

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Survei pada Karyawan PT. Indo Acidatama Tbk.)

Wahyuningsih^{1*}, Riska Fii Ahsani²

Program Studi Manajemen Universitas Slamet Riyadi Surakarta^{1,2}

*Email Korespodensi: wningsih025@gmail.com

Diterima: 25-09-2024 | Disetujui: 26-09-2024 | Diterbitkan: 27-09-2024

ABSTRACT

Human resources are an important aspect in achieving company success. One of the company's successes is marked by good employee job satisfaction. A comfortable work environment, well-distributed workload and high work motivation will contribute to employee job satisfaction. This research aims to analyze the significance of the influence of the work environment and workload on job satisfaction with work motivation as a mediating variable in PT employees. Indo Acidatama Tbk. The population of this research is employees of PT. Indo Acidatama Tbk located in Karanganyar. The type of data used is quantitative data. The data source used is primary data. The sampling technique used unproportional random sampling with a sample size of 80 respondents. Data collection was carried out by distributing questionnaires. The data analysis method in this research is multiple linear analysis and Sobel test using SPSS as a data processing tool. The results of this research are that the work environment and workload have a significant effect on the work motivation of PT Indo Acidatama Tbk employees, the work environment has no significant effect on the job satisfaction of PT Indo Acidatama Tbk employees, workload and work motivation have a significant effect on PT Indo Acidatama Tbk employees, work environment and workload have a significant effect on job satisfaction through the work motivation of PT Indo Acidatama Tbk employees. The R² value for the work environment variable (X1) and workload (X2) for the dependent variable, namely work motivation (Y1) is 46.4%. Meanwhile, the remaining 53.6%, meaning that work motivation is explained by other variables, such as: work discipline, employee performance, length of service, level of education and so on which were not examined in this research. The R² value of work environment independence (X1), workload (X2) and work motivation (Z) on job satisfaction (Y) is 35.5%. While the remaining 64.5%, meaning that job satisfaction is explained by other variables, such as: compensation, organizational structure, leadership style and promotion.

Key words: Work Environment, Workload, Work Motivation, And Job Satisfaction

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam mencapai keberhasilan perusahaan. Salah satu keberhasilan perusahaan ditandai dengan kepuasan kerja karyawan yang baik. Lingkungan kerja yang kondusif, beban kerja yang terdistribusi dengan baik dan motivasi kerja yang tinggi akan berkontribusi pada kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis signfikasi pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Indo Acidatama Tbk. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Indo Acidatama Tbk yang berada di Karanganyar. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer. Teknik pengambilan sampel menggunakan unpropotional *random sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 80 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner. Metode analisis data pada penelitian ini adalah analisis linier berganda dan uji sobel dengan menggunakan SPSS sebagai alat pengolah data. Hasil penelitian ini adalah lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Indo Acidatama Tbk, lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indo Acidatama Tbk, beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indo Acidatama Tbk, lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja karyawan PT. Indo Acidatama Tbk. Nilai R^2 pada variabel lingkungan kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) terhadap variabel dependen yaitu motivasi kerja (Y_1) sebesar 46,4 %. Sedangkan sisanya sebanyak 53,6%, artinya motivasi kerja dijelaskan oleh variabel lain, seperti: disiplin kerja, kinerja karyawan, masa kerja, tingkat pendidikan dan sebagainya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai R^2 independen lingkungan kerja (X_1), beban kerja (X_2) dan motivasi kerja (Z) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 35,5 %. Sedangkan sisanya 64,5%, artinya kepuasan kerja dijelaskan oleh variabel lain, seperti: kompensasi, struktur organisasi, gaya kepemimpinan dan promosi jabatan.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Wahyuningsih, & Fii Ahsani, R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi(Survei pada Karyawan PT. Indo Acidatama Tbk.). *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(1), 857-878. <https://doi.org/10.62710/7amq3y40>

PENDAHULUAN

Era Globalisasi menuntut setiap perusahaan melakukan perubahan strategi bisnis agar tetap bisa bersaing dengan perusahaan lainnya. Keberhasilan perusahaan ditentukan dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Keseluruhan sumber daya manusia yang besar jika dapat diperdagungkan baik secara efektif dan efisien, maka akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya perekonomian nasional yang berkelanjutan (Wulandari, Rani, dan Purwatiningsih, 2023). Artinya, keberadaan sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam pengelolaan perusahaan.

Betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai (Suprayitno, 2021:1). Perusahaan dengan fasilitas teknologi yang canggih saja tidak cukup untuk mencapai keberhasilan jika tidak diimbangi dengan tenaga kerja yang memiliki kualitas yang kompeten. Hal tersebut tak lepas dari pentingnya peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam mengelola perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan juga masyarakat (Hasibuan, 2020:5). Berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia memiliki 2 fungsi yaitu sebagai fungsi strategis dalam perencanaan serta pengembangan sumber daya manusia dalam jangka panjang dan sebagai fungsi operasional yang berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan sehari-hari yang berkaitan dengan SDM.

Perusahaan tentunya memiliki tujuan dan adanya sumber daya manusia yang berkualitas pastinya akan memperoleh kepuasan kerja sesuai yang diharapkan bagi pekerja maupun perusahaan (Saputra, 2022). Kepuasan kerja diartikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2018:193). Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatannya tersebut (Siboro, 2022). Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, maka mereka cenderung lebih bersemangat dalam bekerja sehingga dapat memberikan kontribusi sesuai yang diharapkan perusahaan, jika kepuasan karyawan masih relatif rendah, maka kinerja akan menurun bahkan dapat berujung terjadi perlawanan. Maka, dalam hal ini penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kepuasan kerja pada karyawannya agar tingkat produktivitasnya meningkat.. Terdapat enam aspek penting yang berkaitan pekerjaan itu sendiri, promosi, supervisor, gaji, rekan kerja, serta lingkungan kerja semuanya berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan (Robbins dan Judges, 2008).

PT. Indo Acidatama Tbk. merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Agro Kimia yang berlokasi di Karanganyar, Jawa Tengah. Dalam mewujudkan visi perusahaan yaitu menjadi perusahaan industri agro kimia bertaraf internasional yang ramah lingkungan dengan profitabilitas optimal, didukung sumber daya manusia berbudaya unggul. PT. Indo Acidatama Tbk. senantiasa memberikan kesejahteraan yang terbaik bagi karyawannya. Karyawan yang berjumlah 376 karyawan mendapatkan banyak fasilitas mulai dari kesehatan, transportasi, pelatihan hingga pemberian bonus setiap tahunnya dengan harapan kepuasan kerja karyawannya dapat tercapai dan kontribusi yang diberikan oleh karyawan sesuai dengan harapan perusahaan. Namun pada kenyataannya, masih ada beberapa hal yang menjadi alasan karyawan belum bisa merasakan kepuasan dalam bekerja. Untuk mengetahui kondisi saat ini lebih lanjut mengenai kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan pada PT. Indo Acidatama Tbk. Peneliti melakukan observasi. Berikut ini pada Tabel 1 adalah data *Turnover* karyawan PT. Indo Acidatama Tbk.

Tabel 1
Data Turnover Karyawan PT. Indo Acidatama Tbk.
2020-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Perihal Turnover	Jumlah	Persentase Perihal Turnover	Total Turnover	Total Persentase
2020	384	Pensiun	16	4%	23	6%
		PHK	-	0%		
		Resign	6	2%		
		Meninggal Dunia	1	0%		
2021	384	Pensiun	19	5%	32	8%
		PHK	-	0%		
		Resign	3	1%		
		Meninggal Dunia	10	3%		
2022	374	Pensiun	29	9%	45	12%
		PHK	2	1%		
		Resign	12	3%		
		Meninggal Dunia	2	1%		
2023	376	Pensiun	16	4%	34	9%
		PHK	1	0%		
		Resign	16	4%		
		Meninggal Dunia	1	0%		

Sumber : *Annual Report* PT. Indo Acidatama Tbk

Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa tingkat *turnover* di PT.Indo Acidatama Tbk. cenderung masih tinggi. Terlihat dari tahun 2022-2023 jumlah karyawan yang mengundurkan diri cenderung meningkat, rata-rata alasan karyawan tersebut mengundurkan diri karena ingin pindah ke tempat kerja lain. Hal tersebut menjadi bukti bahwa kepuasan kerja karyawan belum tercapai dengan baik. Kepuasan kerja mengindikasikan perilaku karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi dengan sifat yang positif atas tugas yang dilakukan oleh karena adanya rasa aman dan terpenuhinya kebutuhan (Sitorus dan Siagian, 2023). Artinya, jika karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka dia akan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, sehingga kepuasan kerja tercapai.

Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Cormic dalam Mangkunegara, 2017). Lingkungan kerja menurut Kasmir (2016:192) adalah suasana kondisi yang ada di tempat kerja yang dapat

***Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Motivasi Kerja
 Sebagai Variabel Mediasi (Survei pada Karyawan PT. Indo Acidatama Tbk.)***

(Wahyuningsih, et al.)

berbentuk ruang kerja dan tata letak, sarana dan prasarana, dan hubungan kerja dengan rekan kerjanya. Lingkungan kerja menurut Mangkunegara (2017) dibedakan menjadi 2 yaitu aspek fisik dan aspek psikologis. Aspek fisik lingkungan kerja meliputi fasilitas kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, dan lingkungan kerja yang nyaman sedangkan Aspek psikologis lingkungan kerja meliputi hubungan antar karyawan, kepemimpinan dan budaya organisasi. Semakin baik kondisi lingkungan kerja maka akan semakin baik mendorong motivasi kerja karyawan (Vee dan Yusianto, 2023). Artinya, pembentukan lingkungan kerja yang kondusif, efektif dan menyenangkan akan memenuhi kebutuhan psikologis karyawan berupa dorongan motivasi dalam meningkatkan kinerjanya. Penjelasan tersebut didukung penelitian yang dilakukan oleh Vee dan Yusianto (2023), Ramhmanto, Hadi dan Firdaus (2023), Polii, Trang dan Pondaag (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, sedangkan penelitian berbeda dilakukan oleh Maldini (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Selain lingkungan kerja, motivasi kerja juga dipengaruhi oleh faktor lain salah satunya beban kerja (Indrajaya, 2022). Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Dengan kata lain bahwa beban kerja merupakan tanggung jawab karyawan yang harus diselesaikan dengan target waktu tertentu. Beban kerja yang semakin tinggi akan menurunkan tingkat motivasi karyawan (Indrajaya, 2022). Maka dari itu, pendistribusian beban kerja harus disesuaikan dengan kemampuan dan kapasitas karyawan. Penjelasan tersebut didukung penelitian yang dilakukan oleh Sitorus dan Siagian (2023), Salsabilla, Setiawan, dan Juwita (2022), serta Indrajaya (2022), yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian lain dilakukan oleh Kirana, Lukitaningsih dan Londin (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah lingkungan kerja (Vee dan Yusianto (2023). Lingkungan kerja yang dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan tentunya akan meningkatkan tenaga kerja yang lebih baik (Rosadi, Ingkadijaya dan Mariati, 2023). PT. Indo Acidatama Tbk. merupakan perusahaan yang memproduksi produk utama kimia sehingga termasuk dalam lingkungan kerja yang berbahaya karena menggunakan serta menghasilkan bahan kimia yang dapat berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan manusia. Bahan kimia tersebut dapat memberikan gangguan kesehatan seperti iritasi kulit, mata dan saluran pernafasan jika terkena kontak fisik secara langsung. Dampak dari operasional produksi tersebutlah yang menimbulkan kondisi yang tidak nyaman saat bekerja sehingga berakibat pada penurunan kinerja karyawan. Penurunan kinerja karyawan merupakan indikasi dari ketidakpuasan kerja karyawan terhadap lingkungan kerjanya.

Lingkungan kerja yang nyaman merupakan suatu bentuk dari dukungan perusahaan terhadap karyawannya sehingga seorang karyawan merasa diperhatikan oleh karyawan, dengan itu karyawan akan memberikan hasil kerja yang sangat baik (Santosa dan Prayoga, 2021).

Faktor yang menjadi salah satu bagaimana kepuasan kerja karyawan meningkat ataupun menurun adalah lingkungan kerja yang ada di perusahaan (Purnomo dan Putranto, 2020). Dapat disimpulkan bahwa fasilitas perusahaan dan hubungan antar karyawan memengaruhi tingkat kepuasan karyawan. Penjelasan tersebut didukung penelitian yang dilakukan oleh Jasmin, Ridwan dan Asbara (2023), Wulandari, Rani dan Purwatiningsih (2023), serta Martini, Adriati, dan Sutrisni (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian yang berbeda dilakukan oleh Hasibuan,

Sofiyan, Faris dan Nainggolan (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Selain lingkungan kerja, kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh beban kerja (Jasmin, Ridwan, dan Asbara, 2023). Beban kerja yang dikenakan oleh satu tugas dapat mengganggu kinerja kegiatan lain yang dilakukan secara bersama (Ismartya, Yuningsih dan Rengganis, 2023). Setiap karyawan akan diberikan beban kerja oleh perusahaan. PT. Indo Acidatama Tbk dalam pendistribusian beban kerja selalu menyelaraskan kemampuan karyawannya dengan jenis pekerjaan yang akan dikerjakan oleh karyawan tersebut. Namun yang menjadi masalah adalah pendistribusian beban kerja yang tidak merata dan dirasa tidak adil bagi beberapa karyawan. Beberapa karyawan merasa beban kerjanya terlalu tinggi karena harus mengerjakan beberapa pekerjaan sekaligus. Hal tersebut menjadi pemicu tingkat stress kerja karyawan yang berujung pada kesehatan karyawan itu sendiri. Artinya karyawan belum merasakan kepuasan dalam menjalankan pekerjaannya.

Beban kerja yang diberikan oleh pimpinan menjadi sangat penting karena berkaitan dengan kepuasan karyawan dalam bekerja (Maha dan Herawati, 2022). Karyawan dengan beban kerja yang berlebih dapat menyebabkan menurunnya produktivitas sehingga kepuasan dalam bekerja akan rendah (Yaningsih dan Triwahyuni, 2022). Artinya, beban kerja yang terlalu tinggi menyebabkan tekanan sendiri untuk karyawan sehingga berpotensi menyebabkan stress kerja, stress kerja merupakan indikasi ketidakpuasan karyawan di tempat kerjanya. Penjelasan tersebut didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Sitorus dan Siagian (2023), Jasmin, Ridwan dan Asbara (2023) serta Widiastuti, Riauwanto, dan Harwati (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian lain dilakukan oleh Wulandari, Rani dan Purwatiningsih (2023) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Motivasi menjadi sarana untuk membentuk kepuasan kerja (Sitorus dan Siagian, 2023). Motivasi kerja merupakan tenaga pendorong atau daya kekuatan untuk melakukan suatu usaha yang diarahkan pada perilaku yang melibatkan diri dengan pekerjaan pada perusahaan tersebut (Prasetyaningrum, 2020). Dalam menyikapi kesejahteraan karyawan, PT. Indo Acidatama Tbk. senantiasa memotivasi karyawannya dengan cara melakukan pelatihan-pelatihan untuk menambah *knowledge* karyawan terhadap perusahaan seperti pelatihan K3, pelatihan oleh motivator dari eksternal, dan semangat-semangat kerja yang disampaikan saat di forum dengan harapan karyawan dapat menjadi lebih semangat dan dapat menerima kebijakan manajemen yang sudah ditetapkan. Karyawan bersedia melakukan upaya tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, dan syarat utama tersebut adalah untuk dapat memenuhi berbagai kebutuhan pribadi (Esthi dan Ekhsan, 2020). Penjelasan tersebut didukung penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan, Sofiyan, Salman Faris, serta Nainggolan (2023), Sitorus dan Siagian (2023), serta Fenianti dan Nawawi (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian lain dilakukan oleh Widyaningsih dan Munawaroh (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan baik, maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan serta perusahaan akan mendapatkan dampak yang baik (Jasmine dan Edelman, 2020). Lingkungan kerja yang positif dan mendukung dapat menciptakan kepuasan kerja, meningkatkan produktivitas, dan mendorong individu untuk mencapai hasil yang lebih baik (Polii, Trang, dan Pondaag, 2023). Artinya, motivasi kerja menjadi hal yang perlu dipertimbangkan oleh manajemen perusahaan.

Motivasi kerja pada karyawan dapat meningkat jika karyawan bekerja dengan fasilitas kerja yang mendukung, hubungan kerja antar rekan kerja dan kepemimpinan yang baik sehingga produktivitas menjadi lebih optimal. Meningkatnya produktivitas karyawan merupakan indikasi dari kepuasan kerja yang sudah tercapai (Mangkunegara 2017:120). Penjelasan tersebut didukung penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan, Sofiyan, Faris dan Nianggolan (2023), Martini, Adriati, dan Sutrisni (2022), Budiman dan Fitri (2021) bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian lain dilakukan oleh Saladika dan Syamsuar (2020) bahwa motivasi kerja tidak dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Motivasi dapat menjadi faktor penting dalam menjaga keseimbangan antara beban kerja dan kepuasan kerja karyawan (Sitorus dan Siagian, 2023). *A small workload will certainly lead to employee satisfaction, If the workload borne by an employee is too heavy, it will undoubtedly result in an obstacle to work.* (Kirana, Lukitaningsih dan Londin, 2021). Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa dalam pendistribusian beban kerja kepada karyawan harus dilakukan secara proposional karena akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi cenderung dapat mengatasi beban kerja yang tinggi dan tetap merasa puas dengan pekerjaan mereka karyawan (Sitorus dan Siagian, 2023). Penjelasan tersebut didukung penelitian yang dilakukan oleh Widiastuti, Riauwanto, dan Harwati (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian lain dilakukan oleh Sitorus dan Siagian (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian *survey*. Metode penelitian *survey* merupakan metode penelitian kuantitatif yang dipakai guna memperoleh data pada masa lampau atau saat ini, bisa berisi tentang pendapat, perilaku, keyakinan, karakteristik serta hubungan variabel untuk menguji sejumlah hipotesis tentang variabel sosiologis serta psikologis yang didapat dari sampel dari populasi tertentu menggunakan teknik pengumpulan data berupa wawancara atau kuesioner serta hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan (Suwandi, 2022:73). Objek penelitian ini adalah karyawan di PT. Indo Acidatama Tbk. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Indo Acidatama Tbk. Hal ini karena diduga belum tercapainya kepuasan kerja pada karyawan PT. Indo Acidatama Tbk dan dengan pertimbangan diperolehnya izin penelitian serta tersedianya data-data yang diinginkan guna melaksanakan penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Indo Acidatama Tbk yang berada di karanganyar sebanyak 355 karyawan dengan jumlah sampel yang akan diteliti dari populasi sejumlah 80 karyawan.

Teknis analisis data yang digunakan meliputi analisis deskriptif dan induktif. Analisis induktif secara regresi linear berganda dengan rumus yang digunakan:

$$\text{Persamaan 1 } Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$\text{Persamaan 2 } Y_2 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Y_1 + e$$

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Survei pada Karyawan PT. Indo Acidatama Tbk.)

(Wahyuningsih, et al.)

Keterangan :

Y_1 = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

X_1 = Lingkungan kerja

X_2 = Beban Kerja

Y_2 = Motivasi kerja

e = Error

b_1 = Koefisien regresi variabel lingkungan kerja

b_2 = Koefisien regresi variabel beban kerja

b_3 = Koefisien regresi variabel motivasi kerja

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. Indo Acidatama Tbk. merupakan salah satu perusahaan agro-kimia yang berada di Indonesia. PT. Indo Acidatama Tbk berdiri pada 1983 dengan nama PT. Indo Alkohol Utama lalu pada tahun 1986 berubah nama menjadi PT. Indo Acidatama Chemical Industry. Produk yang dihasilkan adalah Ethanol, Acetid Acid, Ethyl Acetate yang telah dikomersialkan pada tahun 1989, lalu pada tahun 2005 PT. Indo Acidatama Chemical Industry *merger* dengan PT. Sarasa Nugraha Tbk yang tercatat di Bursa Efek Indonesia dengan kode SRSN pada group Industri Dasar dan Kimia. Pada tahun 2006 akhirnya berubah nama menjadi PT. Indo Acidatama Tbk. Inovasi terus menerus dilakukan sampai pada akhirnya tahun 2010 PT. Indo Acidatama Tbk meluncurkan produk pupuk organik dengan bahan baku dari sisa fermentasi tetes atau *molasses* bernama Pomi, Randex dan Beka.

PT. Indo acidatama menjalankan seluruh bisnis perusahaan, *stakeholder*, dan karyawan mengacu pada *tagline* dan tata nilai TERBAIK (Tanggung jawab, Etik, Responsif, Bangga, Andal, Inovasi, dan Kerja sama). Kualitas produk dan tata kelola manajemen didukung beberapa sertifikasi seperti ISO, HACCP, FSSC 2200, Organik, KAN, dan banyak lainnya.

Analisis Induktif

Analisis regresi linier berganda

Model regresi linier berganda ialah suatu persamaan yang menggambarkan hubungan dua atau lebih variabel bebas dengan satu variabel terikat. Pada penelitian ini analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu motivasi kerja (Y_1). Pada penelitian ini analisis regresi linier berganda dihitung menggunakan program SPSS. Rumus yang digunakan yaitu:

$$\text{Persamaan 1 } Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$\text{Persamaan 2 } Y_2 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Y_1 + e$$

Keterangan :

Y_1 = Kepuasan Kerja

A = Konstanta

X_1 = Lingkungan kerja

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Survei pada Karyawan PT. Indo Acidatama Tbk.)

(Wahyuningsih, et al.)

- X_2 = Beban Kerja
 Y_2 = Motivasi kerja
 E = Error
 b_1 = Koefisien regresi variabel lingkungan kerja
 b_2 = Koefisien regresi variabel beban kerja
 b_3 = Koefisien regresi variabel motivasi kerja

Pada penelitian ini, uji analisis regresi linier berganda dihitung menggunakan program SPSS. Hasil uji Persamaan 1 $Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda I

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	12.748	4.057		3.142	0.002
Lingkungan Kerja	0.288	0.047	0.527	6.071	0.000
Beban Kerja	0.581	0.162	0.311	3.579	0.001

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : data primer diolah, 2024

Tabel 2 menunjukkan hasil analisis regresi linier berganda dengan persamaan: $Y = 12,748 + 0,288 X_1 + 0,581 X_2 + e$. Interpretasi dari persamaan tersebut adalah :

- a :12,748 (positif) artinya jika Lingkungan Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) konstan maka Motivasi Kerja (Y_1) adalah positif
- b1: 0,288 Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja. Artinya, jika Lingkungan Kerja (X_1) meningkat maka Motivasi Kerja (Y_1) akan meningkat, dengan asumsi variabel jika Beban Kerja (X_2) konstan/tetap.
- b2: 0,581 Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja artinya: jika Beban Kerja (X_2) meningkat maka Motivasi Kerja (Y_1) akan meningkat, dengan asumsi variabel jika Lingkungan Kerja (X_1) konstan/tetap.

Hasil uji persamaan 2 $Y_2 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Y_1 + e$ disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda II

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	17.459	5.724		3.050	0.003
Lingkungan Kerja	0.090	0.077	0.136	1.175	0.244
Beban Kerja	0.569	0.233	0.251	2.441	0.017
Motivasi Kerja	0.435	0.151	0.359	2.872	0.005

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data primer diolah, 2024

Tabel 3I menunjukkan hasil analisis regresi linier berganda dengan persamaan $Y = 17,459 + 0,090 X_1 + 0,569 X_2 + 0,435 X_3 + e$. Interpretasi dari persamaan regresi di atas adalah :

- a: 17,459 (positif) artinya jika lingkungan kerja (X_1), beban kerja (X_2) dan motivasi kerja (Z) konstan maka kepuasan kerja (Y) positif.
- b₁: 0,090 (pengaruh positif) lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y). Artinya : jika lingkungan kerja (X_1) meningkat maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat, dengan asumsi variabel beban kerja (X_2) dan motivasi kerja (Z) konstan/tetap.
- b₂: 0,569 (pengaruh positif) beban kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y). Artinya : jika Beban Kerja meningkat maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat, dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (Z) konstan/tetap.
- b₃: 0,435 (pengaruh positif) motivasi kerja (Z) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y). Artinya : jika motivasi kerja (Z) meningkat maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat, dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X_1) dan X_2 (Beban Kerja) konstan/tetap.

Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui signifikansi masing-masing variabel bebas, yaitu: Lingkungan Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu Motivasi Kerja (Y_1) secara parsial. Dan untuk mengetahui signifikansi masing-masing variabel bebas yaitu: Lingkungan Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2), variabel mediasi yaitu motivasi kerja (Z) terhadap variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja (Y) secara parsial. Ditentukan α (level of significance) = 0,05 (5%).

➤ Formulasi hipotesis yang digunakan yaitu:

$H_0 : \beta = 0$ artinya tidak ada pengaruh yang signifikan X terhadap Y

$H_a : \beta \neq 0$ artinya ada pengaruh yang signifikan X terhadap Y

➤ Kriteria pengujian yang digunakan yaitu:

H_0 diterima bila p -value (signifikansi) > 0,05

H_0 ditolak bila p -value (signifikansi) < 0,05

Pada penelitian ini uji t dihitung menggunakan program SPSS. Hasil uji t regresi ke I disajikan pada tabel berikut:

*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Motivasi Kerja
Sebagai Variabel Mediasi (Survei pada Karyawan PT. Indo Acidatama Tbk.)*

(Wahyuningsih, et al.)

TABEL 4
Hasil Uji T Regresi Ke I

Model	Coefficients ^a		Beta	t	Sig.
	Unstandardized	Standardized			
	Coefficients	Coefficients			
	B	Std. Error			
(Constant)	12.748	4.057		3.142	0.002
Lingkungan Kerja	0.288	0.047	0.527	6.071	0.000
Beban Kerja	0.581	0.162	0.311	3.579	0.001

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Data primer diolah, 2024

1) Uji t variabel lingkungan kerja (X_1)

Diperoleh nilai p -value (signifikansi) = 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Kesimpulan H_1 yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z) karyawan PT. Indo Acidatama Tbk terbukti kebenarannya.

2) Uji t variabel beban kerja (X_2)

Diperoleh nilai p -value (signifikansi) = 0,001 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Kesimpulan H_2 yang menyatakan bahwa Beban Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z) karyawan PT. Indo Acidatama Tbk terbukti kebenarannya.

Hasil uji t regresi ke II disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5
Hasil Uji T Regresi Ke II

Model	Coefficients ^a		Beta	t	Sig.
	Unstandardized	Standardized			
	Coefficients	Coefficients			
	B	Std. Error			
1 (Constant)	17.459	5.724		3.050	0.003
Lingkungan Kerja	0.090	0.077	0.136	1.175	0.244
Beban Kerja	0.569	0.233	0.251	2.441	0.017
Motivasi Kerja	0.435	0.151	0.359	2.872	0.005

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data primer diolah, 2024

1) Uji t variabel lingkungan kerja (X_1)

Diperoleh nilai p -value (signifikansi) = 0,244 > 0,05 maka H_0 diterima artinya lingkungan kerja (X_1) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Kesimpulan : H_1 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan PT. Indo Acidatama Tbk tidak terbukti kebenarannya.

2) Uji t variabel beban kerja (X_2)

*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Motivasi Kerja
Sebagai Variabel Mediasi (Survei pada Karyawan PT. Indo Acidatama Tbk.)*

(Wahyuningsih, et al.)

Diperoleh nilai p -value (signifikansi) = $0,017 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya beban kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Kesimpulan : H_2 yang menyatakan bahwa beban kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan karyawan PT. Indo Acidatama Tbk terbukti kebenarannya.

3) Uji t variabel motivasi kerja (Z)

Diperoleh nilai p -value (signifikansi) = $0,005 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya motivasi kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Kesimpulan : H_3 yang menyatakan bahwa motivasi kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan karyawan PT. Indo Acidatama Tbk terbukti kebenarannya.

Uji F (Uji Ketepatan Model)

Uji F digunakan untuk menganalisis ketepatan model dalam memprediksi pengaruh variabel bebas, yaitu lingkungan kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu motivasi kerja (Y_1). Dan menganalisis ketepatan model dalam memprediksi pengaruh variabel bebas lingkungan kerja (X_1) dan beban kerja (X_2), variabel mediasi yaitu motivasi kerja (Z) terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y).

➤ Formula hipotesis yang digunakan yaitu:

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, berarti model tidak tepat dalam memprediksi yaitu jika lingkungan kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) terhadap variabel terikat motivasi kerja (Y_1).

$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$, berarti model tepat dalam memprediksi yaitu jika X_1 lingkungan kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) terhadap variabel terikat motivasi kerja (Y_1).

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ artinya model tidak tepat dalam memprediksi pengaruh lingkungan kerja (X_1), beban kerja (X_2) dan motivasi kerja (Z) terhadap kepuasan kerja (Y).

$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$ artinya model tepat dalam memprediksi pengaruh lingkungan kerja (X_1), beban kerja (X_2) dan motivasi kerja (Z) terhadap kepuasan kerja (Y).

➤ Kriteria pengujian yang digunakan yaitu:

H_0 diterima bila p -value (signifikansi) $> 0,05$

H_0 ditolak bila p -value (signifikansi) $< 0,05$

Pada penelitian ini uji F dihitung menggunakan program SPSS. Hasil uji F regresi ke I disajikan pada tabel berikut:

Tabel 6
Hasil Uji F Regresi Ke I

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	805.760	2	402.880	35.180	0.000 ^b
	Residual	881.790	77	11.452		
	Total	1687.550	79			
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja						
b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Lingkungan Kerja						

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

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

Sumber : Data primer diolah, 2024

Tabel 6 menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki nilai F hitung 35,180 dengan nilai signifikansi (*p. value*) sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu motivasi kerja (Y_1) sudah tepat.

Tabel 7

Hasil Uji F Regresi Ke II

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	937.841	3	312.614	15.471	0.000 ^b
Residual	1535.709	76	20.207		
Total	2473.550	79			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Beban Kerja Lingkungan Kerja

Sumber : Data primer diolah, 2024

Tabel 7 menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki nilai F hitung 15,471 dengan nilai signifikansi (*p. value*) sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model yang digunakan untuk menguji lingkungan kerja (X_1), beban kerja (X_2) dan motivasi kerja (Z) terhadap kepuasan kerja (Y) sudah tepat.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas, yaitu: lingkungan kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu motivasi kerja (Y_1). Dan juga untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas, yaitu lingkungan kerja (X_1) dan beban kerja (X_2), variabel mediasi yaitu motivasi kerja (Z) terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y). Pada penelitian ini uji koefisien determinasi (R^2) dihitung menggunakan program SPSS. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) regresi ke I disajikan pada tabel berikut:

Tabel I

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Regresi Ke I

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.691 ^a	0.477	0.464	3.384

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

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*adjusted R^2*) untuk model ini adalah sebesar 0,454 artinya besarnya sumbangan pengaruh independen lingkungan kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) terhadap variabel dependen yaitu motivasi kerja (Y_1) sebesar 46,4 %. Sisanya ($100\% - 46,4\%$)= 53,6% diterangkan oleh variabel lain diluar model misalnya disiplin kerja, kinerja karyawan, masa kerja dan tingkat pendidikan.

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) regresi ke II disajikan pada tabel berikut:

Tabel 9
Hasil Koefisien Determinasi (R^2) Regresi Ke II

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.616 ^a	0.379	0.355	4.495

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

Sumber : Data primer diolah, 2024

Tabel 9 menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*adjusted R Square*) adalah sebesar 0,355. Artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel independen lingkungan kerja (X_1), beban kerja (X_2) dan motivasi kerja (Z) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 35,5 %. Sisanya ($100\% - 35,5\%$) = 64,5 % diterangkan oleh variabel lain diluar model misalnya kompensasi, struktur organisasi, gaya kepemimpinan dan promosi jabatan.

a. Uji Sobel

Uji Sobel digunakan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan dengan motivasi kerja (Z) sebagai variabel mediasi. Hasil uji sobel adalah sebagai berikut:

1) Pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) dengan motivasi kerja (Z) sebagai Variabel Intervening (mediasi)

a) Menghitung Nilai S_{ab}

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

$$S_{ab} = \sqrt{(0,435)^2 (0,047)^2 + (0,288)^2 (0,151)^2 + (0,047)^2 (0,151)^2}$$

$$S_{ab} = \sqrt{(0,189225)(0,002209) + (0,082944)(0,022801) + (0,002209)(0,022801)}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0,000417998 + 0,0018912061 + 0,0000503674}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0,0023595715} = 0,0486$$

b) Menghitung nilai t

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka perlu menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{(0,288)(0,435)}{0,0486} = \frac{0,12528}{0,0486} = 2,578$$

Hasil analisis *Sobel Test* diperoleh t hitung **2,578** > t tabel ($0,025; 78$) = 1,99085 maka dapat disimpulkan bahwa Z (Motivasi Kerja) memediasi pengaruh X_1 (Lingkungan Kerja) terhadap Y (Kepuasan Kerja), sehingga H_6 yang menyatakan bahwa terdapat Pengaruh X_1 (Lingkungan Kerja) terhadap Y (Kepuasan Kerja) PT Indo Acidatama Tbk dengan Z (Motivasi Kerja) sebagai Variabel mediasi terbukti kebenarannya.

2) Pengaruh X2 (Beban Kerja) terhadap Y (Kepuasan Kerja) dengan Z (Motivasi Kerja) sebagai Variabel Intervening (mediasi)

a) Menghitung Nilai S_{ab}

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

$$S_{ab} = \sqrt{(0,435)^2 (0,162)^2 + (0,581)^2 (0,151)^2 + (0,047)^2 (0,151)^2}$$

$$S_{ab} = \sqrt{(0,189225)(0,026244) + (0,337561)(0,022801) + (0,026244)(0,022801)}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0,0049660209 + 0,0076967284 + 0,0006028584}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0,0132656077} = 0,115$$

b) Menghitung nilai t

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka perlu menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{(0,581)(0,435)}{0,115} = \frac{0,252735}{0,115} = 2,197$$

Hasil analisis *Sobel Test* diperoleh t hitung **2,197** > t tabel (0,025; 78) = 1,99085 maka dapat disimpulkan bahwa Z (Motivasi Kerja) memediasi pengaruh X2 (Beban Kerja) terhadap Y (Kepuasan Kerja), sehingga H_6 yang menyatakan bahwa terdapat Pengaruh X2 (Beban Kerja) terhadap Y2 (Kepuasan Kerja) PT. Indo Acidatama Tbk dengan Z (Motivasi Kerja) sebagai Variabel mediasi terbukti kebenarannya.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 6.071 dengan *p-value* (signifikansi) = 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Sehingga hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa “Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan PT. Indo Acidatama Tbk” terbukti kebenarannya.

Semakin baik kondisi lingkungan kerja maka akan semakin baik mendorong motivasi kerja karyawan (Vee dan Yusianto, 2023). Adanya lingkungan kerja yang dikelola dengan baik dan dukungan sosial yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya dapat membangun dan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Penjelasan tersebut didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Vee dan Yusianto (2023), Ramhmanto, Hadi dan Firdaus (2023), Polii, Trang dan Pondaag (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Implikasi penelitian ini agar variabel lingkungan kerja dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan PT. Indo Acidatama Tbk, maka sebaiknya perusahaan memberikan fasilitas yang lebih baik untuk mendukung aktivitas karyawannya saat bekerja. Seperti memfasilitasi alat pekerjaan yang memadai, menciptakan lingkungan pekerjaan yang kondusif, bersih dan aman bagi kesehatan serta perusahaan juga perlu meningkatkan dukungan sosial untuk karyawannya seperti menjaga komunikasi yang baik, menjalin

persahabatan, dan membangun budaya positif seperti salam, senyum dan sapa jika bertemu di perusahaan. Dengan demikian, karyawan akan lebih termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 3.579 dengan nilai p -value (signifikansi) = $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Sehingga hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Indo Acidatama Tbk terbukti kebenarannya.

Beban kerja yang semakin tinggi akan menurunkan tingkat motivasi karyawan (Indrajaya, 2022). Beban kerja yang tidak merata dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan berpotensi merasakan ketidakadilan dan enggan menyelesaikan pekerjaannya jika beban kerja yang dia tanggung lebih besar/tidak sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki. Penjelasan tersebut didukung penelitian yang dilakukan oleh Sitorus dan Siagian (2023), Salsabilla, Setiawan, dan Juwita (2022), serta Indrajaya (2022), yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Implikasi penelitian ini agar variabel beban kerja dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan PT. Indo Acidatama Tbk, maka sebaiknya perusahaan mengalokasikan beban kerja sesuai dengan kualifikasi karyawan dengan mempertimbangkan kuantitas pekerjaan dan target waktu yang ditentukan. Karyawan yang memiliki beban kerja yang proposional akan lebih fokus pada kualitas hasil pekerjaannya dan dapat mencintai pekerjaannya dibandingkan karyawan yang memiliki beban kerja yang tinggi, beban kerja yang tinggi akan menimbulkan tekanan tersendiri untuk karyawan sehingga motivasi kerja karyawan menjadi menurun.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 3.579 dengan p -value (signifikansi) = $0,244 > 0,05$ maka H_0 diterima artinya lingkungan kerja (X_1) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Sehingga hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan PT. Indo Acidatama Tbk tidak terbukti kebenarannya.

Lingkungan kerja adalah suasana kondisi yang ada di tempat kerja yang dapat berbentuk ruang kerja dan tata letak, sarana dan prasarana, dan hubungan kerja dengan rekan (Kasmir, 2016:192). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas lingkungan kerja di PT. Indo Acidatama Tbk. masih belum bisa mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sehingga kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel lain misalnya kompensasi dan disiplin kerja. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jasmin, Ridwan dan Asbara (2023), Wulandari, Rani dan Purwatiningsih (2023), serta Martini, Adriati, dan Sutrisni (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Namun, hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan, Sofiyan, Faris dan Nainggolan (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Implikasi penelitian ini agar variabel lingkungan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Indo Acidatama Tbk. maka sebaiknya perusahaan melakukan peningkatan kualitas lingkungan kerja seperti mengurangi bau akibat proses produksi, menjaga hubungan interaksi antar karyawan yang baik, menciptakan suasana yang kondusif serta melakukan koordinasi antar sub bidang.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 2.441 dengan nilai p -value (signifikansi) = $0,017 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya beban kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Sehingga hipotesis ke empat (H_4) yang menyatakan bahwa beban kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan karyawan PT. Indo Acidatama Tbk terbukti kebenarannya.

Beban kerja yang diberikan oleh pimpinan menjadi sangat penting karena berkaitan dengan kepuasan karyawan dalam bekerja (Maha dan Herawati, 2022). Perusahaan perlu mempertimbangkan keseimbangan beban kerja karyawannya agar kualitas pekerjaan karyawan meningkat sehingga kepuasan kerja dapat tercapai dengan baik. Penjelasan tersebut didukung penelitian yang dilakukan oleh Sitorus dan Siagian (2023), Jasmin, Ridwan dan Asbara (2023) serta Widiastuti, Riauwanto, dan Harwati (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Implikasi penelitian ini agar variabel beban kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Indo Acidatama Tbk maka sebaiknya perusahaan melakukan *job analys* terkait kesesuaian *job specification* dengan *job description* agar beban kerja dapat terdistribusi dengan baik. Karyawan yang mendapatkan beban kerja yang tidak sesuai dengan kualifikasinya dapat menimbulkan tekanan pada diri karyawan sehingga kepuasan kerja karyawan belum bisa tercapai.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 2.872 dengan nilai p -value (signifikansi) = $0,005 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya motivasi kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Sehingga hipotesis ke lima (H_5) yang menyatakan bahwa motivasi kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan karyawan PT. Indo Acidatama Tbk terbukti kebenarannya.

Motivasi menjadi sarana untuk membentuk kepuasan kerja (Sitorus dan Siagian, 2023). Motivasi kerja yang tinggi dapat menghasilkan kepuasan kerja yang lebih baik. Dorongan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya berasal dari dalam diri karyawan yang dipengaruhi oleh kebijakan perusahaan terhadap karyawannya. Apabila perusahaan tidak dapat memberikan dukungan kepada karyawan maka kepuasan kerja sulit dicapai. Penjelasan tersebut didukung penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan, Sofiyan, Salman Faris, serta Nainggolan (2023), Sitorus dan Siagian (2023), serta Fenianti dan Nawawi (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Implikasi penelitian ini agar variabel Motivasi Kerja dapat meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan PT. Indo Acidatama Tbk maka sebaiknya perusahaan memberikan pemenuhan kebutuhan rasa aman, penghargaan dan pengakuan atas hasil kerja yang dilakukan karyawan. Karyawan yang mendapat perlindungan dan pengakuan dari perusahaan akan termotivasi untuk menjadi karyawan yang bertanggung jawab atas pekerjaannya. Sehingga kepuasan kerja dapat tercapai dengan baik.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis *Sobel Test* diperoleh t hitung $2,578 > t$ tabel ($0,025; 78$) = 1,99085 maka dapat disimpulkan bahwa Z (Motivasi Kerja) memediasi pengaruh X_1 (Lingkungan Kerja) terhadap Y (Kepuasan Kerja), sehingga H_6 yang menyatakan bahwa terdapat Pengaruh X_1 (Lingkungan Kerja)

***Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Motivasi Kerja
Sebagai Variabel Mediasi (Survei pada Karyawan PT. Indo Acidatama Tbk.)***

(Wahyuningsih, et al.)

terhadap Y (Kepuasan Kerja) PT Indo Acidatama Tbk dengan Z (Motivasi Kerja) sebagai Variabel mediasi terbukti kebenarannya.

Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan baik, maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan serta perusahaan akan mendapatkan dampak yang baik (Jasmine dan Edelman, 2020). Lingkungan kerja yang positif dan mendukung dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, yang kemudian berkontribusi pada kepuasan kerja sebaliknya jika lingkungan kerja tidak kondusif dapat menurunkan motivasi kerja karyawan sehingga kepuasan kerja belum bisa tercapai dengan baik. Penjelasan tersebut didukung penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan, Sofiyan, Faris dan Nianggolan (2023), Martini, Adriati, dan Sutrisni (2022), Budiman dan Fitri (2021) bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Implikasi penelitian ini agar variabel Lingkungan kerja dapat meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan PT. Indo Acidatama Tbk melalui Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi/intervening maka sebaiknya perusahaan memperhatikan kondisi fisik dan fasilitas perusahaan, membangun suasana kerja yang kondusif seperti menjaga kualitas hubungan antar karyawan, serta memberikan dukungan berupa penghargaan atas kinerja karyawan yang sudah dilaksanakan sehingga kepuasan kerja dapat tercapai dengan baik.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis *Sobel Test* diperoleh t hitung $2,197 > t$ tabel $(0,025; 78) = 1,99085$ maka dapat disimpulkan bahwa Z (Motivasi Kerja) memediasi pengaruh X2 (Beban Kerja) terhadap Y (Kepuasan Kerja), sehingga H_6 yang menyatakan bahwa terdapat Pengaruh X2 (Beban Kerja) terhadap Y2 (Kepuasan Kerja) PT. Indo Acidatama Tbk dengan Z (Motivasi Kerja) sebagai Variabel mediasi terbukti kebenarannya.

A small workload will certainly lead to employee satisfaction, If the workload borne by an employee is too heavy, it will undoubtedly result in an obstacle to work. (Kirana, Lukitaningsih dan Londin, 2021). Beban kerja yang seimbang, menantang namun realistis, serta dukungan dari perusahaan yang memadai dapat meningkatkan motivasi karyawan yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya jika beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan motivasi dan kepuasan kerja. Penjelasan tersebut didukung penelitian yang dilakukan oleh Widiastuti, Riauunto, dan Harati (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja..

Implikasi penelitian ini agar variabel Beban Kerja dapat meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan PT. Indo Acidatama Tbk melalui Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi/intervening maka sebaiknya perusahaan menyesuaikan beban kerja terhadap kualifikasi karyawan serta memberikan dorongan berupa semangat kerja, pengakuan, apresiasi dan perlindungan kepada karyawan. Karyawan dengan beban kerja yang proposional akan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga kepuasan kerja dapat tercapai dengan baik.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilaksanakan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Indo Acidatama Tbk.
2. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Indo Acidatama Tbk.
3. Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Indo Acidatama Tbk.
4. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Indo Acidatama Tbk.
5. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Indo Acidatama Tbk.
6. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja pada karyawan PT. Indo Acidatama Tbk.
7. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja pada karyawan PT. Indo Acidatama Tbk.

Saran

Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan PT. Indo Acidatama Tbk.
 - a. PT. Indo Acidatama Tbk sebaiknya semakin menghilangkan bau tidak sedap sehingga tempat kerja semakin tidak terdapat pencemaran udara. PT. Indo Acidatama Tbk hendaknya selalu memperhatikan Penerangan/cahaya karena pencahayaan di tempat kerja selalu membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
 - b. PT. Indo Acidatama Tbk maka PT. Indo Acidatama Tbk sebaiknya semakin memperhatikan kondisi pekerjaan dengan cara semakin menyesuaikan dengan tingkat pendidikan dan keahlian yang dimiliki, sehingga perusahaan semakin sesuai menempatkan karyawan pada posisi sekarang. Karyawan PT. Indo Acidatama Tbk sebaiknya selalu memperhatikan penggunaan waktu kerja sehingga karyawan selalu mampu menggunakan jam kerja di perusahaan dengan baik dan maksimal.
 - c. PT. Indo Acidatama Tbk sebaiknya semakin meningkatkan pemenuhan kebutuhan rasa aman sehingga karyawan semakin merasa aman dalam melakukan pekerjaan ini. Karyawan PT. Indo Acidatama Tbk sebaiknya selalu memiliki kebutuhan untuk merasa dimiliki dengan cara rekan kerja selalu saling membantu bila terjadi masalah.
 - d. PT. Indo Acidatama Tbk sebaiknya semakin memperhatikan ukuran organisasi perusahaan sehingga karyawan semakin bisa ikut serta dalam berbagai kegiatan organisasi perusahaan dan memberikan ide-ide untuk kemajuan organisasi. Karyawan PT. Indo Acidatama Tbk sebaiknya selalu memperhatikan absensi dengan cara selalu datang tepat waktu.
2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain

seperti kompensasi, promosi jabatan, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan. Selain itu, peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas wilayah penelitian dengan objek penelitian yang berbeda.

Keterbatasan penelitian

Keterbatasan penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini hanya berfokus pada variabel lingkungan kerja, beban kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Oleh karena itu masih perlu dilakukan pengembangan dengan menambahkan variabel bebas yang lain, seperti: kompensasi, promosi jabatan, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan serta dapat menambahkan variabel mediasi seperti kinerja karyawan, struktur organisasi dan stress kerja.
2. Penelitian ini hanya terbatas pada karyawan PT. Indo Acidatama Tbk sehingga tidak dapat digeneralisasikan pada objek lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Esthi, R. B., dan Ekhsan, M. 2020. "The Effect Of Millennial Intrinsic Value Toward Employee Outcomes With Employee Benefit As Mediating Variable For Strengthening Indonesia's Startup Business". *Solid State Technology*, 63(2s), 8856-8871.
- Fenianti, M., dan Nawawi, M. T. 2023. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tunas Toyota Di Jakarta Barat". *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(3), 611-618.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Ed. 9, Cet. Ix (Ed. 9.; Cet. Ix)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. 2018. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*.
- Hasibuan N. A., Sofiyan, Faris S., dan Nainggolan T. 2023. "The Influence Of Leadership Style And Work Environment On Job Satisfaction With Motivation As An Intervening Variable In The Delivery Service Food And Agriculture City Of Binjai". *International Journal Of Economic Studies And Manaement (IJESM)*, 3(1), 214-221.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi, Cetakan Ke-23)
- Indrajaya, Y. 2022. "Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Di PT. Tractorindo Mitra Utama Mojokerto". *Jurnal Manajerial Bisnis*, 6(1), 73-82.
- Jasmin, M., Ridwan dan 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.
- Jasmine, I., dan Edalmen. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Mediasi". *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan, Volume II No. 2/2020* Hal: 450-460
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada
- Kirana, K. C., Lukitaningsih, A., dan Londin, D. M. 2021. "Analysis Of The Impact Of Workload And Work Stress On Job Satisfaction With Motivation As Intervening Variable". *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(4), 791-803.
- Maha, A. K. K., dan Herawati, J. 2022. "Analisis Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Beban Kerja

**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Motivasi Kerja
Sebagai Variabel Mediasi (Survei pada Karyawan PT. Indo Acidatama Tbk.)**

(Wahyuningsih, et al.)

- Dan Kepuasan Kerja Terhadap Karyawan Di PT. Natural Nusantara (Nasa) Yogyakarta". *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 16(1), 212-222.
- Maldini, W. I. 2023. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Cv Artha Mandiri Group Kabupaten Merangin" (*Doctoral Dissertation, Universitas Batanghari Jambi*).
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. The Mold 14. Bandung: Penerbit Rosda.
- Martini, I. A. O., Adriati, I. G. A. W., dan Sutrisni, K. E. 2022. "Meningkatkan Kepuasan Kerja Melalui Motivasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja". *Jmm Unram-Master Of Management Journal*, 11(2), 151-160.
- Polii, M. C., Trang, I., dan Pondaag, J. J. 2023. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Reward Terhadap Motivasi Kerja Pada Pt. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Manado". *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(4), 666-676.
- Prasetyaningrum, D. 2020. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening". *Jurnal Manajerial*, 7(2), 155-169.
- Purnomo, S., dan Putranto, A. T. 2020. "Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Panca Putra Madani". *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 3(2), 259-266.
- Rahmanto, A., Hadi, R., dan Firdaus, R. 2023. "Pengaruh Kepemimpinan, Struktur Organisasi, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja, Dan Kinerja Karyawan Di PT. Tanjung Power Indonesia". *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 12(1), 32-41.
- Rosadi, H., Ingkadijaya, R., dan Mariati, S. 2023. "Analisis Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Melalui Kinerja Karyawan Pada Bukit Randu Hotel & Resort Lampung". *Jurnal Pariwisata*, 10(2), 133-143.
- Saladika, R., & Syamsuar, G. 2020. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi". *Jurnal Manajemen STEI*, 3(1), 29-49.
- Salsabilla, A., Setiawan, M., dan Juwita, H. A. J. 2022. "The Effect Of Workload And Job Stress On Job Satisfaction Mediated By Work Motivation". *International Journal Of Research In Business And Social Science* (2147-4478), 11(9), 97-106.
- Santosa, S., dan Prayoga, A. 2021. "Pengaruh Konflik Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Terang Dunia Internusa". *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 1-13.
- Saputra, A. A. 2022. "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan". *Technomedia Journal*, 7(1 Juni), 68-77.
- Siboro, E. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Stres Kerja Pada Aparat Kepolisian Daerah Sumatera Utara (Studi Pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus)". *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 279-292.
- Sitorus, T. H., dan Siagian, H. L. 2023. "Beban Kerja Dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Pemediasi". *Journal Of Management And Bussines (JOMB)*, 5(2), 1182-1194.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Widiastuti, N., Riauwanto, S., dan Harwati, C. A. 2022. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Melayani Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kecamatan Magelang Utara Kota Magelang Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening". *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 2(4), 1224-1242.
- Wulandari, P. D., Rani, R., dan Purwatiningsih, P. 2023. "Pengaruh Lingkungan Kerja Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Nusapala Group". *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1(3), 102-116.
- Yaningsih, T. A., dan Triwahyuni, E. 2022. "Pengaruh Pengawasan, Beban Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan". *Akmenika: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 19(1). Yogyakarta: Bpfe