

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkom Akses Jatinegara

Nurul Safika

Universitas Bina Sarana Informatika

Jl. SMA Kapin No.292A, Pd. Klp., Kec. Duren Sawit, Kota Jakarta Timur, Indonesia

e-mail korespondensi: saviyors@gmail.com

Submit: 16-07-2025 | Revisi : 29-07-2025 | Terima : 06-08-2025 | Terbit online: 13-08-2025

Abstrak - PT Telkom Akses merupakan salah satu cabang usaha milik PT Telkom yang bergerak dalam operasi dan pemeliharaan jaringan internet cepat (*broadband*) di Indonesia. Perkembangan teknologi yang sangat cepat mengharuskan perusahaan untuk bisa beradaptasi dalam pasar, hal ini secara tidak langsung memicu persaingan yang ketat dalam dunia bisnis dan memengaruhi ekspektasi perusahaan pada lingkungan internalnya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan dan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja secara simultan pada PT Telkom Akses Wilayah Telekomunikasi (Witel) Jatinegara. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan Teknik pengumpulan data kuesioner untuk mengumpulkan data primer yang diolah dengan SPSS versi 21. Sampel pada penelitian ini adalah 60 orang karyawan yang didapat dengan menghitung rumus slovin. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, variabel beban kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan variabel lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

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

Abstract - PT Telkom Akses is one of PT Telkom's business branches engaged in the operation and maintenance of fast internet networks (*broadband*) in Indonesia. The rapid development of technology requires companies to be able to adapt in the market, this indirectly triggers fierce competition in the business world and affects the company's expectations in its internal environment. The purpose of this study is to determine the influence of the work environment and workload on employee job satisfaction partially and to determine the influence of work environment and workload on job satisfaction simultaneously at PT Telkom Akses Wilayah Telekomunikasi (Witel) Jatinegara. This research uses a quantitative method with a questionnaire to collect primary data and processed with SPSS version 21. The sample in this study was 60 employees obtained by calculating the Slovin formula. The results of this study show that work environment partially do not have a significant effect on employee job satisfaction, workload partially has a significant effect on employee job satisfaction, and work environment and workload simultaneously have a significant effect on employee job satisfaction.

Keywords : Work Environment, Workload, Employee Job Satisfaction

1. Pendahuluan

Era *society* 5.0 ditandai dengan pemanfaatan teknologi yang hampir digunakan dalam seluruh aspek kehidupan untuk menyelesaikan permasalahan sehari-hari (Hidayat et al., 2022). Era ini muncul dengan tujuan untuk membuat pekerjaan manusia dapat diselesaikan dengan lebih efektif dan efisien, dengan menggunakan bantuan teknologi. Bersamaan dengan pengaruh positif yang dibawa oleh perkembangan teknologi, keadaan ini secara tidak langsung ikut membawa pengaruh yang dapat berdampak negatif pada sektor bisnis.

Perkembangan teknologi yang sangat cepat mengharuskan perusahaan-perusahaan untuk beradaptasi agar bisa bertahan dan bersaing dalam kondisi pasar yang terus berubah (Barus et al., 2024). Tuntutan akan kedua hal tersebut menjadi salah satu dari beberapa pemicu munculnya persaingan bisnis yang ketat, baik dalam lingkungan eksternal maupun internal perusahaan. Dalam lingkup eksternal, perusahaan akan berfokus pada peluang dan inovasi untuk memperoleh posisi yang lebih unggul dalam menguasai pasar. Kondisi ini tentunya memengaruhi ekspektasi perusahaan terhadap kontribusi sumber daya manusia dalam lingkungan internal perusahaannya.

Tidak sedikit perusahaan yang menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif untuk mendorong karyawannya agar lebih produktif. Lingkungan kerja yang kompetitif dapat dilihat melalui cara seorang karyawan



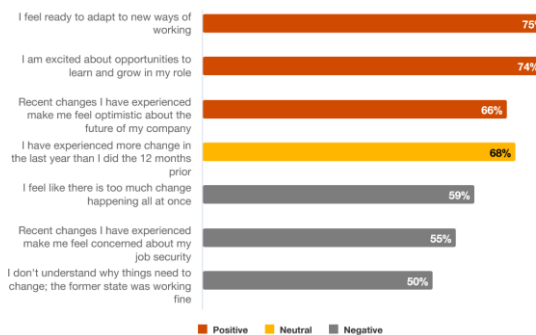
berusaha untuk saling mengungguli satu sama lain sebagai akibat dari adanya faktor-faktor seperti pemberian hadiah ataupun penilaian yang berdasarkan pada performa karyawan.

Persaingan dalam lingkungan kerja tidak selalu bersikap positif karena bisa dipengaruhi oleh faktor manajemen perusahaan dan beberapa faktor lainnya (D. P. Sari et al., 2020). Lingkungan dan sikap kompetitif karyawan yang sehat dalam dunia kerja tentunya akan memotivasi karyawan untuk terus berkembang dan belajar dari karyawan yang lain. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak sehat dapat membuat karyawan merasa tertekan karena bisa menyebabkan munculnya konflik internal yang memengaruhi kondisi mental, fisik, dan kepuasan kerja seorang karyawan. Maka dari itu, lingkungan kerja menjadi salah satu dari beberapa faktor yang harus perusahaan perhatikan karena dapat memengaruhi kelancaran pekerjaan dan kepuasan kerja karyawannya (Saputra, 2021).

Tidak hanya lingkungan kerja, perusahaan pun sebaiknya berfokus juga pada beban kerja yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan sebagai akibat dari pemberian beban kerja yang berlebihan. Perusahaan terkadang memberikan beban kerja yang melebihi kemampuan karyawan dan mengharuskan mereka untuk menyelesaikan pekerjaannya sebagai bentuk tanggung jawabnya pada perusahaan (Astuti et al., 2022).

Asia Pacific workers have mixed feeling about the pace and scale of changes in the last 12 months

Question: Question: Thinking about changes you have experienced in your role in the last 12 months, to what extent do you agree or disagree with the following statements (Showing 'agree' only)



Sumber: (Price Waterhouse Cooper (PWC), 2024)

Gambar 1. *Asia Pacific Workers Have Mixed Feeling About the Pace and Scale of Changes in the Last 12 Months*

Gambar 1. menunjukkan hasil dari sebuah survei *Asia Pacific Workforce Hopes and Fears Survey 2024* yang dilakukan oleh *Price Waterhouse Cooper (PWC)*. Survei ini dilakukan di 14 teritori Asia pasifik dengan total responden sebanyak 19.500 orang karyawan. Survei Asia Pacific CEO di tahun yang sama melaporkan bahwa 97% pemimpin perusahaan mengambil beberapa keputusan untuk memperpanjang kelangsungan hidup perusahaannya. Respon dari karyawan akan pengambilan keputusan ini menunjukkan reaksi yang beragam. Contohnya pada Gambar 1. responden diberikan pertanyaan tentang perasaan responden akan perubahan peran pekerjaannya selama 12 bulan terakhir serta diberikan tujuh jenis jawaban yang terbagi kedalam tiga skala pengukuran, yaitu positif, netral, dan negatif.

Pada skala positif, terdapat tiga jenis pernyataan yang dapat dipilih oleh responden. Pernyataan pertama menunjukkan 75% atau 14.625 responden merasa siap untuk beradaptasi dengan cara kerja yang baru, pernyataan kedua menunjukkan 74% atau 14.430 responden merasa bersemangat akan adanya kesempatan untuk belajar dan berkembang, dan pernyataan terakhir menunjukkan 66% atau 12.870 responden merasa bahwa perubahan dalam peran kerjanya membuat responden merasa optimis akan masa depan perusahaan tempatnya bekerja. Pada skala netral, terdapat 13.260 responden atau sebesar 68% responden merasa bahwa mereka sudah mengalami perubahan dalam peran kerja lebih banyak pada 12 bulan sebelumnya.

Pada skala negatif, diberikan juga tiga pernyataan yang menunjukkan bahwa 11.059 karyawan (59%) merasakan bahwa terlalu banyak perubahan yang terjadi dalam satu waktu. Sebanyak 55% atau 10.725 karyawan merasa bahwa perubahan yang saat ini terjadi membuat mereka khawatir akan pekerjaannya. Pernyataan terakhir menunjukkan bahwa separuh dari sampel kuesioner yakni 9.750 responden tidak mengerti mengapa terjadi perubahan pada peran kerjanya, padahal sebelumnya tidak ada permasalahan atau kendala yang terjadi.

Menurut Hasibuan, kepuasan kerja adalah sikap emosional karyawan karena adanya rasa cinta akan pekerjaannya yang dapat dilihat dari bagaimana cara seorang karyawan bekerja dan menciptakan prestasi kerja (Dewi & Mardatillah, 2023). Lingkungan kerja diartikan sebagai keseluruhan elemen yang dapat menstimulus seorang karyawan untuk memenuhi tanggung jawab pekerjaannya (Pratiwi & Sari, 2024). Menurut Munandar, beban kerja adalah pemberian tugas kepada karyawan dengan menyesuaikan kemampuan dan keterampilan

seorang karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam waktu yang sudah ditentukan (V. N. Sari et al., 2022).

PT Telekomunikasi Indonesia atau biasa disebut PT Telkom merupakan sebuah perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang teknologi dan komunikasi. PT Telkom memiliki beberapa anak perusahaan, salah satu contohnya adalah PT Telkom Akses yang bergerak dalam bidang operasional dan pemeliharaan jaringan internet cepat (*broadband*) di Indonesia. Peneliti menggunakan PT Telkom Akses Wilayah Telekomunikasi (Witel) Jatinegara sebagai objek dari penelitian ini.

Selama kegiatan magang dan observasi yang dilakukan pada PT Telkom Akses Witel Jatinegara, peneliti menemukan beberapa fenomena berupa keluhan yang berasal dari karyawan terkait lingkungan kerja. Keluhan akan lingkungan kerja ini berkaitan dengan fasilitas yang disediakan oleh PT Telkom Akses, seperti kurangnya jumlah laptop yang bisa digunakan oleh karyawan, jaringan Wifi yang lambat, dan area istirahat yang kurang memadai. Hal-hal ini tentunya dapat berdampak negatif pada kepuasan kerja karyawan karena berpotensi untuk memberikan rasa jenuh dan tidak nyaman saat bekerja.

Selain keluhan mengenai lingkungan kerja, keluhan lainnya bersangkutan dengan jumlah beban kerja yang harus dilakukan oleh karyawan. Sebagian divisi pada PT Telkom Akses Witel Jatinegara bertugas untuk mengolah data pelanggan, memerlukan ketelitian dalam pengolahan pekerjaannya. Jumlah pelanggan yang banyak mengharuskan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dalam tenggat waktu yang sudah ditentukan. Kondisi ini terkadang membuat karyawan merasa kewalahan karena banyaknya tugas yang dikerjakan dalam waktu yang cukup singkat.

Fenomena ini menuntut perhatian pihak manajemen perusahaan dalam upaya menjaga karyawan untuk tetap merasa puas dengan pekerjaannya dengan melakukan pertimbangan pada faktor lingkungan pekerjaan dan pemberian beban kerja oleh perusahaan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja dalam lingkungan internal dan fokus pada pembagian beban kerja yang merata saat melakukan evaluasi. Pengelolaan akan lingkungan dan beban kerja yang baik dapat meningkatkan kenyamanan karyawan untuk bekerja dalam perusahaan dan mengurangi beban kerja yang harus ditanggung oleh karyawan.

Kepuasan kerja tidak dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel beban kerja (Safria et al., 2023). Hasil tersebut bertentangan dengan hasil penelitian oleh (Astuti et al., 2022) yang mengindikasikan bahwa kepuasan kerja justru dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel beban kerja. Peneliti terdahulu (Jasmin et al., 2023) membuktikan bahwa secara parsial dan simultan, kepuasan kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel lingkungan kerja dan beban kerja.

Pada penelitian-penelitian sebelumnya, dilakukan penelitian yang membahas mengenai pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada berbagai sektor industri. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti PT Telkom Akses Jatinegara yang bukan objek penelitian pada penelitian sebelumnya, dengan menganalisis faktor-faktor lingkungan kerja dan beban kerja karyawan secara psikologis. Oleh karena itu, penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Telkom Akses Jatinegara” ini dilakukan.

2. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel lingkungan kerja dan beban kerja menjadi variabel independen, sedangkan variabel kepuasan kerja karyawan menjadi variabel dependen dalam penelitian ini. Menurut Sedarmayanti, lingkungan kerja adalah suasana dan kondisi fisik di sekitar tempat kerja seorang karyawan yang bisa memengaruhi karyawan tersebut, baik secara langsung maupun tidak langsung (Aritonang & Febrian, 2023). Adapun indikator lingkungan kerja menurut (Handoko, Wibowo, & Hartati, 2021) adalah 1) Bangunan tempat kerja, 2) Peralatan kerja yang memadai, 3) Fasilitas, 4) Tersedianya sarana angkutan, 5) Hubungan rekan kerja setingkat, 6) Hubungan atasan dengan karyawan, dan 7) Kerjasama antar karyawan.

Beban kerja menurut Koesomowidjojo adalah berbagai jenis pekerjaan yang memakan waktu dan memerlukan motivasi yang kuat sebagai akibat dari adanya tuntutan pekerjaan (Uma & Swasti, 2024). Adapun indikator beban kerja menurut (Saputra, 2021) terbagi menjadi 3, yaitu 1) Kondisi pekerjaan, 2) Waktu kerja, dan 3) Target yang harus dicapai.

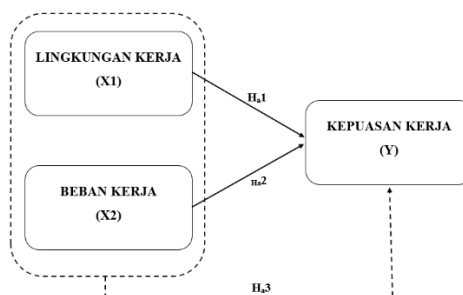
Menurut Bunawan dan Turagan mengartikan bahwa kepuasan kerja adalah sikap antusias atau bersemangat yang berasal dari perasaan emosional karyawan ketika menjalankan pekerjaannya (Adinata & Turangan, 2023). Adapun indikator dari kepuasan kerja menurut (Novianti et al., 2023) yaitu 1) Pekerjaan 2) Upah, 3) Pengawas, dan Rekan kerja.

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen lingkungan kerja dan beban kerja terhadap variabel dependen kepuasan kerja karyawan, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif statistik (Lumbantoruan & Yusuf, 2025). Menurut Sugiyono dalam (Balaka, 2022) penelitian kuantitatif adalah salah satu metode penelitian yang dilakukan dengan berdasarkan pada analisis data yang dapat diukur. Penelitian kuantitatif menggunakan populasi atau sampel tertentu yang dikumpulkan dan diambil secara acak melalui suatu instrumen untuk dianalisis secara statistik.

Menurut (Purwanza, 2022) populasi adalah seluruh objek dalam suatu penelitian yang dapat terdiri dari manusia, benda, ataupun fenomena yang memiliki ciri khas tertentu sebagai sumber data dari suatu penelitian. Menurut (Kusumastuti, Khoiron, & Achmadi, 2020) teknik *sampling* adalah metode untuk mengumpulkan sampel

dalam suatu populasi penelitian. Teknik ini dilakukan dengan tujuan untuk menggunakan hasil penelitian pada sampel dapat digeneralisasikan pada populasi suatu penelitian. Menurut (Purwanza, 2022) sampel penelitian adalah sebagian kecil dari populasi dalam suatu penelitian yang diambil dengan teknik sampling. Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara *online* melalui *platform* Google Form kepada sampel penelitian yang merupakan karyawan PT Telkom Akses Jatinegara yang berjumlah sebanyak 60 orang karyawan.

Data yang telah dikumpulkan akan diolah dan dianalisis melalui beberapa tahapan, yaitu uji kualitas data (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan analisis regresi linear berganda), uji hipotesis (uji t dan f), serta uji koefisien determinasi. Berikut ini merupakan kerangka berpikir yang digunakan dalam penelitian ini:



Sumber: Peneliti (2025)

Gambar 2. Kerangka Berpikir

Gambar 2. menjelaskan hipotesis dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut

Ha1: Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Telkom Akses Jatinegara.

Ha2: Beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Telkom Akses Jatinegara.

Ha3: Lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Telkom Akses Witel Jatinegara.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Uji Kualitas Data

3.1.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan cara mencari antara nilai r_{hitung} dan nilai r_{tabel} serta memperhatikan nilai signifikansi 5% atau 0,05. Suatu pernyataan dalam kuesioner akan dinyatakan valid apabila nilai r_{hitung} bernilai positif dan lebih besar dari r_{tabel} sedangkan r_{hitung} yang bernilai negatif dan lebih kecil dari r_{tabel} akan dinyatakan tidak valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Sig.	Taraf Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,557	0,254	0,000	0,05	Valid
	X1.2	0,625	0,254	0,000		Valid
	X1.3	0,864	0,254	0,000		Valid
	X1.4	0,768	0,254	0,000		Valid
	X1.5	0,657	0,254	0,000		Valid
	X1.6	0,675	0,254	0,000		Valid
	X1.7	0,682	0,254	0,000		Valid
	X1.8	0,518	0,254	0,000		Valid
	X1.9	0,611	0,254	0,000		Valid
	X1.10	0,768	0,254	0,000		Valid
	X1.11	0,742	0,254	0,000		Valid
	X1.12	0,700	0,254	0,000		Valid
Beban Kerja (X2)	X2.1	0,706	0,254	0,000	0,05	Valid
	X2.2	0,803	0,254	0,000		Valid
	X2.3	0,764	0,254	0,000		Valid
	X2.4	0,759	0,254	0,000		Valid
	X2.5	0,756	0,254	0,000		Valid
	X2.6	0,518	0,254	0,000		Valid
	X2.7	0,683	0,254	0,000		Valid
	X2.8	0,739	0,254	0,000		Valid
	X2.9	0,634	0,254	0,000		Valid

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Sig.	Taraf Sig.	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0,813	0,254	0,000	0,05	Valid
	Y.2	0,886	0,254	0,000		Valid
	Y.3	0,699	0,254	0,000		Valid
	Y.4	0,867	0,254	0,000		Valid
	Y.5	0,724	0,254	0,000		Valid
	Y.6	0,880	0,254	0,000		Valid
	Y.7	0,770	0,254	0,000		Valid
	Y.8	0,875	0,254	0,000		Valid

Sumber: Hasil pengolahan statistik dengan program SPSS 21 (2025)

Tabel 1. menunjukkan bahwa seluruh variabel lingkungan kerja (X1) dengan 10 pernyataan, beban kerja (X2) dengan 10 pernyataan, dan kepuasan kerja (Y) dengan 8 pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,254) dengan $sig. < 0,05$. Hasil uji validitas terhadap variabel lingkungan kerja menjelaskan bahwa seluruh variabel terbukti valid

3.1.2 Uji Reliabilitas

Suatu instrumen variabel akan dinyatakan reliabel apabila Cronbach alphanya bernilai lebih besar dari 0,60 dan akan dikatakan tidak reliabel apabila nilai Cronbach alphanya bernilai kurang dari 0,60.

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Hasil Cronbach Alpha	Syarat Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,894	0,60	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,889	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,927	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan statistik dengan program SPSS 21 (2025)

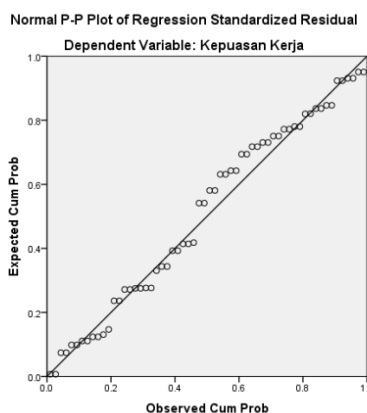
Tabel 2. menegaskan Cronbach alpha dalam variabel independen (X1) bernilai sebesar 0,894 dan (X2) bernilai sebesar 0,889, serta variabel dependen (Y) bernilai sebesar 0,927. Nilai Cronbach alpha ketiga variabel ini bernilai lebih dari 0,60, sehingga berdasarkan pengambilan keputusan pada uji reabilitas, dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam kuesioner penelitian ini terbukti reliabel atau dapat menghasilkan jawaban yang konsisten.

3.2 Uji Asumsi Klasik

3.2.1 Uji Normalitas

Pada uji Kolmogorov Smirnov, normal atau tidaknya distribusi suatu data ditentukan dengan memperhatikan nilai Asymp. Sig (2-Tailed). Nilai Asymp. Sig (2-Tailed) yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa data yang diuji dianggap berdistribusi normal.

1. Metode P-Plot



Sumber: Hasil pengolahan statistik dengan program SPSS 21 (2025)

Gambar 3. Hasil Uji Normalitas dengan Metode P-Plot

Gambar 3. menunjukkan bahwa data yang digambarkan dalam bentuk titik-titik tersebar disekitaran garis diagonal. Berdasarkan hasil uji P-Plot tersebut, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terbukti berdistribusi normal.

2. Uji Kolmogorov Smirnov

Tabel 3. Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

<i>Asymp. Sig. (2 tailed)</i>	<i>Alpha</i>	Keterangan
0,583	0,05	Normal

Sumber: Hasil pengolahan statistik dengan program SPSS 21 (2025)

Tabel 3. menunjukkan angka Asymp. Sig. (2-tailed) bernilai 0,584 yang menandakan bahwa distribusi data pada variabel lingkungan kerja (X1), beban kerja (X2), dan kepuasan kerja (Y) berdistribusi normal karena nilainya lebih besar dari 0,05.

3.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidak adanya korelasi antara variabel independen yaitu lingkungan kerja (X1) dan beban kerja (X2). Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi dapat dilihat dengan cara memperhatikan nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan nilai *tolerance*. Nilai VIF yang lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,1 menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

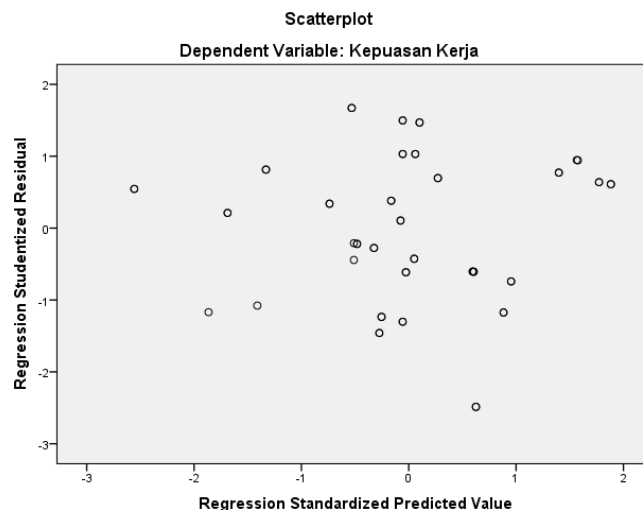
Model	<i>Colinearity Statistics</i>		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	
Lingkungan Kerja (X1)	0.963	1.039	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Beban Kerja (X2)	0.963	1.039	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Hasil pengolahan statistik dengan program SPSS 21 (2025)

Tabel 4. menunjukkan bahwa nilai VIF X1 dan X2 bernilai kurang dari 10 yaitu sebesar 1,039 dan nilai *tolerance* X1 dan X2 lebih besar dari 0,1 yaitu bernilai sebesar 0,963. Sehingga, dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel lingkungan kerja (X1) dan beban kerja (X2), yang membuat data ini terbukti baik untuk digunakan.

3.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas merupakan suatu uji yang bertujuan untuk mengetahui perbedaan variance residual dalam sebuah model regresi.



Sumber: Hasil pengolahan statistik dengan program SPSS 21 (2025)

Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Metode Grafik

Gambar 3. menunjukkan bahwa data yang digambarkan dalam titik-titik dalam gambar membentuk pola yang acak tidak teratur dan tersebar pada bagian atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y. Berdasarkan hasil uji scatterplot ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam regresi model penelitian ini tidak mengalami heteroskedastisitas.

3.3 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan tujuan untuk mengukur besarnya hipotesis akan pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) yang diukur dengan uji t dan uji f.

3.3.1 Uji T (Parsial)

Tabel 5. Hasil Uji T Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constan)	30.539	4.936		6.187	.000
Lingkungan	.064	.100	.084	.638	.536

Sumber: Hasil pengolahan statistik dengan program SPSS 21 (2025)

Tabel 5. menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($0,638 < 2,002$) dan sig. bernilai lebih besar dari taraf signifikansi ($0,526 > 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak, yang artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Telkom Akses Witel Jatinegara.

Tabel 6. Hasil Uji T Beban Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constan)	19.013	5.453		3.487	.000
Beban Kerja	.347	.129	.334	2.701	.009

Sumber: Hasil pengolahan statistik dengan program SPSS 21 (2025)

Tabel 6. menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,701 > 2,002$) dan sig. bernilai kurang dari taraf signifikansi ($0,009 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, yang artinya beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Telkom Akses Witel Jatinegara.

3.3.2 Uji F (Simultan)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Regresi (Uji F)

Model	Sum of Squares		Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	134.493		2	67.246	3.600	.034 ^b
Residual	1064.840		57	18.681		
Total	1199.333		59			

a. Dependent variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (COnstant), Beban Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: Hasil pengolahan statistik dengan program SPSS 21 (2025)

Tabel 7. menunjukkan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($3,600 > 3,16$) dan signifikansi bernilai ($0,034 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, hal ini berarti bahwa lingkungan kerja dan beban berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Telkom Akses Witel Jatinegara.

3.4 Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) merupakan suatu pengujian yang bertujuan untuk menilai kekuatan suatu model regresi dalam menjabarkan variabel dependen (Y). Nilai R^2 berkisar pada 0-1. Kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan informasi untuk memprediksi variabel terikat dilakukan dengan melihat besar atau kecilnya nilai koefisien determinasi (R^2).

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.335 ^a	.112	.081	4.322

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

Sumber: Hasil pengolahan statistik dengan program SPSS 21 (2025)

Tabel 8. menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square bernilai 0,081 menjelaskan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan beban kerja (X2) memengaruhi variabel dependen kepuasan kerja (Y) sebesar 8,1%.

Persentase sebesar 91,9% (didapatkan dari $100\% - 8,1\% = 91,9\%$) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak menjadi variabel independen pada penelitian ini. Nilai Std. Error of Estimate sebesar 4,332 menunjukkan ukuran kesalahan dalam regresi dalam penelitian ini.

3.5 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	18.437	6.623
Lingkungan Kerja (X1)	0.015	
Beban Kerja (X2)	0.343	

Sumber: Hasil pengolahan statistik dengan program SPSS 21 (2025)

Tabel 9. menunjukkan bahwa persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

$$Y = 18,437 + 0,015 (X_1) + 0,343 (X_2) + 6,623$$

1. Konstanta (a) = 18,437

Nilai konstanta menunjukkan bahwa variabel dependen kepuasan kerja (Y) akan bernilai sebesar 18,437 apabila kedua variabel independen lingkungan kerja (X1) dan beban kerja (X2) bernilai 0.

2. Lingkungan Kerja (X1) = 0,015

Meningkatnya lingkungan kerja sebesar 1% akan memengaruhi kepuasan kerja pada karyawan PT Telkom Akses Witel Jatinegara bernilai sebesar 0,015. Nilai lingkungan kerja yang bernilai positif menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang searah antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja.

3. Beban Kerja (X2) = 0,343

Meningkatnya beban kerja sebesar 1% akan memengaruhi kepuasan kerja pada karyawan PT Telkom Akses Witel Jatinegara sebesar 0,343. Nilai positif pada beban kerja mengindikasikan adanya hubungan searah antara beban kerja dan kepuasan kerja.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Telkom Akses Witel Jatinegara, dapat disimpulkan bahwa secara parsial, tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan pada PT Telkom Akses Witel Jatinegara. Hal ini dapat dilihat pada hasil uji t yang menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($0,638 < 2,002$) dan nilai sig. lebih besar dari taraf signifikansi ($0,526 > 0,05$) dan terdapat pengaruh secara signifikan antara beban kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan pada PT Telkom Akses Witel Jatinegara. Hal ini dapat dilihat pada hasil uji t yang menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,701 > 2,002$) dan nilai sig. lebih kecil dari taraf signifikansi ($0,009 < 0,05$). Secara simultan, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Telkom Akses Witel Jatinegara. Hal ini dapat dilihat pada hasil uji f yang menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($3,600 > 3,16$) dengan nilai signifikansi sebesar ($0,034 < 0,05$). Disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menambahkan beberapa variabel lain yang memengaruhi kepuasan kerja dengan harapan agar mempermudah peneliti selanjutnya untuk mendapatkan hasil penelitian yang menjelaskan akan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dengan lebih detail.

Referensi

- Adinata, M. C., & Turangan, J. A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT X. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(1), 195–201. Retrieved from https://litar.untar.ac.id/repository/penelitian/buktipenelitian_10102001_5A010223154727.pdf
- Astuti, R. D., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(4), 1119–1136. Retrieved from <https://journal.laaroiba.com/index.php/reslaj/article/view/1065>
- Balaka, M. Y. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. (I. Ahmaddien, Ed.) (1st ed.). Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung. Retrieved from <https://repository.penerbitwidina.com/media/publications/464453-metodologi-penelitian-kuantitatif-10d6b58a.pdf>
- Barus, E., Pardede, K. M., & Putri Br. Manjorang, J. A. (2024). Transformasi Digital: Teknologi Cloud Computing dalam Efisiensi Akuntansi. *Jurnal Sains Dan Teknologi*, 5(3), 904–911. <https://doi.org/10.55338/saintek.v5i3.2862>
- Dewi, S. K., & Mardatillah, A. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Gemah Dinamika Perkasa di Pangkalan Kerinci. *JIABIS: Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis Dan Sosial*, 1(1), 1–13.

- Retrieved from <https://journal.uir.ac.id/index.php/jiabis/article/view/12254/4990>
- Handoko, S. D., Wibowo, N. M., & Hartati, C. S. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ema*, 6(1), 17–26. Retrieved from <https://ema-jurnal.unmerpas.ac.id/index.php/ekonomi/article/view/61/48>
- Hidayat, I., Askar, A., & Zaitun, Z. (2022). Teknologi Menurut Pandangan Islam. *Prosiding Kajian Islam Dan Integrasi Ilmu Di Era Society (KIIIES) 5.0*, 1(1), 456–460. Retrieved from <https://jurnal.uindatokarama.ac.id/index.php/kiiies50/article/view/1119/680>
- Jasmin, M., Ridwan, & 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. Retrieved from <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/malomo/article/view/4070/2170>
- Kusumastuti, A., Khoiron, A. M., & Achmadi, T. A. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Pertama). Yogyakarta: Deepublish. Retrieved from [https://lib.unnes.ac.id/54218/1/Metode Penelitian Kuantitatif.pdf](https://lib.unnes.ac.id/54218/1/Metode%20Penelitian%20Kuantitatif.pdf)
- Lumbantoruan, G. T., & Yusuf, F. (2025). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Pegawai di Disdukcapil Kota Bekasi. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Antartika*, 2(4), 195–203. Retrieved from <https://ejournal.mediaantartika.id/index.php/juma/article/view/719>
- Novianti, N., Widia, E., & Heryadi, H. (2023). Determinasi Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Insentif Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Di Kota Tanjungpinang. *Jurnal Dimensi*, 12(3), 771–785. <https://doi.org/10.33373/dms.v12i3.5730>
- Pratiwi, S. R., & Sari, I. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Sosial Jakarta Timur. *Jurnal Maneksi (Management Ekonomi Dan Akuntansi)*, 13(4), 965–971. Retrieved from <https://www.ejournal-polnam.ac.id/index.php/JurnalManeksi/article/view/2418>
- Price Waterhouse Cooper (PWC). (2024). *Asia Pacific Workforce Hopes and Fears Survey 2024: Helping workers adapt to change in an age of transformation*. Retrieved from https://www.pwc.com/gx/en/about/pwc-asia-pacific/hopes-and-fears.html?gad_source=1&gclid=Cj0KCQjw8cHABhC-ARIsAJnY12z_gzKXuWa9XbB-JX8Wu4Zj4M-HASKfwZ52132vA_8Wnw_YG5njhKMaAnOuEALw_wcB
- Purwanza, S. W. (2022). Konsep Dasar Metode Riset Kuantitatif. In A. Munandar (Ed.), *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi* (1st ed., pp. 9–11). Bandung: Media Sains Indonesia.
- Safria, A. N., Sumantri, E., & Achadi, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Royal Korindah Purbalingga. *Majalah Imiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 1–10. Retrieved from <https://mimb.unwiku.ac.id/index.php/mimb/article/view/164/119>
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Sari, D. P., Megawati, I., & Heriyanto, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Infomedia Nusantara Bagian Call Center Tele Account Management (TAM) Telkom Bandung. *Majalah Bisnis Dan Iptek*, 13(1), 31–44. Retrieved from [https://repository.stiepas.id/id/eprint/65/2/144-13-288-1-2-20210121 %281%29.pdf](https://repository.stiepas.id/id/eprint/65/2/144-13-288-1-2-20210121%20%281%29.pdf)
- Sari, V. N., Safitri, R., & Sulistyowati, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Batanghari Barisan Padang. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 12(1), 288–302. <https://doi.org/10.30588/jmp.v12i1.431>
- Uma, A. T., & Swasti, I. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. X. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 8(1), 181–193. Retrieved from <https://ekonomis.unbari.ac.id/index.php/ojsekonomis/article/view/1295/590>