318	0,260	Valid
Y15	0,323	0,260	Valid

Sumber : Data olahan SPSS, 2025

Pada tabel di atas, seluruh item pernyataan dari masing-masing instrumen variabel *independent* maupun *dependent* menunjukkan validitas yang memadai, ditunjukkan dengan nilai  $r$  hitung yang lebih besar dari  $r$  tabel sebesar 0,260. Dengan demikian, secara statistik seluruh indikator pernyataan pada variabel *independent* dan *dependent* dinyatakan layak dan dapat digunakan dalam pengumpulan data penelitian.

### Hasil Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2016), nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,60 menunjukkan bahwa instrumen tersebut memiliki reliabilitas yang dapat diterima. Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai Cronbach Alpha yang di uji dengan menggunakan SPSS, suatu variabel disebut reliabel jika nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) > 0,60. Berikut hasil uji reliabilitas pada penelitian ini :

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,616	9	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,651	15	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,755	15	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,635	15	Reliabel

Sumber : Data olahan SPSS, 2025

Hasil uji reliabilitas seluruh variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, sehingga dapat dinyatakan reliabel sebagai instrumen pengukuran. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada masing-masing variabel telah memenuhi kriteria reliabilitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

### Uji Asumsi Klasik

#### Hasil Uji Normalitas

Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov, karena jumlah responden sebanyak 57 orang. Uji ini digunakan untuk menguji apakah residual dari model regresi menyebar secara normal. Berdasarkan kriteria pengujian, jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka residual dianggap berdistribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual dalam

model regresi ini terdistribusi secara normal dan asumsi normalitas terpenuhi (Ghozali, 2018).

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.56003572
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.114
	Positive	.093
	Negative	-.114
Test Statistic		.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.062 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data olahan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel diatas, untuk seluruh data penelitian menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*  $0,062 > 0,05$ , jadi kesimpulan dari distribusi ini yaitu menyatakan bahwa data berdistribusi normal.

#### Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk memastikan bahwa tidak ada hubungan yang terlalu kuat antar variabel independen. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas, digunakan nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan nilai Tolerance (Ghozali, 2018).

**Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients Std.	Error Std.	Standardized Coefficients Beta	t		Tolerance	VIF
1 (Constant)	40.026	12.586		3.180	.002		
Lingkungan Kerja	.605	.145	.462	4.187	.000	.991	1.009
Beban Kerja	-.241	.114	-.242	-2.108	.040	.916	1.092
Disiplin Kerja	.250	.100	.285	2.490	.016	.922	1.084

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data olahan SPSS, 2025

Berdasarkan output Coefficients di atas, diketahui bahwa nilai Tolerance tiap variabel lebih besar dari  $> 0,10$  dan nilai VIF seluruh variabel tersebut lebih kecil dari  $< 10,00$ . Karena nilai Tolerance variabel lebih besar dari  $> 0,10$  dan nilai VIF seluruh variabel tersebut lebih kecil dari  $< 10,00$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas.

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016), Dalam pengamatan ini dapat dilakukan dengan cara uji *Glejser*. Uji *Glejser* adalah uji hipotesis untuk mengetahui apakah sebuah model regresi memiliki indikasi heteroskedastisitas dengan cara meregresi *absolut residual*.

**Tabel 6. Hasil uji Heteroskedastisitas Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	10.437	8.599			1.214	.230
	Lingkungan Kerja	-.124	.099	-.162		-1.260	.213
	Beban Kerja	.091	.078	.155		1.158	.252
	Disiplin Kerja	-.129	.069	-.252		-1.886	.065

a. Dependent Variable: ABS\_Res

Sumber : Data olahan SPSS, 2025

Berdasarkan output pengolahan data pada tabel di atas, diketahui bahwa ketiga Variabel memiliki nilai Sig. lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda merupakan teknik analisis statistik yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara satu variabel terikat dengan dua atau lebih variabel bebas (Machali, 2021).

**Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	40.026	12.586		3.180	.002		
	Lingkungan Kerja	.605	.145	.462	4.187	.000	.991	1.009
	Beban Kerja	-.241	.114	-.242	-2.108	.040	.916	1.092
	Disiplin Kerja	.250	.100	.285	2.490	.016	.922	1.084

Model	Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Sumber :

Data olahan SPSS, 2025

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Kepuasan Kerja

$$= 40,026 + 0,605 (\text{Lingkungan Kerja}) + (-0,241) (\text{Beban Kerja}) + 0,250 (\text{Disiplin Kerja}) + \varepsilon$$

Penjelasan :

1. Ketika Variabel Lingkungan Kerja (X1), Variabel Beban Kerja (X2), Variabel Disiplin Kerja (X3) bernilai sama dengan nol, maka nilai dari Variabel Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 40,026.
2. Ketika variabel Lingkungan Kerja (X1) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan nilai pada variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,605.
3. Ketika variabel Beban Kerja (X2) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan penurunan nilai pada variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar -0,241.
4. Ketika variabel Disiplin Kerja (X3) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan nilai pada variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,250.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Dinas PUPRPKPP Provinsi Riau. Nilai koefisien regresi sebesar 0,605 menunjukkan kontribusi yang kuat dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Putri (2025) yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan memadai akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif, yang mencakup aspek fisik dan non-fisik, dapat meningkatkan motivasi dan kenyamanan pegawai dalam melaksanakan tugas. Penelitian terdahulu oleh Putri (2025) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, Yuliantini (2020) juga mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat memberikan keamanan dan kenyamanan bagi karyawan, yang pada akhirnya akan menimbulkan perasaan puas di dalam diri mereka.

### Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dengan koefisien -0,241. Temuan ini konsisten dengan penelitian Lisnawaty (2024) tentang dampak negatif beban kerja berlebihan. Dengan

adanya temuan ini, manajemen perlu melakukan penataan ulang distribusi tugas agar

lebih sesuai dengan kapasitas karyawan. Implementasi sistem manajemen waktu dan pemanfaatan teknologi juga dapat dipertimbangkan untuk mengurangi beban kerja administratif yang memberatkan karyawan. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres dan menurunkan motivasi pegawai. Penelitian oleh Lisnawaty (2024) menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Disiplin kerja terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien 0,250. Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas, yaitu Disiplin Kerja dan Beban Kerja, secara bersama-sama mampu memengaruhi dan menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel Kepuasan Kerja. Penelitian oleh Susi (2024) juga mendukung temuan ini, di mana Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Dinas PUPRPKPP Provinsi Riau, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan koefisien regresi 0,605, yang menunjukkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja. Sebaliknya, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan, dengan koefisien regresi -0,241, menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kepuasan kerja. Disiplin kerja juga memberikan pengaruh positif dan signifikan, dengan koefisien regresi 0,250, yang menunjukkan bahwa disiplin yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, meskipun pendekatan pengawasan perlu diperbaiki. Secara keseluruhan, ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 32,5% terhadap kepuasan kerja, sementara 67,5% variasi kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor lain. Oleh karena itu, disarankan agar Dinas PUPRPKPP meningkatkan kualitas lingkungan kerja, mengelola beban kerja secara efektif, dan menerapkan disiplin kerja yang seimbang untuk menciptakan ekosistem kerja yang mendukung produktivitas dan kepuasan kerja karyawan secara berkelanjutan.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti memberikan saran bagi Dinas PUPRPKPP Provinsi Riau, antara lain: manajemen disarankan untuk memperkuat penyelesaian konflik antar karyawan melalui pendekatan komunikatif dan pelatihan komunikasi, mengevaluasi distribusi beban kerja agar sesuai dengan kapasitas karyawan dan didukung oleh pelatihan yang memadai, menerapkan pengawasan yang seimbang dan partisipatif untuk mengurangi tekanan psikologis, menyesuaikan penempatan tugas dengan minat dan kemampuan karyawan untuk meningkatkan motivasi, serta melakukan penelitian lebih lanjut untuk menggali faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja, seperti motivasi, gaya kepemimpinan, dan sistem penghargaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis *Multivariate* dengan Program IBM SPSS 23. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis *Multivariate* dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2017). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hasyim, W. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia. EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis, 1(02), 185–192.
- Lisnawaty, S., Handaru, A. W., & Wolor, C. W. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan di PT. X. Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 2(11).
- Machali, I. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif (Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan, dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif). Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta, Yogyakarta. ISBN 978-602-603461-8
- Putra, R. H., & Suryani, L. (2021). Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia, 9(2), 91–100.
- Putri, A. N. A., Widhianingrum, W., & Purwaningrum, T. (2025). Pengaruh disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PR Alfi Putra Trenggalek. JEMSI (Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi), 6(3), 1766–1780. <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i3.4272>
- Rahman, A. (2021). Pengaruh faktor pendukung dan penghambat terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep. Jurnal Al-Qisthi, 5(1), 45-56.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sunarno. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat. Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol 3, No. 2, pp. 230-244.
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan PT *Travelmart* Jakarta Pusat. Jurnal Manajemen Oikonomia, 16(1), 29–44.