

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN ASTON PRIORITY SIMATUPANG HOTEL & CONFERENCE CENTER DI JAKARTA
SELATAN****Jihan Rohadatul Aisy¹, Diana Tambunan²**¹Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta, Indonesia² Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta, Indonesia[✉ jihanrohadatul22@gmail.com](mailto:jihanrohadatul22@gmail.com)**ABSTRACT**

Employee job satisfaction is one of the important factors in supporting organizational performance, especially in the hospitality industry which demands high-quality services. This research aims to analyze the influence of workload and work environment on employee job satisfaction at Aston Priority Simatupang Hotel & Conference Center, South Jakarta. This research employed a quantitative approach with a causal associative design. The population consisted of 110 employees, while 52 respondents were selected using the Slovin formula and Simple Random Sampling technique. Data were collected through observation and questionnaires using a Likert scale and analyzed using multiple linear regression with SPSS. The findings indicate that workload has a significant effect on employee job satisfaction ($\text{Sig.} = 0.026 < 0.05$). The work environment also has a significant effect on employee job satisfaction ($\text{Sig.} = 0.000 < 0.05$). Simultaneously, workload and work environment significantly influence employee job satisfaction ($\text{Sig.} = 0.000 < 0.05$). The coefficient of determination (R^2) shows that 64.7% of employee job satisfaction is explained by workload and work environment, while the remaining 35.3% is influenced by other variables outside this research. Therefore, proper workload management and a conducive work environment can improve employee job satisfaction..

Keywords: Workload, Work Environment, Job Satisfaction..

ABSTRAK

Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung keberhasilan organisasi, khususnya pada industri perhotelan yang menuntut kualitas pelayanan yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Aston Priority Simatupang Hotel & Conference Center di Jakarta Selatan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal. Populasi penelitian berjumlah 110 karyawan dengan sampel sebanyak 52 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dan teknik Simple Random Sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ($\text{Sig.} 0,026 < 0,05$). Lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ($\text{Sig.} 0,000 < 0,05$). Secara

Article History

Received: Oktober 2026

Reviewed: Oktober 2026

Published: Oktober 2026

Plagirism checker no 80

Copyright : author**Publish by : musytari**

This work is licensed under
a [creative commons
attribution-noncommercial
4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

simultan, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Sig. 0,000 < 0,05). Nilai koefisien determinasi sebesar 64,7% menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh beban kerja dan lingkungan kerja, sedangkan 35,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Dengan demikian, pengelolaan beban kerja yang tepat dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

. Industri perhotelan merupakan salah satu sektor jasa yang mengalami perkembangan pesat serta menghadapi tingkat persaingan yang semakin tinggi. Kondisi tersebut menuntut setiap hotel untuk mampu memberikan pelayanan yang berkualitas agar dapat mempertahankan kepuasan dan loyalitas pelanggan. Keberhasilan pelayanan hotel tidak hanya ditentukan oleh fasilitas yang dimiliki, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia sebagai pelaksana operasional perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang memengaruhi kualitas sumber daya manusia adalah beban kerja. Beban kerja merupakan sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam periode tertentu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menimbulkan tekanan, kelelahan, dan stres kerja sehingga berdampak pada menurunnya kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan dapat meningkatkan efektivitas kerja dan memberikan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan.

Industri perhotelan merupakan salah satu sektor jasa yang mengalami perkembangan pesat serta menghadapi tingkat persaingan yang semakin tinggi. Kondisi tersebut menuntut setiap hotel untuk mampu memberikan pelayanan yang berkualitas agar dapat mempertahankan kepuasan dan loyalitas pelanggan. Keberhasilan pelayanan hotel tidak hanya ditentukan oleh fasilitas yang dimiliki, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia sebagai pelaksana operasional perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

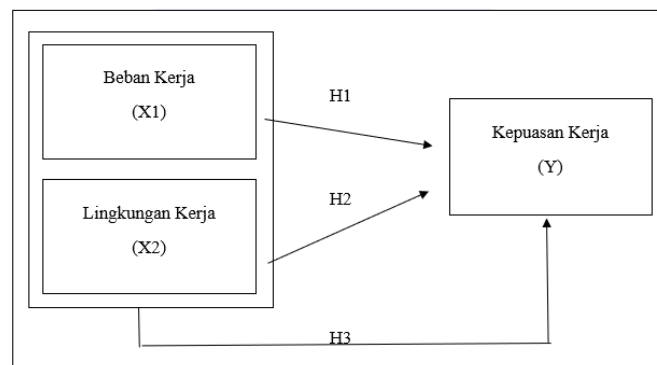
Salah satu faktor yang memengaruhi kualitas sumber daya manusia adalah beban kerja. Beban kerja merupakan sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam periode tertentu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menimbulkan tekanan, kelelahan, dan stres kerja sehingga berdampak pada menurunnya kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan dapat meningkatkan efektivitas kerja dan memberikan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan hasil observasi selama pelaksanaan magang dan wawancara awal terhadap sepuluh karyawan, sebagian besar responden menyatakan mengalami kelelahan ketika kegiatan MICE berlangsung bersamaan dengan tingkat hunian hotel yang tinggi. Selain itu, sebagian besar responden mengaku harus menyelesaikan beberapa pekerjaan dalam waktu yang sama serta menghadapi keterbatasan waktu penyelesaian pekerjaan. Dari sisi lingkungan kerja, komunikasi dan koordinasi antar bagian juga dinilai sangat memengaruhi kenyamanan dalam bekerja.

Kondisi tersebut menunjukkan adanya indikasi bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpotensi memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan masih menunjukkan hasil yang beragam. Beberapa penelitian menemukan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan penelitian lain menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan kerja. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan adanya research gap sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut pada objek yang berbeda, yaitu Aston Priority Simatupang Hotel & Conference Center di Jakarta Selatan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, serta menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Aston Priority Simatupang Hotel & Conference Center di Jakarta Selatan.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Gambar 1 menunjukkan kerangka penelitian yang menggambarkan hubungan antara beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) sebagai variabel independen terhadap kepuasan kerja (Y) sebagai variabel dependen. Kerangka penelitian ini disusun berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif kausal. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji hubungan antara variabel independen, yaitu beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2), terhadap variabel dependen, yaitu kepuasan kerja karyawan (Y). Penelitian dilaksanakan di Aston Priority Simatupang Hotel & Conference Center, Jakarta Selatan.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 110 karyawan Aston Priority Simatupang Hotel & Conference Center. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh sebanyak 52 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan Simple Random Sampling, yaitu setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi responden penelitian.

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden menggunakan skala Likert lima poin, sedangkan data sekunder diperoleh melalui observasi dan dokumentasi yang berkaitan dengan kondisi

operasional perusahaan. Variabel beban kerja diukur menggunakan indikator kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai. Variabel lingkungan kerja diukur melalui indikator hubungan kerja, kebisingan, aturan kerja, penerangan, dan sirkulasi udara. Adapun variabel kepuasan kerja diukur berdasarkan indikator pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan linearitas untuk memastikan model regresi memenuhi asumsi yang dipersyaratkan. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda melalui uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi (R^2). Seluruh proses pengolahan data dilakukan menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian melibatkan 52 responden yang merupakan karyawan Aston Priority Simatupang Hotel & Conference Center. Karakteristik responden dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan lama bekerja. Mayoritas responden berada pada usia produktif dan telah memiliki pengalaman kerja yang cukup sehingga mampu memberikan penilaian terhadap kondisi beban kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja yang dirasakan selama bekerja di perusahaan.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Perempuan	28	54%
Laki-Laki	24	46%
Total	52	100%

Usia	Jumlah	Presentase
<25 tahun	42	80%
25-30 tahun	4	8%
31-40 tahun	3	6%
>40 tahun	3	6%
Total	52	100%

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
<1 tahun	35	67%
1-3 tahun	11	21%
4-6 tahun	1	2%
>6 tahun	5	10%
Total	52	100%

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Rentang r hitung	r tabel	Cronbach Aloha	Keterangan
Beban Kerja (X1)	12	0.381-0.694	0.273	0.759	Valid & Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	14	0,557 - 0,814	0.273	0.907	Valid & Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	9	0,522 - 0,757	0.273	0.854	Valid & Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS V.27 (2026)

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja memiliki nilai r hitung ;ebih besar dari r tabel (0,273), sehingga seluruh item dinyatakan valid. Selain itu, nilai Cronbach Alpha pada setiap variabel berada diatas 0,60, sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat ukur.

Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan linearitas. Hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,175 ($> 0,05$), yang berarti data berdistribusi normal. Hasil uji heteroskedastisitas dengan scatter plot menunjukkan sebaran residual yang acak tanpa pola tertentu, sehingga model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance sebesar 0,704 dan VIF sebesar 1,420 pada kedua variabel independen, yang berarti tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji linearitas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,856 untuk Beban Kerja dan 0,188 untuk Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja, keduanya di atas 0,05, sehingga hubungan antarvariabel bersifat linear. Dengan terpenuhinya seluruh asumsi klasik tersebut, analisis regresi linear berganda dapat dilanjutkan..

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

Pengujian	Nilai	Sig.	Keterangan
Uji t: Beban Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)	Koefisien regresi = 0,185	0,026	Signifikan
Uji t: Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)	Koefisien regresi = 0,458	0,000	Signifikan
Uji F: X1 dan X2 Terhadap Y (simultan)	-	0,000	Signifikan
Koefisien Determinasi (R^2)	0,647 (64,7%)	-	-

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS V.27 (2026)

Berdasarkan hasil uji parsial, Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai signifikansi $0,026 < 0,05$, dan Lingkungan Kerja juga berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil uji simultan menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,647 menunjukkan bahwa 64,7% variasi Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja, sedangkan 35,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 0,696 + 0,185X_1 + 0,458X_2$, yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap Kepuasan Kerja dibandingkan Beban Kerja, dilihat dari nilai koefisien regresinya yang lebih tinggi.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Aston Priority Simatupang Hotel & Conference Center, dengan nilai signifikansi $0,026 < 0,05$. Temuan ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan kapasitas karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja, sementara beban kerja yang melebihi kapasitas dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun mental yang menurunkan kepuasan kerja. Hasil ini sejalan dengan pandangan Schultz yang menyatakan bahwa beban kerja merupakan kondisi ketika karyawan dituntut menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah besar dengan waktu terbatas, sehingga ketidaksesuaian antara beban kerja dan kemampuan individu berdampak pada kondisi psikologis dan tingkat kepuasan kerja mereka. Temuan ini juga konsisten dengan penelitian Fahira et al. (2022) serta Bramasta dan Rahayu (2025) yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan hotel. Kondisi ini relevan dengan situasi di Aston Priority Simatupang Hotel & Conference Center, di mana tingginya aktivitas MICE yang berlangsung hampir setiap hari menuntut karyawan bekerja dengan intensitas tinggi, sehingga pengelolaan beban kerja yang efektif menjadi penting untuk menjaga kenyamanan dan kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan Kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa kondisi tempat kerja, baik dari aspek fisik maupun hubungan antarkaryawan, turut menentukan tingkat kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman memudahkan karyawan menyelesaikan tugas dengan baik, sedangkan lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan kenyamanan dan kepuasan kerja. Temuan ini sejalan dengan teori Hasibuan yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai tempat karyawan menjalankan tugas sehari-hari, mencakup kondisi fisik serta interaksi antara rekan kerja maupun atasan dan bawahan. Hasil ini juga konsisten dengan penelitian Pratama dan Adrian (2024) serta Fahira et al. (2022) yang menemukan pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan hotel. Di Aston Priority Simatupang Hotel & Conference Center, lingkungan kerja memiliki peran penting karena operasional hotel sangat bergantung pada komunikasi dan koordinasi antar departemen seperti Front Office, Housekeeping, Food and Beverage, dan MICE, sehingga hubungan kerja yang baik antarbagian turut menciptakan suasana kerja yang menyenangkan.

Secara simultan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,647, yang berarti kedua variabel tersebut secara bersama-sama menjelaskan 64,7% variasi kepuasan kerja karyawan, sedangkan 35,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi, kepemimpinan, stres kerja, pengembangan karier, dan budaya organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh salah satu faktor secara terpisah, melainkan oleh kombinasi antara beban kerja yang sesuai kapasitas dan lingkungan kerja yang kondusif. Karyawan cenderung merasa lebih puas apabila tugas yang diberikan sejalan dengan kemampuan mereka dan didukung oleh suasana kerja yang nyaman serta hubungan kerja yang baik antar bagian di lingkungan hotel.

PENUTUP

Penelitian ini membuktikan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Aston Priority Simatupang Hotel & Conference Center, dengan nilai signifikansi $0,026 < 0,05$. Lingkungan Kerja juga berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 64,7%, sedangkan 35,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, pengelolaan beban kerja yang sesuai kapasitas serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Perusahaan disarankan untuk mengevaluasi pembagian beban kerja agar selaras dengan kapabilitas masing-masing karyawan, meningkatkan komunikasi dan koordinasi antar departemen, serta mempertahankan dan menumbuhkan kenyamanan lingkungan kerja melalui penyediaan sarana penunjang kerja. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja, seperti motivasi, kepemimpinan, atau jenjang karier, serta memperluas cakupan objek penelitian pada sektor industri yang berbeda agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara lebih luas.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada Ibu Dr. Diana Tambunan, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan masukan selama penyusunan skripsi ini, seluruh dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, pihak manajemen Aston Priority Simatupang Hotel & Conference Center, kedua orang tua, keluarga, para responden, serta seluruh pihak yang telah memberikan doa, dukungan, dan bantuan hingga penyusunan artikel ini selesai.

REFERENSI

- Bramasta, V., & Rahayu, E. (2025). Pengaruh pelatihan, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan housekeeping di Hotel Aruss Semarang. *Jurnal Manajemen*, 20(1978), 6659-6666.
- Caniago, M. K., Ferdian, F., & Karyawan, K. K. (2026). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan karyawan di Four Points by Sheraton Batam. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(1), 15-26.
- Fahira, J. N., Abrian, Y., & Wulansari, N. (2022). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Rangkayo Basa Kota Padang. *Kajian Pariwisata dan Bisnis Perhotelan*, 3(1). <https://doi.org/10.24036/jkpbp.v3i1.40072>.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Manurung, G. G., Darmiliani, Yana, M. T., Anesha, S., & Zuriana, K. Z. (2024). Meningkatkan manajemen SDM sebagai faktor keunggulan kompetitif dalam pariwisata dan industri perhotelan. *Jurnal Pariwisata dan Perhotelan*, 2(2), 1-12. <https://doi.org/10.47134/pjpp.v2i2.3389>.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108-110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Yang, & Santoso, M. D. (2022). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Daiyaplas Semarang. *Jurnal Manajemen*, 11(1).
- Yasa, I. M. S., Widiadnya, I. B. M., & Salain, P. P. P. (2025). Kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Udara Bali Yoga, Detox & Spa di Kabupaten Badung. *Jurnal Emas*, 6(5), 1066-1080.