

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT HERLIN GLOBAL INDONESIA

Suhaida, Sri Rahmayanti, Bakaruddin

Jurusan Manajemen, Universitas Muhammadiyah Riau

e-mail: suhaidasuhaida777@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Herlin Global Indonesia. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik purposive sampling. Sampel penelitian ini sebanyak 39 responden. Analisis data dilakukan menggunakan software SPSS. Metode penelitian yang digunakan yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Parsial (Uji T), Uji Simultan (Uji F), dan Uji Koefisien Determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Herlin Global Indonesia, lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Herlin Global Indonesia, dan beban kerja dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Herlin Global Indonesia.

Kata Kunci: *Beban Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kepuasan Kerja*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi setiap perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi, dan salah satu faktor krusial yang menentukan produktivitas serta kinerja perusahaan secara keseluruhan adalah kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung bekerja lebih optimal dan memberikan kontribusi terbaik, sedangkan kepuasan kerja yang rendah dapat menurunkan kualitas layanan dan pencapaian target organisasi (Rosa dan Richo, 2023). Pada perusahaan jasa, ketidakpuasan kerja yang dibiarkan berkepanjangan dapat berujung pada meningkatnya absensi, menurunnya komitmen organisasi, tingginya turnover karyawan, serta menurunnya kualitas layanan yang pada akhirnya mengancam daya saing perusahaan dalam jangka panjang.

PT Herlin Global Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, sehingga kualitas layanan yang diberikan sangat bergantung pada kinerja dan kepuasan kerja karyawannya. Karakteristik industri jasa pelatihan menuntut karyawan memiliki responsivitas tinggi, kemampuan beradaptasi terhadap kebutuhan klien yang beragam, serta koordinasi yang efektif antar divisi. Hasil pra-survei terhadap 11 orang karyawan menggunakan indikator kepuasan kerja dari Sisca et al. (2020) menunjukkan kondisi yang memprihatinkan, yaitu hanya 24 persen karyawan yang puas terhadap pekerjaan itu sendiri, 37 persen puas terhadap gaji dan kompensasi, 9 persen puas terhadap

kesempatan promosi dan pengembangan karier, 7 persen puas terhadap supervisi atasan, serta 9 persen puas terhadap hubungan dengan rekan kerja. Data ini menggambarkan bahwa mayoritas karyawan mengalami ketidakpuasan kerja yang cukup serius.

Salah satu faktor yang diduga kuat memengaruhi kondisi tersebut adalah beban kerja. Beban kerja yang melebihi kapasitas normal dapat menimbulkan stres, kelelahan, penurunan motivasi, dan pada akhirnya menurunkan kepuasan kerja (Yuridha, 2022). Dari total 52 orang karyawan PT Herlin Global Indonesia, sebanyak 39 orang atau sekitar 75 persen mengalami kondisi merangkap tugas, mulai dari staf administrasi pelatihan, staf operasional pelatihan, instruktur/trainer, staf koordinasi trainer, staf IT dan dokumentasi, hingga customer service, yang mengakibatkan beban kerja melebihi kapasitas normal yang seharusnya. Penelitian Sulistiyowati et al. (2025) dan Widianoro et al. (2024) turut mengonfirmasi bahwa beban kerja yang tidak seimbang dengan kapasitas karyawan berpengaruh signifikan menurunkan kepuasan kerja.

Selain beban kerja, lingkungan kerja non fisik juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja. Lingkungan kerja non fisik mencakup hubungan antar karyawan, komunikasi organisasi, budaya kerja, dan sistem koordinasi (Dameria dan Ekawati, 2022). Permasalahan yang teridentifikasi di PT Herlin Global Indonesia berupa koordinasi dan komunikasi antar divisi yang belum optimal, di mana staf koordinasi trainer kerap terlambat menyampaikan jadwal pelatihan sehingga instruktur datang tidak tepat waktu, dan staf administrasi mengalami keterlambatan penginputan data karena harus menunggu informasi dari divisi lain. Kondisi ini menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman serta berpotensi menurunkan kepuasan kerja karyawan (Pratama dan Badar, 2023).

Penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja telah banyak dilakukan pada berbagai sektor, namun kajian khusus pada perusahaan jasa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, khususnya di PT Herlin Global Indonesia, belum pernah dilakukan sebelumnya. Karakteristik operasional perusahaan jasa pelatihan yang unik, seperti jadwal padat namun fleksibel dan ketergantungan tinggi pada koordinasi antar divisi, membuat kajian pada sektor ini penting untuk memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja non fisik, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Herlin Global Indonesia, sehingga dapat dirumuskan rekomendasi kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif.

KAJIAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap dan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya yang terbentuk ketika kebutuhan dan harapan kerja, seperti imbalan

yang diterima, posisi pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja, dan kondisi kerja, dapat terpenuhi (Sisca et al., 2020).

Kepuasan kerja muncul dari pengalaman karyawan selama menjalankan pekerjaannya dan berpengaruh terhadap produktivitas serta kinerja perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja meliputi kondisi mental, kondisi sosial, kepemimpinan, fasilitas kerja, sistem pekerjaan, dan kondisi finansial. Adapun indikator kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada Sisca et al. (2020), yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji dan kompensasi, promosi dan pengembangan karier, supervisi dari atasan, serta hubungan dengan rekan kerja.

Beban Kerja Karyawan

Beban kerja adalah sejumlah kegiatan atau tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu, yang dapat berupa beban fisik, mental, maupun sosial (Budiasa, 2021). Beban kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti tuntutan tugas, organisasi kerja, dan lingkungan kerja, serta faktor internal, seperti kemampuan fisik, kemampuan mental dan psikologis, serta persepsi dan motivasi karyawan. Indikator beban kerja yang digunakan dalam penelitian ini meliputi target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, standar pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan tanggung jawab pekerjaan (Budiasa, 2021).

Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan segala keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, sesama rekan kerja, maupun bawahan (Budiasa, 2021). Berbeda dengan lingkungan kerja fisik yang dapat diukur secara langsung, lingkungan kerja non fisik bersifat tidak berwujud namun berpengaruh signifikan terhadap kondisi psikologis karyawan, seperti rasa aman, motivasi, dan kepuasan kerja. Indikator lingkungan kerja non fisik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi suasana kerja, keamanan dan keselamatan kerja, hubungan antar rekan kerja, dan keadilan dalam lingkungan kerja.

Berdasarkan uraian teori dan hasil penelitian terdahulu, diduga bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (H1), lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (H2), serta beban kerja dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (H3) pada PT Herlin Global Indonesia.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antara variabel independen dengan variabel dependen (Nurfita et al., 2025; Sugiyono, 2019). Variabel beban kerja (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) bertindak sebagai variabel independen, sedangkan kepuasan kerja karyawan (Y) bertindak sebagai variabel dependen. Penelitian dilaksanakan di PT Herlin Global Indonesia yang beralamat di Duri, Provinsi Riau.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Herlin Global Indonesia yang berjumlah 52 orang. Sampel ditentukan menggunakan teknik non-probability sampling dengan jenis purposive sampling, yaitu karyawan yang mengalami kondisi perangkapan tugas, sehingga diperoleh sampel sebanyak 39 orang responden. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert 1 sampai 5, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen internal perusahaan.

Pengujian data dilakukan melalui uji validitas dan uji reliabilitas untuk menilai kualitas instrumen penelitian. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, uji multikolinearitas dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), serta uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser. Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. Pengujian hipotesis dilakukan secara parsial menggunakan uji t dan secara simultan menggunakan uji F, sedangkan besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen diukur melalui koefisien determinasi (Adjusted R Square). Seluruh data diolah menggunakan software SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini berjumlah 39 orang karyawan PT Herlin Global Indonesia yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling, yaitu karyawan yang mengalami perangkapan tugas. Karakteristik responden dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja, dan posisi/jabatan.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase
Laki-Laki	21	53,8%
Perempuan	18	46,2%
Total	39	100%

Sumber: Data Olahan SPSS (2026)

Dari 39 responden, sebanyak 21 orang atau 53,8 persen berjenis kelamin laki-laki dan 18 orang atau 46,2 persen berjenis kelamin perempuan. Proporsi ini relatif seimbang, meskipun responden laki-laki sedikit lebih mendominasi karena sebagian posisi seperti instruktur/trainer dan staf operasional pelatihan lebih banyak diisi oleh karyawan laki-laki.

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi (Orang)	Persentase
< 25 Tahun	13	33,3%
25-30 Tahun	9	23,1%
31-35 Tahun	9	23,1%

Usia	Frekuensi (Orang)	Persentase
> 35 Tahun	8	20,5%
Total	39	100%

Sumber: Data Olahan SPSS (2026)

Responden dengan usia kurang dari 25 tahun merupakan kelompok terbesar (33,3%), diikuti kelompok usia 25-30 tahun dan 31-35 tahun yang masing-masing 23,1 persen, serta usia lebih dari 35 tahun sebesar 20,5 persen. Komposisi ini menunjukkan bahwa karyawan PT Herlin Global Indonesia tergolong relatif muda dan berada pada usia produktif.

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi (Orang)	Persentase
< 1 Tahun	8	20,5%
1-3 Tahun	31	79,5%
> 3 Tahun	0	0%
Total	39	100%

Sumber: Data Olahan SPSS (2026)

Sebagian besar responden (79,5%) memiliki masa kerja 1 hingga 3 tahun, menunjukkan bahwa PT Herlin Global Indonesia tergolong perusahaan yang relatif baru sehingga rata-rata masa kerja karyawan masih tergolong singkat.

Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi/Jabatan

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi/Jabatan

Posisi/Jabatan	Frekuensi (Orang)	Persentase
Staf Administrasi Pelatihan	8	20,5%
Staf Operasional Pelatihan	10	25,6%
Instruktur/Trainer	10	25,6%
Staf Koordinasi Trainer	4	10,3%
Staf IT & Dokumentasi	3	7,7%
Customer Service/Support	4	10,3%
Total	39	100%

Sumber: Data Olahan SPSS (2026)

Posisi staf operasional pelatihan dan instruktur/trainer menjadi kelompok responden terbanyak, masing-masing 25,6 persen, yang mengindikasikan bahwa posisi-posisi yang berhubungan langsung dengan pelaksanaan teknis pelatihan paling rawan mengalami beban kerja tinggi akibat padatnya jadwal operasional.

Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 5. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Beban Kerja (X1)	39	29	66	49.69	7.320
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	39	34	75	56.33	10.240
Kepuasan Kerja (Y)	39	27	74	53.90	11.213

Sumber: Data Olahan SPSS (2026)

Variabel beban kerja memiliki rata-rata 49,69 dengan standar deviasi 7,32 dari rentang skor kuesioner 15-75, yang menunjukkan beban kerja karyawan berada pada kategori sedang hingga cukup tinggi akibat perangkapan tugas. Variabel lingkungan kerja non fisik memiliki rata-rata 56,33 dengan standar deviasi 10,24, tergolong kategori tinggi, yang mengindikasikan hubungan kerja di perusahaan sudah cukup baik. Adapun variabel kepuasan kerja memiliki rata-rata 53,90 dengan standar deviasi 11,21, tergolong kategori tinggi namun dengan variasi yang cukup lebar antar karyawan.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung setiap item dengan *r* tabel. Untuk 39 responden pada taraf signifikansi 5 persen, diperoleh *r* tabel sebesar 0,316. Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai *r* hitung lebih besar dari *r* tabel.

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X1)

Item Pernyataan	<i>r</i> Hitung	<i>r</i> Tabel	Keterangan
BK1	0.736	0.316	Valid
BK2	0.594	0.316	Valid
BK3	0.640	0.316	Valid
BK4	0.545	0.316	Valid
BK5	0.583	0.316	Valid
BK6	0.569	0.316	Valid
BK7	0.581	0.316	Valid
BK8	0.530	0.316	Valid
BK9	0.736	0.316	Valid
BK10	0.515	0.316	Valid
BK11	0.691	0.316	Valid
BK12	0.481	0.316	Valid
BK13	0.621	0.316	Valid
BK14	0.751	0.316	Valid
BK15	0.674	0.316	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS (2026)

Seluruh item pernyataan pada variabel beban kerja (X1) memiliki nilai *r* hitung yang lebih besar dari *r* tabel (0,316), dengan nilai *r* hitung berkisar antara 0,481 sampai dengan 0,751, sehingga seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Tabel 7 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
LK1	0.685	0.316	Valid
LK2	0.762	0.316	Valid
LK3	0.815	0.316	Valid
LK4	0.888	0.316	Valid
LK5	0.826	0.316	Valid
LK6	0.744	0.316	Valid
LK7	0.748	0.316	Valid
LK8	0.838	0.316	Valid
LK9	0.789	0.316	Valid
LK10	0.734	0.316	Valid
LK11	0.825	0.316	Valid
LK12	0.702	0.316	Valid
LK13	0.772	0.316	Valid
LK14	0.796	0.316	Valid
LK15	0.739	0.316	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS (2026)

Seluruh item pernyataan pada variabel lingkungan kerja non fisik (X2) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,316), dengan nilai r hitung berkisar antara 0,685 sampai dengan 0,888, sehingga seluruh item dinyatakan valid.

Tabel 8 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
KK1	0.753	0.316	Valid
KK2	0.824	0.316	Valid
KK3	0.795	0.316	Valid
KK4	0.776	0.316	Valid
KK5	0.834	0.316	Valid
KK6	0.829	0.316	Valid
KK7	0.670	0.316	Valid
KK8	0.805	0.316	Valid
KK9	0.735	0.316	Valid
KK10	0.690	0.316	Valid
KK11	0.820	0.316	Valid
KK12	0.788	0.316	Valid
KK13	0.808	0.316	Valid
KK14	0.758	0.316	Valid
KK15	0.735	0.316	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS (2026)

Seluruh item pernyataan pada variabel kepuasan kerja (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,316), dengan nilai r hitung berkisar antara 0,670 sampai dengan 0,834, sehingga seluruh item dinyatakan valid dan seluruh item pada ketiga variabel penelitian ini layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0.883	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0.952	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0.952	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS (2026)

Nilai Cronbach's Alpha untuk ketiga variabel berada jauh di atas ambang batas 0,60, sehingga seluruh instrumen kuesioner dinyatakan reliabel dan konsisten digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

Hasil Uji Asumsi

Tabel 10 Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)

Keterangan	Nilai
N	39
Mean	0,0000000
Std. Deviation	8,81451345
Absolute	0,102
Positive	0,067
Negative	-0,102
Test Statistic	0,102
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber: Data Olahan SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 10, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, data residual pada model regresi berdistribusi normal, sehingga model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 11 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Beban Kerja (X1)	1.000	1.000
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	1.000	1.000

Sumber: Data Olahan SPSS (2026). Variabel Dependen: Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel 11, nilai Tolerance kedua variabel independen sebesar 1,000 (lebih besar dari 0,10) dengan nilai VIF sebesar 1,000 (lebih kecil dari 10), sehingga tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel beban kerja dan lingkungan kerja non fisik dalam model regresi.

Tabel 12 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	9.861	6.885	-	1.432	0.161
Beban Kerja (X1)	0.067	0.107	0.102	0.629	0.534
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	-0.106	0.077	-0.223	-1.378	0.177

Sumber: Data Olahan SPSS (2026). Variabel Dependen: ABS_RES

Berdasarkan Tabel 12, nilai signifikansi variabel beban kerja sebesar 0,534 dan variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 0,177, keduanya lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas,

sehingga seluruh syarat uji asumsi klasik telah terpenuhi dan model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 13 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji t (Uji Parsial)

Model	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig.
(Constant)	46.903	12.881	-	3.641	0.001
Beban Kerja (X1)	-0.509	0.201	-0.332	-2.535	0.016
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0.573	0.143	0.523	3.994	0.000

Sumber: Data Olahan SPSS (2026). Variabel Dependen: Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel 13, diperoleh persamaan regresi linear berganda $Y = 46,903 - 0,509X_1 + 0,573X_2 + e$. Nilai konstanta sebesar 46,903 menunjukkan bahwa apabila beban kerja dan lingkungan kerja non fisik bernilai nol atau konstan, maka kepuasan kerja karyawan diperkirakan sebesar 46,903. Koefisien regresi beban kerja sebesar -0,509 menunjukkan hubungan berlawanan arah, artinya setiap kenaikan satu satuan beban kerja akan menurunkan kepuasan kerja sebesar 0,509, dengan asumsi lingkungan kerja non fisik tetap.

Koefisien regresi lingkungan kerja non fisik sebesar 0,573 menunjukkan hubungan searah, artinya setiap kenaikan satu satuan lingkungan kerja non fisik akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,573, dengan asumsi beban kerja tetap.

Nilai t tabel untuk 39 sampel pada taraf signifikansi 5 persen dan derajat kebebasan 36 adalah sebesar 2,028. Variabel beban kerja memperoleh t hitung -2,535 dengan signifikansi 0,016 ($< 0,05$), sehingga H1 diterima, yang berarti beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel lingkungan kerja non fisik memperoleh t hitung 3,994 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$), sehingga H2 diterima, yang berarti lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tabel 14 Hasil Uji F (Uji Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F hitung	Sig.
Regression	1825.155	2	912.578	11.127	0.000
Residual	2952.435	36	82.012	-	-
Total	4777.590	38	-	-	-

Sumber: Data Olahan SPSS (2026). Variabel Dependen: Kepuasan Kerja

Nilai F tabel untuk 39 sampel dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 36$ pada taraf signifikansi 5 persen adalah 3,26. Hasil uji F menunjukkan F hitung sebesar 11,127 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$), lebih besar dari F tabel, sehingga H3 diterima, yang berarti beban kerja dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Herlin Global Indonesia.

Tabel 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.618	0.382	0.348	9.056

Sumber: Data Olahan SPSS (2026)

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,348 menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kepuasan kerja karyawan sebesar 34,8 persen, sedangkan sisanya 65,2 persen dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini, seperti kompensasi, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, atau budaya organisasi.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Herlin Global Indonesia, baik secara parsial maupun simultan. Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar -2,535 dan signifikansi 0,016, yang berarti semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan yang merangkap tugas, semakin rendah kepuasan kerja yang mereka rasakan.

Lingkungan kerja non fisik terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 3,994 dan signifikansi 0,000, yang menunjukkan bahwa semakin baik kondisi hubungan kerja antar karyawan, semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan. Secara simultan, beban kerja dan lingkungan kerja non fisik juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan nilai F hitung sebesar 11,127 dan signifikansi 0,000, serta memberikan kontribusi sebesar 34,8 persen terhadap kepuasan kerja karyawan PT Herlin Global Indonesia. Dengan demikian, seluruh tujuan penelitian ini telah terjawab dan hipotesis yang diajukan diterima.

Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, PT Herlin Global Indonesia disarankan untuk melakukan evaluasi dan penataan ulang pembagian tugas karyawan, khususnya pada posisi yang rawan mengalami rangkap tugas seperti staf operasional pelatihan dan instruktur/trainer, agar beban kerja terdistribusi secara lebih proporsional.

Perusahaan juga perlu terus mempertahankan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja non fisik melalui kegiatan kebersamaan, forum komunikasi rutin antar divisi, serta penerapan prinsip keadilan dalam kebijakan perusahaan, mengingat aspek tersebut terbukti berkontribusi besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas jumlah sampel dan cakupan objek penelitian pada perusahaan sejenis, serta menambahkan variabel lain yang diduga turut memengaruhi kepuasan kerja, seperti kompensasi, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, atau budaya organisasi, mengingat variabel beban kerja dan lingkungan kerja non fisik dalam penelitian ini hanya mampu

menjelaskan 34,8 persen variasi kepuasan kerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrini, L., Setianingsih, R., dan Hinggo, H. T. 2024. "Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Pegadaian Cabang". *Jurnal Manajemen*. Vol. 3(2), pp: 133–147.
- Astuti, R. D. A. 2022. "Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Riset dan Studi Akuntansi (RESLAJ)*. Vol. 4(4), pp: 1119–1136.
- Budiasa, K. 2021. *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Dameria, L., dan Ekawati, S. 2022. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. MMU Jakarta". *Jurnal Manajemen*. Vol. 4(2), pp: 417–426.
- Hermanto, dan Mukhlis. 2023. "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan". *Jurnal Manajemen*. Vol. 13(2), pp: 339–350.
- Nurfita, A., Putri, A., Widhianingrum, W., dan Purwaningrum, T. 2025. "Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 6(3), pp: 1766–1780.
- Pratama, M. A., dan Badar, M. 2023. "Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor DPRD Kota Bima". *Jurnal Manajemen*. Vol. 1(4), pp: 1–12.
- Putri, N. M. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan melalui Motivasi Kerja". *Jurnal Manajemen*. Vol. 10, pp: 502–509.
- Rosa, D., dan Richo, M. 2023. "Pengaruh Lingkungan Kerja serta Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT. SKF Indonesia". *Jurnal Manajemen*. Vol. 5(1), pp: 110–113.
- Sisca, Chandra, E., Sinaga, O. S., Revida, E., Purba, S., Fuadi, Marisi, B., Munsarif, M., dan Silitonga, H. P. 2020. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyowati, L., Suroso, S., dan Anggela, F. P. 2025. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan". *Journal of Business and Economics Research (JBE)*. Vol. 6(2), pp: 468–474.
- Widiantoro, R., Lumban, G., dan Porman. 2024. "Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat". *Jurnal Manajemen Transportasi*. pp: 63–85.
- Yuridha, R. 2022. "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Job Crafting terhadap Kepuasan Kerja Karyawan". *Jurnal Manajemen*. Vol. 1(9), pp: 1781–1792.
- Siagian, S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.