

Influence Workload and Physical Work Environment on Job Satisfaction at PT Matahari Silverindo Jaya Semarang City

Milati Puja¹, Dody Setyadi², Sugiyanta³

^{1,2,3}Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Semarang, Semarang, Indonesia.

Email: dodysetyadi@polines.ac.id

ABSTRACT

Job satisfaction is something that must be considered by a company regarding optimizing employee performance. This study aims to analyze the influence of workload and physical work environment on job satisfaction. The data collection methods used were questionnaires and observation. The sample used was 100 production employees of PT Matahari Silverindo Jaya, Semarang City, with the data collection method, namely non-probability sampling. The analytical method applied in this study is multiple linear regression analysis with analytical methods in the form of determinant coefficient test, partial test (t test), and f test with the IBM SPSS 26 program. The results of data processing show that workload partially has a significant effect on job satisfaction while physical The work environment partially has a significant effect on job satisfaction. Meanwhile, for these two variables, workload and physical work environment can simultaneously have a significant effect on job satisfaction, namely 47%, the rest of which is influenced by other variables.

Keywords: *Workload, Physical Work Environment, Job Satisfaction*

Pengaruh *Workload* dan *Physical Work Environment* Terhadap *Job Satisfaction* pada PT Matahari Silverindo Jaya Kota Semarang

Abstrak

Kepuasan kerja suatu hal yang mesti diperhatikan oleh perusahaan perihal mengoptimalkan kinerja karyawan, studi ini bermaksud menganalisis pengaruh *workload* dan *physical work environment* terhadap *job satisfaction*. Metode pengumpulan data yang dipakai ialah angket dan observasi. Sampel yang digunakan sebanyak 100 karyawan produksi PT Matahari Silverindo Jaya Kota Semarang, dengan metode pengambilan data yaitu *non-probability sampling*. Metode analisis diterapkan pada studi ini ialah analisis regresi linear berganda dengan metode analisis berupa uji koefisien determinan, uji parsial (uji t), dan uji f dengan program IBM SPSS 26. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa *workload* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* sedangkan *physical work environment* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*. Sedangkan untuk kedua variabel ini *workload* dan *physical work environment* dapat berpengaruh signifikan secara silmutan terhadap *job satisfaction* ialah 47% yang dimana sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Kata kunci : Beban Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja

PEDAHULUAN

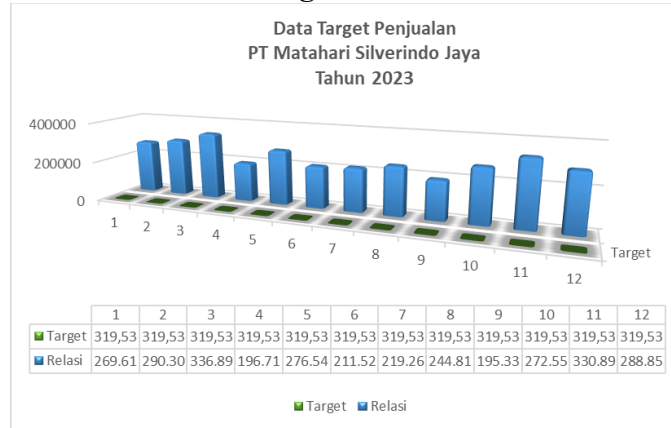
Persaingan dunia bisnis kini tidak hanya mengacu antar perusahaan dengan konsumen, hal ini juga diperlihatkan cara mereka mengoptimalkan peningkatan kualitas sumber daya manusia (Suwardi, 2022). Pengendalian sumber daya manusia penting dan harus diperhatikan saat ini agar memiliki sumber daya manusia yang berkualitas guna sanggup menghadapi kompetisi pasar yang semakin kompleks. Sumber daya manusia sesuatu yang penting, mampu memerankan penanaman modal pada sebuah perusahaan yang akan menentukan keberhasilan suatu perusahaan untuk meraih tujuan perusahaan. Kesuksesan pada perusahaan ditetapkan oleh kemampuan sumber daya manusia ketika melaksanakan tugas dan fungsinya, sehingga manajemen sumber daya manusia perlu diperhatikan. Pengendalian sumber daya manusia bisa dijelaskan semacam penyusunan, pelaksanaan, dan pengendalian sumber daya manusia pada sebuah organisasi guna mecapai tujuan secara efektif dan efisiensi (Alfian, 2019). Perusahaan yang memiliki keunggulan kompetitif dan berkelanjutan dibandingkan perusahaan lain diperlukannya pengelolaan sumber daya manusia, ini merupakan sesuatu yang utama untuk mendapatkan karyawan kompeten. Supaya mendapatkan sumber daya manusia yang unggul serta meningkatkan kinerja perusahaan penting halnya dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang akan berpengaruh kepuasan kerja karyawan (Lee et al., 2022). Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana karyawan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat ditentukan dari faktor pribadi (kebutuhan dan aspirasi pribadi menentukan sikapnya) dan faktor organisasi (ikatan rekan kerja dan atasan, kondisi kerja, peraturan kerja, dan imbalan kerja) (U.Jawahar Supraveen, 2021).

Melalui data Badan Pusat Statistika bahwa Permintaan pasar global terhadap produk kaca Indonesia mengalami

peningkatan. Sekitar 70% produksi kaca nasional dipasarkan untuk memenuhi kebutuhan dalam negeri, sedangkan sisanya diekspor ke berbagai negara. Lebih lanjut, Berdasarkan data Badan Pusat Statistik, terdapat peningkatan volume ekspor produk kaca Indonesia hingga 8,3% dari sekitar 506 ribu ton tahun 2019 menjadi sekitar 548 ribu ton tahun 2020 Produk kaca Indonesia, diantaranya kaca pelat, kaca pengaman, cermin atau kaca dekoratif telah banyak diekspor ke berbagai negara di kawasan Timur Tengah, Afrika, Oseania, Eropa, AS dan negara-negara lain di kawasan Asia (Statistika, 2020). Peningkatan pembelian juga terjadi pada PT Matahari Silverindo Jaya yang dapat dilihat berdasarkan data selama bulan Januari sampai dengan Juni pada tahun 2023 PT Matahari Silverindo Jaya terjadi peningkatan produksi secara berturut-turut dalam jumlah yang cukup banyak dalam pemenuhan target dari perusahaan. Pada bulan Januari hingga Desember dimana hasil produksi dari pemesanan sangat memenuhi target yang telah di tentukan yaitu sebesar 319,53 ton setiap bulan, dimana produksi tertinggi terjadi dibulan Maret yaitu sebesar 336.898 ton hasil dari produksi kaca lalu disusul bulan November (330.891 ton), Februari (290.307 ton) dan disusul oleh bulan selanjutnya. Hal ini didukung dengan adanya penjelasan oleh kepala produksi dari PT Matahari Silverindo Jaya denganya adanya tekanan kerja dan beban kerja yang dirasakan dimana karyawan dituntut untuk mampu memenuhi kebutuhan produksi dikarena meningkatnya permintaan kaca yang sangat tinggi bahkan melebihi 100% dan melalui hasil observasi dan pengamatan penulis kondisi kerja pada perusahaan sangat akan riskan terjadi kecelakaan kerja, dimana terdapat banyaknya serpihan kaca di lingkungan perusahaan dan kecelakaan kerja diperusahaan hampir terjadi setiap bulannya. Hal ini juga diperkuat dengan penjelasan salah satu karyawan produksi bahwa kecelakaan kerja yang terjadi cenderung

berat karena pecahaan kaca yang dapat mengenai tubuh karyawan terutama pada sekitar area tangan dan kaki.

Gambar 1.Data Target Pemesanan Tahun 2023

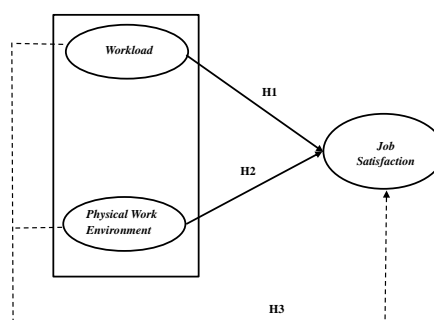


Sumber : PT Matahari Silverindo Jaya, 2024

Peningkatan yang sangat pesat pada pasar industri kaca membuat tuntutan perusahaan dapat bertahan dan terus bersaing pada pasar, maka diperlukannya penunjang karyawan dalam berkatifitas yaitu lingkungan kerja terutama lingkungan kerja secara fisik. Menurut (Fahriani Astuti Sitepu, 2020) mengatakan bahwa *physical work environment* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*, dikarenakan adanya hubungan dengan pemenuhan kondisi lingkungan perusahaan yang dapat menunjang penyelesaian kerja mereka sehingga dapat berpengaruh pada *job satisfaction*. Hal ini didukung adanya hasil

penelitian dari Fauzi (2022) sebenarnya *physical work environment* memiliki pengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*. Namun berdasarkan penelitian dari Djukic *et al.* (2014) menyatakan *physical work environment* tidak berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*, dikarenakan *job satisfaction* dipengaruhi oleh faktor dari dalam karyawan itu sendiri salah satunya motivasi diri karyawan. Maka hal ini menciptakan *gap contradictory evidence* (Müller-Bloch, 2015). Kerangka teoritis pada penelitian ini tersaji pada gambar 2.

Gambar 2. Kerangka Pemikiran



Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Tujuan Penelitian

Tujuan studi ini ialah:

- Untuk melihat kondisi *Workload* (WL) yang dilaksanakan PT. Matahari Silverindo Jaya.
- Untuk melihat kondisi *Physical Work Environment* (PWE) yang dilaksanakan PT. Matahari Silverindo Jaya.
- Untuk melihat kondisi *Job Satisfaction* (JS) yang dilaksanakan PT. Matahari Silverindo Jaya.
- Untuk mengukur pengaruh *Workload* (WL) dan *Physical Work Environment* (PWE) terhadap *Job Satisfaction* (JS) PT. Matahari Silverindo Jaya.

Tinjauan Pustaka

Teori *Two Factor*

Two factor theory yang dikemukakan Herzberg menjadi landasan utama teori pada penelitian ini. *Two factor theory* ini merupakan teori motivasi yang dikemukakan oleh Herzberg pada tahun 1959. Menurut Herzberg pada *two factor theory* terdapat dua faktor yaitu *hygiene factors* dan *motivational factors*. *Hygiene factors* dapat diartikan sebagai faktor ekstrinsik yang terdiri dari *motivational factor* dapat diartikan sebagai faktor intrinsik (Yousaf, 2020). *Hygiene factor* terdiri dari *company policies* (kebijakan perusahaan), *salary* (gaji), *working conditions* (kondisi kerja), *interoffice relationships* (hubungan antar kantor), *benefit* (manfaat), *job security* (keamanan kerja). Sedangkan *motivational*

factor terdiri dari *growth opportunities* (peluang pertumbuhan), *recognition* (pengakuan), *quality of work* (kualitas pekerjaan), *authority* (otoritas) (Nishant Bhatt, 2022). *Two factor theory* ini mampu menjabatani mengenai tingkat kepuasan kerja kepada suatu karyawan terutama dalam membantu pemeliharaan sumber daya manusia pada suatu perusahaan (Lee et al., 2022).

Workload

Di dunia sekarang ini stress kerja berupa masalah kesehatan utama di sebagian besar organisasi (Feng, et al. 2021). Stress kerja dapat ditimbulkan karena tugas kerja yang diberikan sehingga menambah beban kerja, beban kerja sendiri menjadi hal krusial bagi seorang karyawan karena pengaruhnya terhadap kesehatan baik fisik maupun psikologis (Kokoroko & Sanda, 2019). *Workload* dikatakan sebagai beberapa kegiatan yang harus di selesaikan oleh pegawai pada kurun waktu tertentu karena itu merupakan tanggung jawab mereka (Didik Arif et al., 2023). Sedangkan menurut (Ennimay, 2022) beban kerja dikatakan sebagai banyaknya pekerjaan yang diperlukan dalam suatu pekerjaan yang dapat berpengaruh kinerjanya.

Menurut (Prabaswari et al., 2019) dengan menggunakan NASA TLX menyatakan bahwa beban kerja memiliki indikator antara lain *mental demand* (tuntutan mental), *physical demand* (tuntutan fisik),

temporal demand, *performance* (kinerja), *frustration* (frustasi), dan *effort* (upaya). *Workload* dikatakan salah satu penentu utama dalam kepuasan kerja. Berdasarkan penjelasan sebelumnya, maka seorang pemimpin perusahaan butuh memberikan perhatian mengenai kemampuan dan situasi karyawan sebelum menetapkan pemberian tugas. Perihal pemberian tugas ini harus diberikan sesuai dengan intruksi dan jelas disesuaikan dengan kemampuan karyawan tersebut, yang mana ini akan menimbulkan rasa puas terhadap hasil pekerjaannya dan termotivasi untuk menyelesaikan tugas yang lainnya (Herawati et al., 2023).

Physical Work Environment

Seorang karyawan umumnya menginginkan tempat kerja yang nyaman, aman, terang, dan adanya udara segar serta jam kerja yang tidak terlalu panjang. Tempat kerja yang seperti disebutkan sebelumnya dapat membuat tempat kerja menjadi menyenangkan mampu membantu perusahaan menghindari pemborosan waktu dan biaya dalam merekrut karyawan baru (Fahriani Astuti Sitepu, 2020). *Physical work environment* dapat dikatakan sebagai tempat berlangsungnya aktivitas kerja karyawan dimana segala sesuatu yang mencakup bentuk fisik yang ada ditempat kerja yang mampu mempengaruhi karyawan langsung ketika melaksanakan tugasnya (Siti Aisyah, 2020).

Menurut Mura et al. (2023) *physical work environment* memiliki indikator yaitu *air quality* (kualitas udara), *temperature* (temperatur), *ergonomics* (kemudahan dalam bekerja), *ambient lighting* (pecahayaan sekitar), dan *noise levels* (tingkat kebisingan). Lingkungan kerja yang positif mampu meningkatkan perusahaan secara signifikan dan mengurangi niat berpindahan karyawan. Lingkungan kerja fisik yang semakin baik pada suatu perusahaan akan menimbulkan persepsi yang baik jug oleh karyawan yang mampu meningkatkan kesejahteraan psikologi dan perilaku kreatif

karyawan (Zhang & Lee, 2020). *Physical work environment* dianggap mampu untuk harus dipertimbangkan oleh pemberi kerja berdampak kepada *job satisfaction* yang lebih baik, yang mana ini menjadi tuntutan paling krusial dari para pekerja. Mengenai hal itu, maka pada penelitian ini setelah dilakukan observasi mengenai kebutuhan dan kondisi PT. Matahari Silverindo Jaya maka digunakan variabel yang dikemukakan oleh Mura et al. (2023).

Job Satisfacton

Job satisfaction hal melekat untuk diperhatikan oleh perusahaan, karena karyawan yang menganggap tidak puas bisa meninggalkan perusahaan, dan beberapa karyawan puas mungkin memepertimbangkan pilihan yang lebih baik dan ingin berhenti (Abdullahi et al., 2023). *Job satisfaction* dapat diartikan sebagai sikap pengukuran seorang karyawan terhadap pekerjaannya dimana seorang karyawan merasa puas dan bahagia atas pekerjaannya serta kondisi dimana pekerjaan itu harus dilakukan (Shiv Kumar & Dr. Ramesh Kumar, 2023). Sedangkan menurut (Alrefaei, 2020) *job satisfaction* yaitu ukuran seberapa bahagia karyawan terhadap pekerjaannya dan lingkungan sekitarnya yang mana setiap karyawan berbeda satu sama lain. Dari pengertian tersebut, sebuah perusahaan harus mempertimbangkan faktor – faktor ketika mencari cara untuk meningkatkan kepuasan kerja (Abdullahi et al., 2023).

Menurut (Abdul Rahman, 2020) *job satisfaction* memiliki enam indikator ialah kepuasan perihal gaji, kepuasan perihal pekerjaan, kepuasan perihal rekan kerja, kepuasan perihal atasan, pemberian promosi, suasana serta lingkungan pekerjaan. Dengan adanya dukungan oleh perusahaan mampu meningkatkan motivasi, semangat, tenaga dan kesiapan terus bekerja, dengan pemberian kompensasi finansial maupun nonfinansial sehingga meningkatkan rasa loyalitas dan rasa memiliki sehingga timbul

kemampuan untuk melaksanakan tugas (Endang Sulistiyani, 2022).

METODE

Teknis analisis diterapkan studi ini yaitu analisis regresi linear berganda. Model regresi linear digambarkan pada persamaan; $Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2$, Keterangan: α = konstanta (nilai Y bila $X=0$), β = angka arah atau koefisien regresi $Y = Job\ Satisfaction$ (Variabel Dependen), $X_1 = Workload$ (Variabel Independen), $X_2 = Physical\ Work\ Environment$ (Variabel Independen). Penelitian ini mengambil populasi karyawan PT Matahari Silverindo Jaya, khususnya yang terlibat dengan produksi *mirror* dan *tampered*. *Non-probability Sampling* sebagai

metode sampel yang ditetapkan pada penelitian ini, ditetapkan beberapa kriteria untuk menentukan sampel sebagai berikut:

- Karyawan PT. Matahari Silverindo Jaya cabang Kota Semarang.
- Karyawan produksi PT. Matahari Silverindo Jaya baik produksi *tampered* maupun *mirror*.
- Karyawan berjenis kelamin laki.

HASIL ANALISIS DATA

Uji Validitas

Tiap-tiap item pernyataan kuesioner terdapat r hitung $>$ r tabel (0,192), mampu dikatakan semua item pernyataan dalam kuesioner ialah valid.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket
Workload (X1)	WL1	0,794	0,191	Valid
	WL2	0,764	0,191	Valid
	WL3	0,752	0,191	Valid
	WL4	0,710	0,191	Valid
	WL5	0,671	0,191	Valid
	WL6	0,799	0,191	Valid
Physical Work Environment (X2)	PWE1	0,516	0,191	Valid
	PWE2	0,621	0,191	Valid
	PWE3	0,502	0,191	Valid
	PWE4	0,618	0,191	Valid
	PWE5	0,771	0,191	Valid
	PWE6	0,772	0,191	Valid
	PWE7	0,341	0,191	Valid
Job Satisfaction (Y)	JS1	0,442	0,191	Valid
	JS2	0,623	0,191	Valid
	JS3	0,594	0,191	Valid
	JS4	0,794	0,191	Valid
	JS5	0,827	0,191	Valid
	JS6	0,781	0,191	Valid
	JS7	0,744	0,191	Valid
	JS8	0,727	0,191	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Uji Reliabilitas

Variabel *Workload*, *Physical Work Environment*, dan *Job Satisfaction*

mempunyai nilai Alpha (α) lebih 0,70 dengan begitu dikatakan semua variabel reliabel.

Tabel 2. Uji Reliabilitas *Workload*, *Physical Work Environment*, Dan *Job Satisfaction*

Variabel	Nilai Alpha	Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Workload</i> (X1)	0,909	0,700	Valid
<i>Physical Work Environment</i> (X2)	0,832	0,700	Valid
<i>Job Satisfaction</i> (Y)	0,916	0,700	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Perhitungan uji multikolinieritas dipaparkan tabel 3, dari pemaparan tabel 3 dapat dikatakan variabel bebas adanya Tolerance > 0,01 dan nilai VIF < 10, sehingga dikatakan model regresi dapat digunakan

karena tidak adanya multikol (persamaan variabel) pada studi ini.

Uji Heterokedastisitas

Perhitungan uji heterokedastisitas pada tabel 3 memaparkan hasil dengan menggunakan uji park

Tabel 3. Uji Heteroskedasitas Dengan Uji Park

Variabel	Nilai Sig.	Alpha	Keterangan
<i>Workload</i>	0,606	0,05	Homoskedastisitas
<i>Physical Work Environment</i>	0,152	0,05	Homoskedastisitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Dari pemaparan tabel 3 digolongkan homoskedastisitas karena nilai sig. *workload* (0,606) dan *physical work environment* (0,152) berada diatas nilai alpha 0,05.

smirnov test, digolongkan data berdistribusi normal pada model regresi yang diterapkan, karena nilai signifikansi berada diatas taraf signifikansi (0,05) yaitu 0,200.

Uji Normalitas

Perhitungan uji normalitas menggunakan uji *one-sample kolmogorov-*

Uji Linearitas

Perhitungan uji linearitas mampu diperhatikan dari tabel 4.

Tabel 4. Uji Linearitas *Workload* Terhadap *Job Satisfaction*

Variabel	Penyimpangan Linearitas	Nilai Alpha	Kesimpulan
<i>Workload</i>	0,669	0,05	Linear
<i>Physical Work Environment</i>	0,643	0,05	Linear

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Tabel 4 memaparkan nilai sig. *Linearity Workload* (0,669) dan (0,643) dengan *Job Satisfaction* (Y). Perihal hasil tersebut bahwa hubungan linear secara signifikan diantara dua variabel tersebut karena berada diatas 0,05, maka memenuhi persyaratan linearitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Perhitungan persamaan regresi yang didapatkan dari studi ini sebagai berikut:

$$Y = 4,669 + 0,183X1 + 0,241X2$$

Mengenai hasil pengamatan regresi linear berganda dikatakan bahwa:

1. Nilai konstanta diperoleh sebesar 4,669, yang mana ini berarti adanya pengaruh

positif terhadap variabel *Workload* (X1) dan *Physical Work Environment* (X2). Apabila nilai konstanta nol (0) maka nilai *Job Satisfaction* (Y) positif ialah 4,669 dan dimana jika variabel *Workload* (X1) dan *Physical Work Environment* (X2) naik ataupun berpengaruh pada satu satuan, maka *Job Satisfaction* (Y) mampu terpengaruhi.

2. Nilai koefisien regresi variabel *Workload* (X1) = 0,183, menerangkan bahwa setiap X1 meningkat dalam satu satuan akan mampu meningkatkan nilai Y ialah 0,183 atau 18,3%.
3. Nilai koefisien regresi variabel *Physical Work Environment* (X2) = 0,241,

menunjukkan bahwa setiap X2 meningkat dalam satu satuan maka akan mampu meningkatkan nilai Y ialah 0,241 atau 24,1%.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa variabel *Physical Work Environment* (X2) sebesar 0,241 mempunyai lebih besar berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* (Y) dibandingkan dengan variabel *Workload* (X1) ialah 0,241.

Uji Hipotesis

Uji t

Perhitungan uji t dipaparkan pada tabel 5.

Tabel 5. Uji t

Variabel	t hitung	Sig	Ket
<i>Workload</i> (X1)	10,034	0,000	Signifikam
<i>Physical Work Environment</i> (X2)	9,104	0,000	Signifikam

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Perihal hasil pemaparan tabel 5 maka mampu menjelaskan ialah:

1. Pengaruh *Wokrload* (X1) terhadap *Job Satisfaction* (Y).
Berdasarkan tabel 10 dipaparkan bahwa variabel *Workload* (X1) memiliki hasil uji t ialah 10,034 memiliki nilai sig. 0,000. Sehingga diartikan bahwa *Workload* (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *Job Satisfaction* (Y) karena hasil signifikansi pada tabel sig. berada dibawah 0,05, sehingga Ho1 ditolak dan Ha1 diterima.
2. Pengaruh *Physical Work Environment* (X2) terhadap *Job Satisfaction* (Y).

Berdasarkan tabel 10 dipaparkan bahwa variabel *Physical Work Environment* (X2) memiliki hasil uji t ialah 9,104 memiliki nilai sig. 0,000. Sehingga diartikan bahwa *Physical Work Environment* (X2) berpengaruh signifikan parsial terhadap *Job Satisfaction* (Y) karena hasil signifikansi pada tabel sig. berada diatas 0,05, sehingga Ho2 ditolak sedangkan Ha2 diterima.

Uji F

Perhitungan uji f (uji silmutan) pada studi ini, tersaji pada Tabel 6.

Tabel 6. Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15.161	2	7.581	92.237	.000 ^b
	Residual	8.383	102	.082		
	Total	23.544	104			

a. Dependent Variable: JS

b. Predictors: (Constant), PWE, WL

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil pemaparan tabel 6, dijelaskan yaitu:

Tabel 6 memaparkan hasil uji F ialah 92,237 hasil sig. 0,000, yang mana probabilitas (0,000) lebih rendah dari 0,05 dikatakan model regresi linear berganda perihal variabel independen *Workload* (X1) dan *Physical Work Environment* (X1) mampu secara bersamaan (simultan) berpengaruh

signifikan dan memprediksi variabel dependen yaitu *Job Satisfaction* (Y). Maka dengan ini Ho3 di tolak dan Ha3 diterima.

Uji Koefisien Determinan (R²)

Perhitungan uji koefisien determinan (R²) menghasilkan hitungan sebagaimana tersaji pada Tabel 7.

Tabel 7. Uji Koefisien Determinan Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 ^a	.644	.637	.28668

a. Predictors: (Constant), PWE, WL
 b. Dependent Variable: JS

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Tabel 7, memaparkan koefisien determinan (R²) melalui kolom R square adalah 0,637 yang berarti sebesar 63,7% variabel *Workload* (X1) dan *Physical Work Environment* (X2) memberikan kontribusi dan menjelaskan variasi yang terjadi secara bersamaan terhadap *Job Satisfaction* (Y), sisanya sebesar 36,3% dijelaskan oleh sebab-sebab lainnya.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Hasil analisis yang sudah dipaparkan sebelumnya perihal *Workload*, *Physical Work Environment*, dan *Job Satisfaction* terhadap PT Matahari Silverindo Jaya, sehingga diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a) Analisis deskriptif yang dihasilkan, didapatkan jawaban responden yang menunjukkan angka nilai indeks masing-masing variabel memiliki interpretasi yang sedang. Hal ini menunjukkan bahwa *Workload* dan *Physical Work Environment* pada PT Matahari Silverindo masih kurang baik.
- b) Berdasarkan analisis regresi linear berganda pada studi ini mempunyai persamaan $Y = 4,669 + 0,183X1 + 0,241X2$, berarti nilai koefisien *Physical Work Environment* berpengaruh terbesar pada *Job Satisfaction*. Semakin baik

pengelolaan *Physical Work Environment* yang diterapkan, maka semakin baik pengaruhnya terhadap *Job Satisfaction* pada karyawan produksi PT Matahari Silverindo Jaya.

- c) Berdasarkan hasil uji koefisien determinan menunjukkan bahwa *Workload* dan *Physical Work Environment* hanya mampu memberikan pengaruh sebesar 63,7% terhadap *Job Satisfaction* di penelitian ini. Sebesar 36,3% disebabkan dari faktor lain diluar studi ini.
- d) Perihal pengolahan dari hasil Uji F bernilai sig. 0,000 dimana hasil tersebut berada diatas 0,05 digolongkan model regresi layak dipakai.

Saran

Hasil analisis yang sudah dipaparkan sebelumnya perihal *Workload*, *Physical Work Environment*, dan *Job Satisfaction* saran dan masukan untuk kedepannya antara lain:

- a. Perihal hasil studi ini, bisa dilihat yang berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* ialah *Workload* pada PT Matahari Silverindo Jaya Kota Semarang. Dilihat dari nilai indeks pada variabel *Workload* tertinggi berada di indikator *efforts* (tenaga yang lebih) diperlukan karyawan secara mental maupun fisik untuk

- menuntaskan pekerjaan mereka, dengan adanya hasil penemuan pada studi ini maka diharapkan PT Matahari Silverindo Jaya dapat memperhatikan beban kerja yang diberikan karyawan supaya mampu bekerja secara maksimal dan membentuk perencanaan kerja yang lebih baik dengan cara menyesuaikan kemampuan karyawan dengan bagaian dalam produksi, agar karyawan dalam menghadapi kelonjakan permintaan tidak bekerja lebih dari kemampuan yang mereka miliki.
- b. Untuk variabel *Physical Work Environment* pada perusahaan PT Matahari Silverindo berpengaruh secara parsial kepa *Job Satisfaction*. Berdasarkan hasil perhitungan penelitian ini maka kondisi *Physical Work Environment* pada PT Matahari Silverindo Jaya Kota Semarang yang sudah baik, sehingga perusahaan perlu menjaga dan merawat lingkungan kerja fisik secara berkala dilihat dari pembaruan mesin yang dilakukan hal ini dapat memenuhi kebutuhan karyawan agar kinerja karyawan tetap baik dan kepuasan kerja terjaga.
 - c. Seperti yang diketahui bahwa apabila variabel *Workload* dan *Physical Work Environment* dapat berpengaruh besarsamaan terhadap *Job Satisfaction* karyawan PT Matahari Silverindo Jaya sebesar 71,9% dilihat melalui koefisien determinan (R^2). Perusahaan perlu memperhatikan kedua variabel ini secara bersamaan untuk tetap meningkatkan yang mana kepuasan kerja karyawan nantinya akan berdampak terhadap kualitas dan kinerja mereka.
- a. Penelitian ini hanya berfokus pada *Workload* dan *Physical Work Environment*, yang mana diperlukannya pengembangan untuk studi selanjutnya perihal faktor-faktor lain yang bisa berpengaruh besar terhadap *Job Satisfaction*.
 - b. Responden dipenelitian ini terbatas, hanya 105 responden yang digunakan dari 250 karyawan dikarenakan adanya keterbatasan waktu dalam penelitian ini. Sehingga diperlukannya pengembangan untuk penelitian selanjutnya supaya bisa dipakai pada kelompok subyek yang berjumlah besar.
 - c. Responden studi ini hanya berfokus satu jenis kelamin lelaki saja karena populasi yang hanya berjenis kelamin lelaki. Sehingga diperlukannya pemebangan penelitian selanjutnya di beda jenis kelamin yang mana dapat memberikan lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rahman, F., Tin Agustina Karnawati. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Praktik Sumber Daya Manusiadan Pasar Tenaga Kerja terhadap Keinginan Pindah Kerja Karyawan. *JKBM(JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*. doi:<https://doi.org/10.31289/jkbm.v6i2.3553>
- Abdullahi, A. K., Mosanya, A. U., Bello, N., & Musa, M. K. (2023). Evaluation of job satisfaction among pharmacists working in public health facilities. *Explor Res Clin Soc Pharm*, 12, 100338. doi:10.1016/j.rcsop.2023.100338
- Alfian, A., Darwis, Umi Farida, Yusriadi Yusriadi. (2019). Human Resource Management in an Organization. *The 1st International Conference on Engineering, Technology and Social Science (ICONETOS 2019)*.

Keterbatasan Penelitian

Adanya keterbatasan penelitian yang dimiliki studi ini, bersamaan keterbatasan tersebut maka studi ini msmpu menjadi referensi dan perbaikan bagi penelitian selanjutnya. Keterbatasan penelitian meliputi:

- doi:<https://doi.org/10.31219/osf.io/kt5rj>
- Alrefaei, F. (2020). Job Satisfaction: Analysis of the Institute of Public Administration. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 8(12). doi:10.20431/2349-0349.0812008
- Didik Arif, R., Claudia, M., & Prihatiningrum, R. R. Y. (2023). Do Workload, Self-Efficacy, and Self-Esteem Affect Banking Employee Performance? *Open Access Indonesia Journal of Social Sciences*, 7(1), 1315-1322. doi:10.37275/oaijs.v7i1.206
- Djukic, M., Kovner, C. T., Brewer, C. S., Fatehi, F., & Greene, W. H. (2014). Exploring direct and indirect influences of physical work environment on job satisfaction for early-career registered nurses employed in hospitals. *Res Nurs Health*, 37(4), 312-325. doi:10.1002/nur.21606
- Endang Sulistiyani, Y. A. H., Andi Setiawan, Suwardi. (2022). Perceived organizational support, employee work engagement and work life balance Social exchange theory perspective. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*.
- Ennimay, E. (2022). The relationship between workload and nurses' performance in carrying out nursing care in inpatient at Hospital, Riau Province, Indonesia. *Gaceta Médica de Caracas*, 130(Supl. 5). doi:10.47307/GMC.2022.130.s5.23
- Fahriani Astuti Sitepu, R. F. D., Beby Karina Fawzee Sembiring. (2020). Effect of Physical Work Environment and NonPhysical Work Environment on Employee Performance through Job Satisfaction at PT. MNC Sky Vision Tbk Medan. *International Journal of Research and Review*.
- Fauzi, A. (2022). The Effect of Physical Work Environment and Communication on Employee Job Satisfaction in PT. Razza Prima Trafo Medan. *International Journal of Science, Technology & Management*.
- Herawati, H., Setyadi, D., Michael, M., & Hidayati, T. (2023). The Effect of Workload, Supervisor, and Coworker Supports on Job Performance through Job Satisfaction. *International Journal of Finance, Economics and Business*, 2(1), 13-33. doi:10.56225/ijfeb.v2i1.168
- Kokoroko, E., & Sanda, M. A. (2019). Effect of Workload on Job Stress of Ghanaian OPD Nurses: The Role of Coworker Support. *Saf Health Work*, 10(3), 341-346. doi:10.1016/j.shaw.2019.04.002
- Lee, B., Lee, C., Choi, I., & Kim, J. (2022). Analyzing Determinants of Job Satisfaction Based on Two-Factor Theory. *Sustainability*, 14(19). doi:10.3390/su141912557
- Müller-Bloch, C. (2015). A Framework for Rigorously Identifying Research Gaps in Qualitative Literature Reviews.
- Mura, A. L., Ariccio, S., Villani, T., Bonaiuto, F., & Bonaiuto, M. (2023). The Physical Environment in Remote Working: Development and Validation of Perceived Remote Workplace Environment Quality Indicators (PRWEQIs). *Sustainability*, 15(4). doi:10.3390/su15042858
- Nishant Bhatt, J. C., Mita Mehta. (2022). Testing Herzberg's two factor theory on millennials. *Cardiometry*. doi:10.18137/cardiometry.2022.22.231236
- Prabaswari, A. D., Basumerda, C., & Utomo, B. W. (2019). The Mental Workload Analysis of Staff in Study Program of Private Educational Organization. *IOP Conference Series: Materials*

- Science and Engineering*, 528(1). doi:10.1088/1757-899x/528/1/012018
- Shiv Kumar, T., & Dr. Ramesh Kumar, C. (2023). Factors Affecting Job Satisfaction of Employees in Government Sector Organizations. *International Journal of Engineering and Management Research*, 13(6), 36-46. doi:10.31033/ijemr.13.6.5
- Siti Aisyah, L. D., Danang Indrajaya. (2020). Are Physical and Non-Physical Working Environment Effect Employees Productivity with Motivation as an Intervening Factor? *Advances in Economics, Business and Management Research*. doi:10.2991/aebmr.k.200812.042
- Statistika, B. P. (2020). Data Industri Kaca. Retrieved from <https://kemlu.go.id/athens/id/news/13671/ekspor-kaca-indonesia-mengalami-peningkatan>
- Suwardi, T., Elsa Ayu Naida Savitri. (2022). The Effect of Sales Growth and Profitability on the Capital Structure of PT Unilever Indonesia TBK, 2010-2021. *IRJEMS International Research Journal of Economics and Management Studies*. doi:10.56472/25835238/IRJEMS-V11I2P108
- U.Jawahar Supraveen, U. J. S. (2021). A Study on Employees Job Satisfaction in Organisations. *Journal of Management and Science*.
- Yousaf, S. (2020). Dissection of Herzberg's Two-Factor Theory to Predict Job Satisfaction: Empirical Evidence from the Telecommunication Industry of Pakistan. *The Lahore Journal of Business*.
- Zhang, J.-H., & Lee, J.-H. (2020). Beyond the Hawthorne Research: Relationship Between IT Company Employees' Perceived Physical Work Environment and Creative Behavior. In *Software Engineering Research, Management and Applications* (pp. 147-159).

