Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA
Vol. 5 No. 3 Tahun 2026 Hal 374-387

PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN CV. RESTU PEKANBARU

Salsa Billa Azzahra, Sri Rahmayanti, Wan Laura Hardilawati
Jurusan Manajemen, Universitas Muhammadiyah Riau
*e-mail: salsabillaazzahra239@gmail.com

Abstrak
Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Restu Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Restu Pekanbaru yang berjumlah 34 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda, uji t (parsial), serta uji koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan program IBM SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Restu Pekanbaru, yang berarti semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan maka kepuasan kerja cenderung menurun. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan maka kepuasan kerja akan semakin rendah. Sementara itu, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, yang menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang diperoleh. Dengan demikian, pengelolaan beban kerja dan stres kerja serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di CV. Restu Pekanbaru.

Kata Kunci: Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan perusahaan karena karyawan memiliki peran dalam menjalankan aktivitas operasional dan mencapai tujuan organisasi. Salah satu aspek yang perlu diperhatikan perusahaan adalah kepuasan kerja karyawan, karena tingkat kepuasan kerja dapat memengaruhi motivasi, kenyamanan, dan produktivitas karyawan dalam bekerja. (Afandi, 2018). CV. Restu Pekanbaru merupakan perusahaan yang bergerak di bidang percetakan dan pengadaan barang/jasa dengan jumlah karyawan sebanyak 34 orang yang terbagi dalam beberapa bagian kerja. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, perusahaan sangat bergantung pada peran karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai bidang masing-masing.

Berdasarkan hasil pra-survei yang telah dilakukan pada karyawan CV. Restu Pekanbaru, diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan belum sepenuhnya optimal. Hal tersebut diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya masih terdapat karyawan yang merasakan beban kerja cukup tinggi sehingga pekerjaan harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas. Selain itu, tekanan dalam menyelesaikan pekerjaan juga berpotensi menimbulkan stres kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja. Di sisi lain, meskipun kondisi lingkungan kerja secara umum sudah cukup baik, masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan agar tercipta suasana kerja yang lebih nyaman dan kondusif. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja diduga menjadi faktor yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan di CV. Restu Pekanbaru sehingga perlu diteliti lebih lanjut. (Wulandari et al., 2025)

Beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja merupakan faktor yang diduga dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Beban kerja yang sesuai, pengelolaan stres yang baik, serta lingkungan kerja yang nyaman dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih baik bagi karyawan. Sebaliknya, beban kerja yang berlebihan, stres kerja yang tinggi, dan lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Restu Pekanbaru. (Saputra, 2022)

KAJIAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Menurut (Arizka et al., 2023) Kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan positif maupun negatif yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja muncul berdasarkan penilaian karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan seperti kompensasi, hubungan dengan atasan, kesempatan pengembangan, serta hubungan dengan rekan kerja. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan dan perusahaan.

Menurut (Afandi, 2018) kepuasan kerja merupakan efektivitas atau respons emosional seseorang terhadap berbagai aspek pekerjaan. Indikator kepuasan kerja meliputi gaji, atasan, promosi, dan rekan kerja. Indikator kepuasan kerja. Menurut (Afandi, 2018) yaitu, sebagai berikut:

1. Rekan Kerja
   Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan
2. Atasan
   Bagaimana karyawan menilai sikap dan kemampuan atasan dalam memberikan arahan, dukungan, pengawasan, serta perlakuan yang adil kepada bawahan.
3. Promosi
   Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
4. Gaji

Jumlah bayaran yang diterima sesorang sebagai akibat dari pelaksanaan pekerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

Beban Kerja

Menurut Mahawati, (2021) Beban kerja merupakan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan dapat meningkatkan kenyamanan kerja, sedangkan beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan tekanan dan menurunkan kepuasan kerja. beban kerja adalah volume pekerjaan yang diberikan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental yang menjadi tanggung jawabnya. Indikator beban kerja yaitu kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai. Indikator beban kerja. Menurut Koesomowidjojo,(2017) yaitu, sebagai berikut:

1. Kondisi Pekerjaan
   Kondisi pekerjaan merujuk pada sejauh mana karyawan mampu memahami tugas dan tanggung jawab yang dibawanya secara optimal.
2. Penggunaan waktu kerja
   Pengelolaan waktu kerja yang sesuai dengan ketentuan SOP berperan penting dalam mengurangi beban kerja karyawan.
3. Target yang harus dicapai
   Penetapan target kerja memerlukan pengaturan waktu yang jelas dalam penyelesaian sejumlah volume pekerjaan tertentu.

Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi yang dialami seseorang akibat adanya tekanan atau tuntutan pekerjaan yang dapat memengaruhi kondisi psikologis maupun fisik karyawan. Tingkat stres kerja yang tinggi dapat menyebabkan penurunan motivasi, kenyamanan, dan kepuasan kerja. Menurut Marcella & Ie (2022), stres kerja merupakan kondisi tidak menyenangkan yang disebabkan oleh ketegangan dalam pekerjaan yang dapat memengaruhi psikologis dan fisik seseorang. Indikator stres kerja Menurut (Afandi, 2018), yaitu sebagai berikut:

1. Tuntutan tugas
   Tuntutan tugas berkaitan dengan aspek pekerjaan yang melekat pada individu.
2. Tuntutan peran
   Tuntutan peran mengacu pada tekanan yang dialami individu sebagai konsekuensi.
3. Tuntutan antar pribadi
   Tuntutan antarpribadi merupakan tekanan yang muncul akibat interaksi dengan rekan kerja, baik yang disebabkan oleh hubungan kerja maupun perbedaan kepentingan antar karyawan.

Lingkungan Kerja

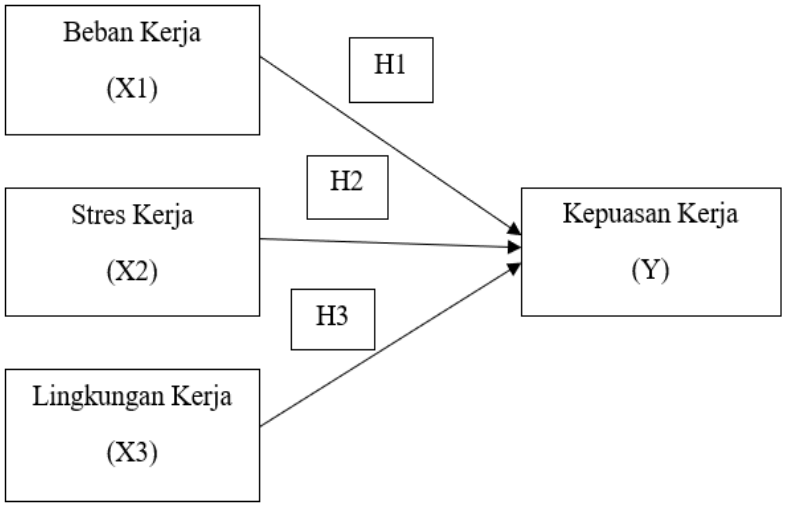
Menurut Afandi, (2018) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi kepuasan kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Indikator lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik yaitu bangunan tempat

kerja, peralatan kerja, fasilitas, serta lingkungan kerja non fisik yaitu hubungan rekan kerja dan hubungan atasan dengan karyawan. indikator lingkungan kerja Menurut (Afandi, 2018) yaitu, sebagai berikut:

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lapang
3. Ventilasi udara yang segar\baik
4. Tersedianya tempat ibadah

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan hipotesis yang dianjurkan, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Pengembangan hipotesis

Hipotesis merupakan sebagai dugaan sementara yang diajukan sebagai jawaban terhadap rumusan masalah penelitian, yang kebenarannya masih diperlu dibuktikan melalui proses pengujian ilmiah. Berdasarkan penelitian terdahulu yang ada maka hipotesis dirumuskan dengan melihat hubungan antara yang ada sebagai berikut:

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Beban kerja merupakan sejumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan dapat mendukung penyelesaian pekerjaan secara efektif. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu tinggi dapat menimbulkan tekanan, kelelahan, dan menurunkan kepuasan kerja.(Budiasa, 2021). Hasil tersebut didukung oleh penelitian (Pajian, 2019) yang menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan..

H1: Diduga beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Restu Pekanbaru.

Pengaruh Stres Kerja terhadap kepuasan kerja

Menurut Dwiriansyah et al (2022) stres kerja didefinisikan sebagai respon fisik dan emosional individu terhadap kondisi kerja yang berpotensi menimbulkan risiko,termasuk lingkungan kerja yang menuntut kemampuan, sumber daya, serta tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas pekerja.Berdasarkan dengan hasil (Utami, 2022) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H2: Diduga stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Restu Pekanbaru

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat berlangsungnya seluruh aktivitas kerja karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Limgkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan rasa aman serta mendukung karyawan untuk bekerja secara optimal. (Afandi, 2018). Lingkungan kerja mencakup hubungan kerja terjalin antar sesame karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan, serta kondisi fisik tempat kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Hassira & Kasmiruddin, (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan.

H3: Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Restu Pekanbaru

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif adalah metode statistik yang digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan data yang telah dikumpulkan menjadi sebuah informasi (Ramdhan, 2021). Digunakan untuk menguji hubungan antar variabel dengan menggunakan data berbentuk angka yang dianalisis secara statistik. Penelitian dilakukan pada CV. Restu Pekanbaru yang berlokasi di Jalan Nenas Utama No. 55 A Pekanbaru. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan CV. Restu Pekanbaru sebanyak 34 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program IBM SPSS untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. variabel independen terdiri dari, Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan variabel dependen Kepuasan Kerja (Y).

Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik responden dalam penelitian ini.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frequency	Percent
1	Perempuan	1	2.9%
2	Laki-laki	33	97.1%
	Total	34	100,0%

Sumber: Data Olahan SPSS, (2026)

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan jumlah responden laki-laki sebanyak 34 karyawan atau sebesar 97,1% sedangkan responden perempuan sebanyak 1 orang atau sebesar 2,9%. Hal ini menujukkan bahwa karyawan CV. Restu Pekanbaru didominasi oleh responden berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frequency	Percent
1	>50 tahun	2	5.9%
2	25-35 tahun	11	32,4%
3	36-45 tahun	14	41,2%
4	45-50 tahun	7	20,6%
	Total	34	100,0

Sumber: Data Olahan SPSS, (2026)

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa responden dengan usia 36- 45 tahun merupakan jumlah terbanyak yaitu 14 orang atau sebesar 41.2%. selanjutnya responden dengan usia 25-35 tahun sebanyak 11 orang atau sebesar 32,4%, responden dengan usia 45-50 tahun sebanyak 7 orang atau sebesar 20,6%, sedangkan responden dengan usia >50 tahun merupakan jumlah paling sedikit yaitu sebanyak 2 orang atau sesbesar 5,9%

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama bekerja	Frequency	Percent
1	<5 tahun	7	20,6%
2	>10 tahun	16	47,1%
3	5-10 tahun	11	32,4%
	Total	34	100,0

Sumber: Data Olahan SPSS, (2026)

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan lama bekerja menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja lebih dari 10 tahun memiliki jumlah paling banyak yaitu sebanyak 16 orang atau sebesar 47,1%. Kemudian responden dengan masa kerja 5-10 tahun sebanyak 11 orang atau sebesar 32,4%, sedangkan d=responden dengan masa kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 7 orang atau sebesar 20,6%.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status

No	Status	Frequency	Percent
1	Belum Menikah	9	26,5%
2	Sudah Menikah	25	73,5%

Total	34	100.0%

Sumber: Data Olahan SPSS, (2026)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan status menunjukkan bahwa responden dengan status sudah menikah memiliki jumlah paling banyak yaitu sebanyak 25 orang atau sebesar 73,5%. Sedangkan responden dengan status belum menikah berjumlah 9 orang atau sebesar 26,5% dari total keseluruhan responden.

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi

No	Divisi	Frequency	Percent
1.	Admintrasi umum dan keuangan	1	2.9%
2.	Produksi dan Percetakan	15	44,1%
3.	Desain Grafis	4	11,8%
4.	Finishing	8	23,5%
5.	Kepala Bagian	1	2,9%
6.	Manajer	1	2,9%
7.	Operator Mesin	3	8,8%
8.	Pelayanan	1	2,9%
	Total	34	

Sumber: Data Olahan SPSS, (2026)

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa karakteristik responden beradasarkan divisi menunjukkan bahwa responden terbanyak berasal dari divisi produksi dan percetakan yaitu sebanyak 15 orang atau sebesar 44,1%, selanjutnya responden pada divisi Finishing sebanyak 8 orang atau sebesar 23,5%, divisi Desain Grafis sebanyak 4 orang atau sebesar 11,8%, serta divisi Operator Mesin sebanyak 3 orng atau sebesar 8,8%. Sementara itu, responden yang berasal dari divisi Admintrasi Umum dan Keuangan, Kepala Bagian, Manajer, dan Pelayanan masing-masing berjumlah 1 orang atau sebesar 2,9%.

Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 4.6 Hasil Analisis Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Beban Kerja	34	16	30	23,4412	3,61136
Stres Kerja	34	17	30	23,4412	3,26776
Lingkungan Kerja	34	29	49	40,8235	5,31134
Kepuasan Kerja	34	22	38	30,2353	4,03063
Valid N	34				

Sumber: Data Olahan SPSS, (2026)

Berdasarkan Tabel 4.6 hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa penelitian menggunakan 34 responden. Nilai rata-rata beban kerja sebesar 23,4412, stres kerja 23,4412, lingkungan kerja 40,8235, dan kepuasan kerja 30,2353. Nilai standar deviasi masing-masing variabel lebih kecil daripada nilai rata-ratanya, sehingga menunjukkan penyebaran data yang baik dan dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan Korelasi Pearson antara skor setiap item pernyataan dan total skor variabel. Dengan jumlah responden 34 orang, derajat kebebasan (df) adalah n-2= 32. Pada taraf signifikasi 5% nilai r tabel yang digunakan adalah 0,339. Item dinyatakan valid apabila r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai signifikasi lebih kecil dari 0,05.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas X1- Beban Kerja

Item	r hitung (Pearson)	r tabel	Sig.	Keterangan
X1.1	0,698	0,339	<0,001	Valid
X1.2	0,834	0,339	<0,001	Valid
X1.3	0,785	0,339	<0,001	Valid
X1.4	0,710	0,339	<0,001	Valid
X1.5	0,755	0,339	<0,001	Valid
X1.6	0,648	0,339	<0,001	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, (2026)

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas X2-Stres Kerja

Item	r hitung (Pearson)	r tabel	Sig.	Keterangan
X2.1	0,704	0,339	<0,001	Valid
X2.2	0,744	0,339	<0,001	Valid
X2.3	0,673	0,339	<0,001	Valid
X2.4	0,671	0,339	<0,001	Valid
X2.5	0,606	0,339	<0,001	Valid
X3.10	0,622	0,339	<0,001	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, (2026)

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas X3- Lingkungan Kerja

Item	r hitung (Pearson)	r tabel	Sig.	Keterangan
X3.1	0,595	0,339	<0,001	Valid
X3.2	0,556	0,339	<0,001	Valid
X3.3	0,707	0,339	<0,001	Valid
X3.4	0,572	0,339	<0,001	Valid
X3.5	0,760	0,339	<0,001	Valid
X3.6	0,776	0,339	<0,001	Valid
X3.7	0,564	0,339	<0,001	Valid
X3.8	0,694	0,339	<0,001	Valid
X3.9	0,612	0,339	0,001	Valid
X3.10	0,620	0,339	<0,001	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, (2026)

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Y- Kepuasan Kerja

Item	**R hitung (Pearson)**	**r tabel**	**Sig.**	**Keterangan**
Y1	0,533	0,339	0,001	Valid
Y2	0,770	0,339	<0,001	Valid
Y3	0,572	0,339	<0,001	Valid
Y4	0,596	0,339	<0,001	Valid
Y5	0,640	0,339	<0,001	Valid
Y6	0,517	0,339	0,002	Valid
Y7	0,609	0,339	<0,001	Valid
Y8	0,694	0,339	<0.002	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, (2026)

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,339) serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dinyatakan valid sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap item pernyataan mampu mengukur variabel yang diteliti sesuai dengan tujuan penelitian, sehingga dapat digunakan pada tahap analisis selanjutnya.

Uji Realibilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang menggunakan indikator dari variabel atau konstruk (Sugiyono, 2024). Uji realibilitas dilakukan dengan melihatt nilai Cronbach's Alpha. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari standar 0,70. Hasil pengujian relibilitas disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.11 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N	Standar	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,832	6	0,70	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,755	6	0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,843	10	0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,769	8	0,70	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS, (2026)

Nilai Cronbach's Alpha untuk seluruh variabel berada diatas 0,70 yaitu X1 sebesar 0,832, X2 sebesar 0,755, X3 sebesar 0,843, dan y sebesar 0,769. Artinya, setiap variabel memiliki konsistensi internal yang baik, sehingga instrumen penelitian dapat dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal. Pada penelitian ini, uji normalitas menggunakan Shapiro-Wilk karena jumlah sampel penelitian sebanyak 34 responden. Uji Shapiro-Wilk lebih sesuai digunakan pada penelitian dengan jumlah sampel yang relatif kecil. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05. (Ghozali, 2018)

Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas

	Shapirp-Wilk		
Variabel	**Statistic**	**df**	**Sig.**
Beban Kerja	0,963	34	0,304
Stres Kerja	0,974	34	0,569
Lingkungan Kerja	0,956	34	0,180
Kepuasan Kerja	0,970	34	0,467

Sumber: Data Olahan SPSS, (2026)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas hasil uji normalitas menggunakan Shapiro-Wilk menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,304, stres kerja sebesar 0,569, lingkungan kerja sebesar 0,180, dan kepuasan kerja sebesar 0,467. Seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada setiap variabel berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut Sugiyono (2024) uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi terdapat hubungan atau korelasi antar variabel independent. Keberadaann multikolinearitas dalam model regresi dapat diketahui

memalui tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilainVIF terdapat sebagai berikut:

1. Jika nilai tolerance < 10 atau VIF > 10 berarti terdapat multikolonearitas.
2. Jika nilai tolerance > 10 atau VIF < 10 berarti tidak terdpat multikolinearitas

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,947	1,056	Tidak terjadi multikolinearitas
Stres Kerja (X2)	0,914	1,094	Tidak terjadi multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X3)	0,959	1,042	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data Olahan SPSS, (2026)

Berdasarkan tabel 4.13 variabel beban kerja memiliki nilai Tolerance sebesar 0,947 dan VIF sebesar 1,056. Variabel stres kerja memiliki nilai Tolerance sebesar 0,914 dan VIF sebesar 1,094, sedangkan variabel lingkungan kerja memiliki nilai Tolerance sebesar 0,959 dan VIF sebesar 1,042. Seluruh variabel memiliki nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan metode glejser, yaitu dengan meregresikan nilai absolut residual (ABS_RES) terhadap variabel X1, X2. Dan X3. Apabila nilai signifikasi masing-masing variabel lebih besar dari 0,05 maka model dinyatakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,857	Tidak mengalami gejala heteroskedastisitas
Stres Kerja (X2)	0,692	Tidak mengalami gejala heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja (X3)	0,790	Tidak mengalami gejala heteroskedastisitas

Sumber: Data Olahan SPSS, (2026)

Berdasarkan hasil uji Glejser, nilai signifikasi X1 sebesar 0,857, X2 sebesar 0,692, dan X3 sebesar 0,790. Seluruh nilai signifikasi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedsititas. Hal ini juga didukung oleh grafik scatterplot yang menujukkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu.

Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini penulis menganalisis pengaruh Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Model regresi yang digunakan adalah model enter yaitu seluruh variabel bebas dimasukkan secara bersamaan ke dalam persamaan regresi sebagai berikut:

Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
(Constant)	28,680	5,339		5,372	0,001

Beban Kerja (X1)	-0,341	0,136	-0,306	-2,505	0,018
Stres Kerja (X2)	-0,420	0,153	-0,341	-2,740	0,010
Lingkungan Kerja (X3)	0,475	0,092	0,626	5,162	0,001

Sumber: Data Olahan SPSS, (2026)

Berdasarkan tabel 4.15 diatas hasil analisis regresi linear berganda yang diperoleh adalah:

Y= 28,680- 0,341 (Beban Kerja) - 0,420 (Stres Kerja) + 0,475 (Lingkungan Kerja) + e

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan persamaan regresi dengan nilai konstanta sebesar 28,680. Koefisien regresi beban kerja -0,341, stres kerja -0,420 bernilai negatif dan lingkungan kerja 0,475 bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja akan diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja karyawan, dengan asumsi variabel lain tetap.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Parsial)

Menurut Ghozali (2018) Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap Kepuasan Kerja. Dengan jumlah responden 34 dan jumlah variabel bebas 3, derajat kebebasan untuk uji t adalah n - k - 1 = 30. Nilai t tabel pada taraf signifikansi 5% adalah sekitar 2,042. Variabel dinyatakan berpengaruh signifikan apabila nilai Sig. < 0,05 atau t hitung > t tabel.

Tabel 4.16 Hasil Uji t

Variabel	B	Beta	t hitung	t tabel	Sig.	Keputusan
Beban Kerja (X1)	-0,341	-0,306	-2,505	2,042	0,018	Negatif Signifikan
Stres Kerja (X2)	-0,420	-0,341	-2,740	2,042	0,010	Negatif signifikan
Lingkungan Kerja (X3)	0,475	0,626	5,162	2,042	<0,001	Positif signifikan

Sumber: Data Olahan SPSS, (2026)

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar -2,505 dengan nilai signifikansi sebesar 0,018. Karena nilai t hitung -2,505 lebih besar dari t tabel 2,042 (dalam nilai absolut) dan nilai signifikansi 0,018 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Variabel Stres Kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar -2,740 dengan nilai signifikansi sebesar 0,010. Karena nilai t hitung -2,740 lebih besar dari t tabel 2,042 (dalam nilai absolut) dan nilai signifikansi 0,010 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Variabel Lingkungan Kerja (X3) memiliki nilai t hitung sebesar 5,162 dengan nilai signifikansi sebesar <0,001. Karena nilai t hitung 5,162 lebih besar dari t tabel 2,042 dan nilai signifikansi <0,001 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu Beban Kerja,

Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja, secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

Koefisiensi Determinasi (adjusted R2)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Nilai yang digunakan adalah R Square dan Adjusted R Square.

Tabel 4.17 Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,759	0,576	0,534	2,75133

Sumber: Data Olahan SPSS, (2026)

Diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,534 atau 53,4%. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi Kepuasan Kerja (Y) sebesar 53,4%, sedangkan sisanya sebesar 46,6% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Penggunaan nilai Adjusted R Square (bukan R Square) dalam penelitian ini dikarenakan Adjusted R Square telah memperhitungkan jumlah variabel bebas yang digunakan dalam model regresi, sehingga nilainya lebih akurat dan tidak bias dibandingkan R Square biasa, terutama apabila model regresi menggunakan lebih dari satu variabel bebas.

PENUTUP

Pembahasan dalam penelitian ini bersumber dari hasil pengujian hipotesis dan teori yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya. Berdasarkan hasil pengujian, dapat disimpulkan sebagai berikut:

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Restu Pekanbaru. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,341, nilai t hitung sebesar -2,505, dan nilai signifikansi 0,018 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja. Sebaliknya, beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Restu Pekanbaru. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,420, nilai t hitung sebesar -2,740, dan nilai signifikansi 0,010 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja. Sebaliknya, stres kerja yang rendah akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Restu Pekanbaru. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,475, nilai t hitung sebesar 5,162, dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja

yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Restu Pekanbaru. Di antara ketiga variabel tersebut, lingkungan kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja.

1. Keterbatasan Penelitian
   Penelitian ini hanya dilakukan pada CV. Restu Pekanbaru dengan jumlah responden sebanyak 34 karyawan, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan pada perusahaan lain yang memiliki karakteristik berbeda.
2. Penelitian ini hanya menganalisis pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, sehingga masih terdapat variabel lain yang dapat memengaruhi kepuasan kerja, seperti kompensasi, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi yang belum diteliti.
3. Data penelitian diperoleh melalui kuesioner, sehingga jawaban responden bergantung pada persepsi dan kejujuran masing-masing responden, yang memungkinkan adanya unsur subjektivitas dalam pengisian kuesioner.

Saran

Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja, seperti kompensasi, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau pengembangan karier, sehingga dapat memberikan hasil penelitian yang lebih komprehensif.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas objek penelitian dengan melibatkan perusahaan lain atau jumlah responden yang lebih banyak agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik.
3. Peneliti selanjutnya juga disarankan menggunakan metode penelitian yang lebih beragam, seperti mixed methods atau menambahkan teknik wawancara, sehingga dapat memperoleh informasi yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja.

Daftar Pustaka

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.

Arizka, A. F., Ramadhan, R. R., & Bakaruddin, B. (2023). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai balai pemantapan kawasan hutan dan tata lingkungan wilayah xix pekanbaru. *JURNAL ILMIAH MAHASISWA MERDEKA EMBA*, *2*(3), 286–299.

Budiasa, I. K. (2021). Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia. *Jawa Tengah: CV. Pena Persada*.

Dwiriansyah, M. S., Meutia, M., & Heriani, H. (2022). Pengaruh stres kerja, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada unit layanan pengadaan barang

dan jasa lingkup pemerintah Kota Bima. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, *5*(3), 516–524.

Ghozali. (2018). *Aplikasi analisis MULTIVARIA dengan Program IBM SPSS Edisi 9*.

Hassira, H., & Kasmiruddin, K. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat pada RSUD Bangkinang. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, *7*(1), 4460–4468.

Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja* (Raih Asa Sukses (ed.)). Deepublish.

Mahawati. (2021). Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja. *Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja.*

Pajian, A. H. P. (2019). *Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan*. *5*(03), 152–165.

Ramdhan, M. (2021). *Metode penelitian*. Cipta Media Nusantara.

Saputra, A. A. (2022). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Technomedia Journal*, *7*(1), 68–77.

Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.

Utami, V. (2022). *Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan*. *04*(02), 497–506.

Wulandari, D., Meutia, K. I., & Dewi, N. K. (2025). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Tingkat Turnover Intention pada PT. Sepulsa Teknologi Indonesia. *Manajemen Kreatif Jurnal*, *3*(3), 38–53.