



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank Syariah Nasional (BSN) Kantor Cabang Makassar

Nur Athifah Wahyuningsih¹, Agung Widhi Kurniawan², Anwar³, Muhammad Ichwan Musa⁴, Uhud Darmawan Natsir⁵

^{1,2,3,4,5}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar, Makassar, Indonesia
Email: ¹nurathifawahyuningsih@gmail.com, ²agungwk@unm.ac.id, ³anwar@unm.ac.id, ⁴m.ichwan.musa@unm.ac.id, ⁵uhud.darmawan@unm.ac.id

Informasi Artikel

Submitted : 08-04-2025

Accepted : 22-04-2025

Published : 15-05-2026

Keywords:

Work Environment

Workload

Employee Job Satisfaction

Abstract

This study aims to analyze the influence of the work environment and workload on employee job satisfaction at the Makassar Branch Office of Bank Syariah Nasional (BSN). This study employed a quantitative approach with a descriptive research design. The population consisted of all 80 employees of the Makassar Branch Office of Bank Syariah Nasional (BSN). A total of 49 respondents were selected using a purposive sampling technique. Primary data were collected through a structured questionnaire, while the data were analyzed using multiple linear regression with the assistance of Statistical Product and Service Solutions (SPSS) version 25. Prior to hypothesis testing, the data were subjected to validity, reliability, and classical assumption tests to ensure the accuracy and reliability of the research findings. The findings indicate that the work environment does not have a significant effect on employee job satisfaction. In contrast, workload has a positive and statistically significant effect on employee job satisfaction. Furthermore, the simultaneous test demonstrates that the work environment and workload jointly have a positive and significant influence on employee job satisfaction, indicating that the proposed research hypotheses are supported. These findings suggest that effective workload management plays a more important role in improving employee job satisfaction than the work environment in the context of the Makassar Branch Office of Bank Syariah Nasional. Therefore, management is encouraged to optimize workload distribution while continuously maintaining a supportive work environment to enhance employee job satisfaction.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Syariah Nasional (BSN) Kantor Cabang Makassar. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Syariah Nasional (BSN) Kantor Cabang Makassar yang berjumlah 80 orang. Sampel penelitian sebanyak 49 responden ditentukan menggunakan teknik *purposive sampling*. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden dan dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 25. Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas, sedangkan data penelitian diuji menggunakan uji asumsi klasik untuk memastikan kelayakan analisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, hasil uji simultan menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengelolaan beban kerja yang efektif memiliki peran yang lebih dominan dalam meningkatkan kepuasan kerja dibandingkan lingkungan kerja. Oleh karena itu, manajemen Bank Syariah Nasional Kantor Cabang Makassar perlu mengoptimalkan pengelolaan beban kerja melalui pembagian tugas yang proporsional, penyesuaian target kerja, serta tetap menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan serta mendukung pencapaian kinerja organisasi secara berkelanjutan.

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

1. PENDAHULUAN

Lingkungan kerja di sebuah lembaga keuangan, terutama perbankan seperti Bank Syariah Nasional (BSN), sangat berpengaruh terhadap kualitas pelayanan, kinerja karyawan, dan kepuasan nasabah. Sebagai lembaga yang bergerak di bidang jasa keuangan, Bank Syariah Nasional (BSN) harus mampu memberikan pelayanan yang cepat, tepat, serta menjunjung tinggi nilai-nilai kejujuran, tanggung jawab, dan prinsip syariah dalam setiap aktivitasnya. Dalam hal ini, lingkungan kerja menjadi faktor penting yang memengaruhi sejauh mana karyawan dapat menjalankan tugasnya secara optimal, profesional, dan sesuai dengan nilai-nilai yang dimiliki organisasi.

Di tingkat perusahaan, Bank Syariah Nasional (BSN) sangat menekankan pentingnya budaya kerja yang baik, penerapan etika bisnis, serta kepatuhan terhadap pedoman perilaku sebagai dasar pembentukan karakter organisasi. Melalui penerapan nilai-nilai tersebut, bank berupaya membangun standar pelayanan yang tinggi sehingga karyawan memiliki pemahaman dan komitmen yang sama mengenai pentingnya profesionalisme serta pemberian pelayanan terbaik kepada nasabah.

Bank Syariah Nasional (BSN) merupakan unit usaha syariah yang berasal dari Bank BTN, yang sebelumnya dikenal sebagai BTN Syariah. Bank Syariah Nasional (BSN) menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip-prinsip syariah. Pada tahun 2017, Bank Syariah Nasional (BSN) meraih penghargaan Anugerah Syariah Republika (ASR) dalam kategori Unit Usaha Syariah (UUS) Bank Umum dengan Kinerja Terbaik. Untuk mewujudkan visinya menjadi The Mortgage Bank di Asia Tenggara pada tahun 2025, Bank Syariah Nasional (BSN) terus berupaya mempertahankan kinerja yang positif serta mencapai target bisnis yang telah ditetapkan.

PT Bank Syariah Nasional (BSN) Tbk Kantor Cabang Syariah Makassar merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) berbentuk perseroan terbatas yang bergerak di bidang jasa keuangan perbankan dan beroperasi di Kota Makassar. Bank Syariah Nasional (BSN) resmi beroperasi pada 22 Desember 2025 sebagai bank umum syariah hasil spin-off Unit Usaha Syariah (UUS) BTN dan menjadi salah satu bank syariah terbesar di Indonesia dengan aset sekitar Rp71–73 triliun. Berpusat di Jakarta, BSN berfokus pada pengembangan layanan perbankan digital melalui aplikasi Bale Syariah serta mendukung konsolidasi industri perbankan syariah nasional. Ketatnya persaingan dalam industri jasa keuangan perbankan menuntut Bank Syariah Nasional (BSN) untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya. Tuntutan operasional yang tinggi serta kewajiban memberikan pelayanan terbaik kepada nasabah menyebabkan beban kerja karyawan semakin besar. Kondisi tersebut, disertai tuntutan perusahaan agar kinerja tetap optimal, berpotensi menimbulkan stres kerja yang pada akhirnya dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Dalam konteks industri perbankan yang semakin kompetitif, keberhasilan suatu bank tidak hanya diukur dari pencapaian target keuangan dan pertumbuhan jumlah nasabah, tetapi juga sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. SDM yang kompeten, sehat secara fisik dan mental, serta memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi merupakan faktor penting dalam mendukung keberlanjutan organisasi dan meningkatkan daya saing perusahaan. Berikut disajikan data kuesioner pra-penelitian mengenai lingkungan kerja pada Bank Syariah Nasional (BSN) Cabang Makassar dengan jumlah responden sebanyak 10 orang.

Tabel 1. Pra-Survey Lingkungan Kerja pada Bank Syariah Nasional (BSN) Cabang Makassar

Pernyataan	Puas	Kurang Puas	Target
Perlengkapan kantor	80%	20%	100%
Fasilitas penunjang (toilet dan parkir)	50%	50%	100%

Sumber: Data Diolah (2026)

Dari tabel 1. menunjukkan rasa puas terhadap perlengkapan kantor dengan 80% responden memilih puas namun ada yang memilih kurang puas terhadap perlengkapan kantor yang tersedia sebanyak 20% responden memilih kurang puas. Sedangkan untuk fasilitas penunjang hasil kuesiner menunjukkan 50% responden memilih kurang puas, ketidakpuasan yang cukup tinggi ini mengindikasikan bahwa dimensi fisik lingkungan kerja belum sepenuhnya mendukung kenyamanan karyawan, dan hal ini berpotensi menjadi faktor penurunan kepuasan kerja.

Berikut data kuesioner pra-penelitian terkait beban kerja pada Bank Syariah Nasional (BSN) Cabang Makassar dengan jumlah responden sebanyak 10 orang.

Tabel 2. *Pra-Survey* Beban Kerja pada Bank Syariah Nasional (BSN) Cabang Makassar

Pernyataan	Ya	Tidak	Target
Target yang diraih ditempat kerja terlalu tinggi	60%	40%	100%
Jam kerja yang terlalu berat	60%	40%	100%
Mengerjakan banyak pekerjaan setiap hari	70%	30%	100%
Kelelahan dalam bekerja	70%	30%	100%

Sumber: Data Diolah (2026)

Dari Tabel 2 di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat stres dan tuntutan kerja karyawan tergolong tinggi. Mayoritas karyawan (60%–70%) menyatakan bahwa target kerja yang harus dicapai terlalu tinggi, jam kerja cukup berat, dan volume pekerjaan harian sangat banyak. Tingginya persentase karyawan yang mengalami beban kerja berlebih dan kelelahan mengindikasikan bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor yang berpotensi menurunkan kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja yang kondusif dan pengaturan beban kerja yang seimbang merupakan dua faktor penting yang dapat memengaruhi motivasi, kinerja, dan komitmen karyawan. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik kantor, tata ruang, pencahayaan, kebersihan, fasilitas pendukung, hingga hubungan interpersonal antarpegawai. Yuliantari dan Prasasti (2020:76) menyatakan bahwa lingkungan kerja dengan sarana dan prasarana yang memadai serta hubungan kerja yang harmonis antara sesama pegawai maupun dengan atasan akan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menyebabkan pegawai sulit berkonsentrasi, sedangkan hubungan kerja yang tidak harmonis berpotensi menurunkan kinerja karyawan.

Dalam konteks Bank Syariah Nasional (BSN) Cabang Makassar, aktivitas pelayanan yang padat menuntut interaksi yang intensif dengan nasabah. Hasil pengamatan awal menunjukkan adanya beberapa tantangan, seperti keterbatasan ruang kerja yang menyebabkan mobilitas karyawan kurang optimal serta tingkat kebisingan di area pelayanan nasabah. Apabila kondisi tersebut tidak dikelola dengan baik, kenyamanan, konsentrasi, dan produktivitas kerja karyawan dapat menurun.

Selain lingkungan kerja, beban kerja juga merupakan faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. Beban kerja mengacu pada jumlah tugas, tanggung jawab, dan waktu yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam periode tertentu. Menurut Nurhasanah et al. (2022:245), beban kerja merupakan sekumpulan tugas yang harus diselesaikan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan. Penelitian Zainal dkk. (2022:87) juga menegaskan bahwa ketidaksesuaian antara kapasitas individu dan tuntutan pekerjaan dapat memicu gangguan kesehatan mental serta meningkatkan tingkat ketidakhadiran karyawan.

Dalam industri perbankan, target pelayanan dan pencapaian bisnis yang tinggi sering kali menyebabkan beban kerja meningkat, terutama pada akhir bulan atau saat peluncuran produk baru. Karyawan yang menghadapi tekanan target tanpa didukung lingkungan kerja yang memadai

berpotensi mengalami stres kerja yang berdampak positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan adanya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan agar kualitas pelayanan kepada nasabah tetap terjaga.

Selain itu, Bank Syariah Nasional (BSN) Cabang Makassar sebagai lembaga keuangan syariah memiliki tanggung jawab untuk menerapkan prinsip-prinsip syariah dalam pengelolaan sumber daya manusianya. Lingkungan kerja yang mendukung nilai-nilai syariah serta pengelolaan beban kerja yang adil dan transparan diharapkan mampu menciptakan suasana kerja yang produktif, nyaman, dan sesuai dengan nilai-nilai Islam yang menjunjung keadilan (al-'adl), keseimbangan (tawazun), dan kemaslahatan.

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan salah satu karyawan Bank Syariah Nasional (BSN) Kantor Cabang Makassar, diperoleh informasi bahwa lingkungan kerja dan beban kerja memiliki hubungan yang erat dengan kepuasan kerja karyawan. Suasana kantor yang nyaman, sirkulasi udara yang baik, serta hubungan yang harmonis antarkaryawan dinilai mampu meningkatkan semangat, konsentrasi, dan kenyamanan dalam bekerja.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan beban kerja yang seimbang merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di Bank Syariah Nasional (BSN) Kantor Cabang Makassar. Kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada pengkajian aspek keadilan beban kerja berdasarkan perspektif ekonomi dan manajemen syariah, yang tidak hanya memandang beban kerja dari sisi kuantitas pekerjaan, tetapi juga dari prinsip keadilan, keseimbangan, dan tanggung jawab sebagaimana diajarkan dalam nilai-nilai syariah. Pendekatan ini diharapkan memberikan kontribusi baru dalam pengelolaan sumber daya manusia pada perbankan syariah, khususnya dalam menciptakan kepuasan kerja yang berkelanjutan melalui distribusi beban kerja yang adil, proporsional, dan sesuai dengan kapasitas karyawan.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian *explanatory* bertujuan untuk menjelaskan hubungan antarvariabel serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Variabel yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi lingkungan kerja dan beban kerja sebagai variabel independen, serta kepuasan kerja karyawan sebagai variabel dependen. Penelitian dilaksanakan di PT Bank Syariah Nasional (BSN) Kantor Cabang Makassar karena perusahaan tersebut memiliki karakteristik yang sesuai dengan tujuan penelitian, khususnya terkait pengelolaan sumber daya manusia pada sektor perbankan syariah.

Populasi penelitian berjumlah 80 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*, sehingga diperoleh 49 responden yang memenuhi kriteria penelitian. Adapun kriteria sampel meliputi: (1) karyawan tetap PT Bank Syariah Nasional (BSN) Kantor Cabang Makassar, (2) telah memiliki masa kerja minimal satu tahun sehingga telah memahami lingkungan kerja dan beban kerja di perusahaan, (3) terlibat langsung dalam aktivitas operasional maupun pelayanan kepada nasabah, serta (4) bersedia menjadi responden dengan mengisi kuesioner secara lengkap. Karyawan yang masih berstatus magang, kontrak dengan masa kerja kurang dari satu tahun, atau sedang menjalani cuti pada saat penelitian tidak dijadikan sebagai sampel.

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi dengan menggunakan skala *Likert* sebagai alat ukur. Variabel lingkungan kerja diukur melalui indikator kondisi fisik tempat kerja, fasilitas kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan, serta keamanan dan kenyamanan lingkungan kerja. Variabel beban kerja diukur berdasarkan indikator target pekerjaan, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan standar pekerjaan. Sementara itu, variabel kepuasan kerja diukur melalui indikator kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji atau kompensasi, kesempatan promosi, supervisi, dan hubungan dengan rekan kerja.

Selanjutnya, data dianalisis menggunakan analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, serta uji hipotesis berupa uji F dan uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara simultan maupun parsial.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 3. Karakteristik Responden Penelitian

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki -Laki	18	36,7%
Perempuan	31	63,3%
Total	49	100%
Responden Berdasarkan Usia		
Rentan Usia	Frekuensi	Presentase
20-30 Tahun	35	71%
> 30 Tahun	14	29%
Total	49	100%
Responden Berdasarkan Lama Bekerja		
Rentan Usia	Frekuensi	Presentase
6 Bulan-1 Tahun	20	41%
>1 Tahun	29	59%
Total	49	100%

Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan Hasil olah data yang dilakukan pada keseluruhan jumlah responden, pada tabel 3, hasilnya menunjukkan bahwa jumlah responden pada penelitian ini yaitu responden dengan tingkat lama bekerja >1 tahun lebih banyak dengan jumlah 29 orang (59%) dibandingkan dengan responden dengan lama bekerja 6 bulan-1 tahun sebanyak 20 orang (41%) dari total sebanyak 49 orang. Hal tersebut menunjukkan bahwa di dalam Bank Syariah Nasional (BSN) Cabang Makassar sebagian besar telah memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam memahami sistem operasional serta kebijakan perusahaan. Dengan masa kerja lebih dari satu tahun, karyawan cenderung telah melewati masa adaptasi awal dan memiliki tingkat pemahaman yang lebih baik terhadap lingkungan kerja. Dominasi responden dengan masa kerja lebih dari satu tahun juga mengindikasikan bahwa perusahaan memiliki tingkat retensi karyawan yang relatif baik. Menurut (Ivancevichn Konopaske, & Matteson, 2014) Masa kerja dapat memengaruhi pembentukan sikap kerja, termasuk kepuasan kerja, karena semakin lama seseorang bekerja maka semakin baik proses adaptasi terhadap lingkungan kerjanya.

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk menguji apakah variabel independen dan dependennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Metode yang digunakan adalah metode One – Sample Kolmogrov-Smimov Test jika (nilai $\alpha > 0,05$). Maka data berdistribusi normal. Disajikan data dibawah ini yang menunjukkan hasil uji normalitas kedua varibel.

Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,51580100
Most Extreme Differences	Absolute	0,103
	Positive	0,103
	Negative	-0,071
Test Statistic		0,103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data Olahan (2026)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa ketiga variabel yang diteliti memiliki tingkat signifikansi $0.200 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diteliti berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Multikolonearitas adalah suatu kondisi hubungan linear antara variabel independen yang satu dengan yang lainnya dalam model regresi. Salah satu cara untuk menguji adanya multikoloniearitas dapat dilihat dari Variance Inflation Factor (VIF) dan nilai tolerance. Jika nilai VIF $< 10,00$ dan nilai tolerance $> 1,00$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Coefficients			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.712	1.404
	X2	.712	1.404

Sumber: Data Olahan (2026)

Berdasarkan hasil pengujian diatas, karena nilai VIF untuk semua variabel memiliki nilai lebih kecil daripada 10,00 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1, maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya kesamaan varian dari residual pada model regresi. Persamaan regresi yang baik tidak mengalami heteroskedastisitas. Metode yang digunakan adalah dengan mengkorelasikan nilai absolut residualnya dengan masing-masing variabel independent. Jika hasil nilai probabilitanya memiliki nilai signifikan $> \text{nilai } \alpha = 0,05$, maka model tidak megalami heteroskedastisitas.

Tabel 6. Uji Heterokedastisitas

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.846	1.727		-.490	.626
	X1	.002	.070	.004	.023	.982
	X2	.094	.089	.182	1.060	.295

Sumber: Data Olahan (2026)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai probability data penelitian memiliki tingkat signifikan 0.982 dan 0.295 > 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa model diatas tidak mengalami heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independen terdiri dari lingkungan kerja (X_1) dan beban kerja (X_2), sedangkan variabel dependen adalah kepuasan kerja (Y). Penggunaan analisis regresi linier berganda dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja baik secara simultan maupun parsial terhadap kepuasan kerja pegawai.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja (variabel dependen)

X_1 = Lingkungan Kerja (variabel independen pertama)

X_2 = Beban Kerja (variabel independen kedua)

a = Konstanta atau intercept (nilai Y saat X_1 dan $X_2 = 0$)

$b_{1,2}$ = Koefisien regresi yang menunjukkan arah dan besar pengaruh masingmasing variabel independen terhadap variabel dependen

e = Error atau residual

Interpretasi dari nilai b_1 dan b_2 adalah sebagai berikut:

1. jika nilai koefisien regresi bernilai positif, maka terdapat pengaruh positif antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2. jika koefisien bernilai negatif, maka terdapat pengaruh negatif.

Tabel 7. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.409	2.690		2.755	.008
	X1	.167	.109	.207	1.543	.130
	X2	.523	.138	.506	3.778	.000

Sumber: Data Olahan (2026)

Berdasarkan data pada tabel di atas dapat diketahui nilai koefisien regresi masing-masing variabel bebas terhadap Kepuasan Kerja, yaitu Lingkungan Kerja sebesar 0,167 (X1), Beban Kerja sebesar -0,523 (X2) dengan nilai konstanta sebesar 7,409. Dengan demikian, terbentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 7,409 + 0,167X_1 + 0,523X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan di atas, nilai konstanta sebesar 7,409 ($a = 7,409$) menunjukkan bahwa apabila variabel Lingkungan Kerja dan Beban Kerja bernilai nol (0), maka Kepuasan Karyawan akan tetap sebesar 7,409.

- Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (b_1) sebesar 0,167 dengan arah positif. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan Lingkungan Kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kepuasan Karyawan sebesar 0,167 dengan asumsi variabel lain konstan.
- Nilai koefisien regresi Beban Kerja (b_2) sebesar +0,523 dengan arah positif. Artinya, setiap kenaikan Beban Kerja sebesar 1 satuan akan menurunkan Kepuasan Kerja sebesar 0,523 dengan asumsi variabel lain konstan.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (Uji t) digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen secara parsial. Dalam penelitian ini, uji t bertujuan untuk menguji pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) secara individu. Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, atau dengan melihat nilai signifikansi (Sig.).

Adapun kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- Jika Sig. < 0,05, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (H_0 ditolak).
- Jika Sig. > 0,05, maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (H_0 diterima).

Tabel 8. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.409	2.690		2.755	.008
	X1	.167	.109	.207	1.543	.130
	X2	.523	.138	.506	3.778	.000

Sumber: Data Olahan (2026)

Berdasarkan hasil uji t parsial pada tabel coefficients, dapat diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 1,543 lebih kecil dari t tabel sebesar 2,0129 dengan tingkat signifikansi $0,130 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Selanjutnya, variabel Beban Kerja (X2) memperoleh nilai t hitung sebesar 3,778 lebih besar dari t tabel sebesar 2,0129 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial hanya Beban Kerja (X2) yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Syariah Nasional (BSN) Kantor Cabang Makassar.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menentukan apakah semua variabel independen bekerja bersama atau mempengaruhi variabel dependen. Sehubungan dengan penelitian ini, f-tes dilakukan untuk menentukan apakah lingkungan kerja dan beban kerja memiliki dampak yang signifikan pada kepuasan kerja pegawai. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji F adalah:

1. Jika $\text{Sig.} < 0,05$, maka variabel lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (H_0 ditolak).
2. Jika $\text{Sig.} > 0,05$, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (H_0 diterima).

Tabel 9. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	77.100	2	38.550	16.079	.000
	Residual	110.287	46	2.398		
	Total	187.388	48			

Sumber: Data Olahan (2026)

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan kerja karyawan pada Bank Syariah Nasional (BSN) Kantor Cabang Makassar.

Koefisien Determinasi

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Squares	Adjusted R Squares	Std. Error of the Estimate
1	.641	.411	.386	1.548

Sumber: Data Olahan (2026)

Berdasarkan tabel di atas, nilai koefisien korelasi (r) bernilai positif sebesar 0,641 dan R square (R^2) yang diperoleh bernilai 0,411 (41,1%). Hal ini berarti lingkungan kerja dan beban kerja memiliki hubungan positif dan mempengaruhi 41,1 % perubahan pada kepuasan kerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 58,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank Syariah Nasional (BSN) Kantor Cabang Makassar. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang telah dinilai baik oleh karyawan belum tentu mampu meningkatkan kepuasan kerja secara langsung. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, sebagian besar responden memberikan penilaian puas hingga sangat puas terhadap kondisi fisik lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan, serta fasilitas kerja. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa lingkungan kerja di BSN Cabang Makassar telah menjadi kondisi yang dianggap normal oleh karyawan sehingga bukan lagi faktor utama yang menentukan tingkat kepuasan kerja.

Temuan tersebut dapat dijelaskan melalui *Two Factor Theory* yang dikemukakan oleh Herzberg (1959). Menurut teori ini, lingkungan kerja merupakan faktor pemeliharaan (hygiene factor) yang berfungsi mencegah munculnya ketidakpuasan, tetapi tidak selalu mampu meningkatkan kepuasan kerja apabila kebutuhan dasar karyawan telah terpenuhi. Dengan kata lain, ketika lingkungan kerja sudah berada pada kondisi yang nyaman dan memadai, peningkatan fasilitas atau kondisi kerja tidak lagi memberikan pengaruh yang berarti terhadap kepuasan kerja. Dalam konteks BSN Cabang Makassar, kondisi ruang kerja, hubungan sosial, dan fasilitas kerja telah dinilai baik sehingga perhatian karyawan lebih terfokus pada aspek lain yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Fitriyah dan Chotijatul (2021) yang menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Instalasi Farmasi Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Namun demikian, hasil penelitian ini berbeda dengan pendapat Yuliantari dan Prasasti (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang didukung sarana dan prasarana yang memadai serta hubungan kerja yang harmonis mampu menciptakan kenyamanan dan meningkatkan kepuasan kerja. Perbedaan hasil tersebut diduga dipengaruhi oleh karakteristik organisasi dan kondisi lingkungan kerja pada masing-masing objek penelitian. Pada BSN Cabang Makassar, lingkungan kerja telah berada pada kondisi yang relatif baik sehingga bukan lagi menjadi faktor yang membedakan tingkat kepuasan antarpegawai.

Sebaliknya, penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang diberikan telah sesuai dengan kemampuan, kompetensi, dan waktu kerja karyawan sehingga tidak dipersepsikan sebagai tekanan yang berlebihan. Karyawan justru memandang beban kerja sebagai bentuk tanggung jawab yang mampu mendorong peningkatan semangat dan kepuasan dalam bekerja. Kondisi tersebut tercermin dari hasil analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa target pekerjaan, jumlah pekerjaan, dan tekanan kerja masih berada dalam batas yang wajar.

Temuan ini sejalan dengan pendapat Nurhasanah et al. (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja merupakan sekumpulan tugas yang harus diselesaikan sesuai batas waktu tertentu. Apabila pembagian beban kerja dilakukan secara proporsional dan sesuai kemampuan karyawan, maka pekerjaan akan dapat diselesaikan secara efektif sehingga meningkatkan kepuasan kerja. Sebaliknya, Zainal dkk. (2022) menjelaskan bahwa ketidaksesuaian antara kapasitas individu dan tuntutan pekerjaan dapat memicu stres kerja, gangguan kesehatan mental, serta meningkatkan tingkat ketidakhadiran karyawan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja di BSN Cabang Makassar telah dilakukan secara cukup baik sehingga belum menimbulkan tekanan kerja yang berlebihan.

Dalam perspektif manajemen syariah, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja di BSN Cabang Makassar telah mencerminkan prinsip keadilan dan keseimbangan, yaitu pembagian tugas yang disesuaikan dengan kemampuan masing-masing karyawan. Prinsip tersebut sejalan dengan karakteristik lembaga keuangan syariah yang tidak hanya berorientasi pada pencapaian target bisnis, tetapi juga mengedepankan nilai-nilai keadilan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Beban kerja yang diberikan secara proporsional mampu menciptakan rasa nyaman, mengurangi tekanan kerja, dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Secara simultan, hasil penelitian ini juga memperkuat penelitian Darwis (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Walaupun secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan, keberadaannya tetap menjadi faktor pendukung yang menciptakan suasana kerja yang kondusif. Sementara itu, beban kerja menjadi faktor yang lebih dominan karena berkaitan langsung dengan aktivitas operasional dan pelaksanaan pekerjaan sehari-hari. Dengan demikian, kepuasan kerja karyawan di BSN Cabang Makassar lebih banyak dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam mengelola pembagian beban kerja secara adil dan proporsional, tanpa mengabaikan pentingnya menjaga kualitas lingkungan kerja sebagai pendukung terciptanya kenyamanan dalam bekerja.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan penjelasan dari hasil dan pembahasan penelitian tentang lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan karyawan pada Bank Syariah Nasional (BSN) Kantor Cabang Makassar, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh secara positif terhadap kepuasan karyawan pada Bank Syariah Nasional (BSN) Kantor Cabang Makassar, pada variabel beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan pada Bank Syariah Nasional (BSN) Kantor Cabang Makassar. Sedangkan, secara simultan variabel lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan karyawan pada Bank Syariah Nasional (BSN) Kantor Cabang Makassar. Hal ini menunjukkan pengelolaan beban kerja yang baik dan sesuai dengan kapasitas karyawan adalah kunci untuk mencegah stres kerja dan menjaga kualitas pelayanan. Penemuan ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen untuk lebih memfokuskan perhatian pada optimalisasi beban kerja demi meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Z., dkk. (2022). Well-being: Konsep penelitian dan penerapannya di Indonesia. PT Remaja Rosdakarya.
- Alicia, T. P., Chrismesi, P., & Marchelin, M. (2023). Dampak stres kerja pada karyawan. *Jurnal Psikologi Industri*, 15(2), 33–48.
- Amalia, N. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 1(November), 1–11.

- Anshori, F. N., & Rizqi, A. M. (2023). Beban kerja bagian pengawasan berdampak stres kerja di PT Pos Indonesia KCU Jember. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(3), 209–225.
- Arifin, S., & Mardikaningsih, R. (2022). Pencapaian kepuasan kerja bagi karyawan melalui kondusivitas lingkungan kerja dan motivasi kerja. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 5(2), 98–106.
- Armansyah, A., Safitri, R., Risnawati, R., & Basyid, A. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Haleyora Power Area Tanjungpinang. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 3(8), 1595–1600.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- Jasmin, M., Ridwan, & Asbara, N. W. (2023). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Malatunrung Rezkindo. *Maloma: Jurnal Ekonomi dan Akuntansi*, 1(3).
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik* (Ed. 5). PT RajaGrafindo Persada.
- Luthan, L. (2023). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank 9 Jambi Cabang Kerinci. *Al Fiddhoh: Journal of Banking, Insurance, and Finance*, 4(2), 119–128. <https://doi.org/10.32939/fdh.v4i2.2899>
- Nurhasanah, N., Jufrizen, & Tupti, Z. (2022). Pengaruh etika kerja, budaya organisasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *JESYA: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutoyo, A. (2021). Persepsi beban kerja terhadap kepuasan karyawan. *Jurnal Manajemen*, 14(1), 45–58.
- Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 4(1), 76–83. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1.7699>