

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan memiliki peran yang sangat krusial dalam perekonomian, baik sebagai penyedia barang dan jasa maupun sebagai pencipta lapangan kerja. Dalam menjalankan operasionalnya, perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusia (SDM) yang menjadi penggerak utama. Karena itu, menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan memastikan beban kerja yang sesuai merupakan hal yang sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

PT. Ketrosden Triasmitra adalah perusahaan yang berfokus pada jasa konstruksi dan instalasi jaringan telekomunikasi berbasis serat optik. Perusahaan ini memiliki peranan strategis dalam mendukung infrastruktur telekomunikasi nasional, terutama dalam pembangunan jaringan tulang punggung (backbone) serta distribusi internet di berbagai wilayah di Indonesia.

Persaingan di industri telekomunikasi dan jasa instalasi jaringan semakin ketat, seiring dengan meningkatnya permintaan untuk digitalisasi dan pembangunan infrastruktur dari pemerintah dan sektor swasta. Beberapa kompetitor utama PT. Ketrosden Triasmitra antara lain PT. Mora Telematika Indonesia (Moratelindo), PT. FiberHome, dan PT. Telkom Akses. Menurut data yang diterbitkan oleh Kementerian Komunikasi dan Informatika pada tahun 2023, terdapat lebih dari 20 perusahaan nasional yang berlaga dalam instalasi jaringan serat optik, yang menyebabkan pangsa pasar semakin terbagi dan menuntut efisiensi serta kualitas kerja yang tinggi.

Untuk mempertahankan daya saing, PT. Ketrosden Triasmitra terus berfokus pada peningkatan kinerja karyawan. Namun, berdasarkan hasil prasurvei yang dilakukan terhadap 36 karyawan di bagian proyek dan operasional, terungkap bahwa tingkat kepuasan kerja masih berada pada kategori sedang, dengan skor rata-rata 63% pada kuesioner yang mengukur kenyamanan kerja, beban tugas, dan hubungan antara karyawan dan atasan.

Kepuasan kerja bisa didefinisikan sebagai keadaan emosional positif yang muncul dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja secara keseluruhan. Ketika karyawan merasa tidak puas, hal ini dapat menimbulkan beragam dampak negatif, seperti niat untuk berpindah kerja yang meningkat, semangat kerja yang menurun, dan kinerja organisasi yang melemah.

Dalam prasurvei yang sama, sebanyak 58% responden mengungkapkan bahwa kondisi fisik lingkungan kerja, seperti ruang kerja yang sempit dan pencahayaan yang kurang memadai, menjadi faktor penghambat kenyamanan kerja mereka. Selain itu, 62% responden mengakui sering merasa lelah akibat beban kerja yang padat dan ketidakseimbangan waktu kerja, terutama saat proyek sedang berjalan. Temuan ini menunjukkan bahwa kedua faktor—lingkungan kerja dan beban kerja—memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian sebelumnya mendukung hasil ini. Misalnya, studi yang dilakukan oleh Maretha dan Lamidi (2024:89) menunjukkan adanya pengaruh signifikan lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Wijaya Intan Nuryaksa. Penelitian lain oleh Warsiki et al. (2025:53) juga

menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif yang signifikan, sedangkan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan di Nailogy Bali.

Dengan latar belakang tersebut, peneliti merasa perlu untuk melakukan kajian secara ilmiah dan sistematis mengenai pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Ketrosden Triasmitra. Lingkungan kerja mencakup seluruh sarana fisik dan non-fisik yang mempengaruhi pekerjaan karyawan. Lingkungan kerja fisik meliputi pencahayaan, suhu, ventilasi, dan tata letak ruang kerja, sedangkan lingkungan kerja non-fisik melibatkan hubungan interpersonal, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi. Penelitian oleh Dwijayanti dan Gunawan (2022) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang tidak kondusif, baik secara fisik maupun psikologis, dapat menurunkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

Beban kerja merujuk pada total tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam rentang waktu tertentu. Ketidakseimbangan dalam beban kerja dapat menyebabkan kelelahan, stres kerja, bahkan burnout. Penelitian oleh Yulinda dan Prasetyo (2023:90) menunjukkan bahwa beban kerja yang melebihi batas kapasitas fisik dan mental karyawan secara signifikan menurunkan tingkat kepuasan kerja dan juga dapat berdampak negatif pada produktivitas perusahaan.

Lebih jauh, studi yang dilakukan oleh Warsiki et al. (2025:48– 56) di Nailogy Bali mengungkapkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja, sementara beban kerja justru

berpengaruh negatif. Penelitian lain oleh Maretha dan Lamidi (2024: 94– 103) juga menemukan bahwa kombinasi beban kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat secara signifikan menurunkan kepuasan kerja karyawan di sektor konstruksi.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Ketrosden Triasmitra menjadi sangat penting. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan strategis bagi manajemen dalam menyusun kebijakan sumber daya manusia yang lebih efektif, guna meningkatkan kualitas kerja dan daya saing perusahaan di industri jasa telekomunikasi.

Dari berbagai penelitian sebelumnya, terlihat bahwa baik lingkungan kerja maupun beban kerja memiliki dampak terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian oleh Andini dan Susilo (2020:56) serta Sari dan Nugroho (2022:60) menunjukkan bahwa lingkungan kerja, baik aspek fisik maupun non-fisik, berperan penting dalam membentuk kepuasan kerja. Di sisi lain, penelitian oleh Rahmawati et al. (2019:79) dan Yuliani dan Prasetyo (2020:50) menekankan bahwa beban kerja yang melebihi kapasitas individu cenderung menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan.

Namun, banyak studi tersebut memiliki keterbatasan dalam hal konteks organisasi, di mana fokus penelitian umumnya lebih banyak pada sektor pemerintahan, pendidikan, atau layanan kesehatan. Masih jarang penelitian yang secara spesifik meneliti hubungan antara lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dalam subsektor industri telekomunikasi, seperti di PT.

Ketrosden Triasmitra. Selain itu, beberapa penelitian juga hanya membahas salah satu variabel secara terpisah, tanpa mempertimbangkan interaksi antara lingkungan kerja dan beban kerja secara bersamaan.

Keterbatasan lain yang ada adalah kurangnya integrasi antara aspek lingkungan kerja fisik dan non-fisik dalam satu model penelitian, serta belum adanya pembaruan data empiris yang relevan dengan tantangan modern dalam era digital dan sistem kerja hybrid. Oleh karena itu, penelitian ini sangat penting untuk mengisi celah tersebut dengan pendekatan yang komprehensif dalam melihat pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan penyedia infrastruktur jaringan.

Untuk memahami tingkat kepuasan kerja karyawan dalam lima tahun terakhir, kami melakukan wawancara dengan pihak Sumber Daya Manusia di perusahaan PT. Ketrosden Triasmitra. Hasil dari wawancara tersebut adalah sebagai berikut:



Gambar 1
Grafik Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan analisis data grafik kepuasan kerja karyawan dari tahun 2020 hingga 2024, terlihat adanya penurunan tren yang konsisten dan signifikan. Pada tahun 2020, skor kepuasan kerja rata-rata mencapai 4,2 (dalam skala 1– 5), namun

pada tahun 2024, angka tersebut merosot menjadi 3,1. Penurunan ini terpantau hampir di seluruh aspek yang diukur, termasuk lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non-fisik, serta beban kerja.

Dalam hal lingkungan kerja fisik, yang mencakup pencahayaan, suhu ruangan, kebersihan, dan ergonomi tempat kerja, skor turun dari 4,0 pada tahun 2020 menjadi 3,0 pada tahun 2024. Sementara itu, aspek lingkungan kerja non-fisik, meliputi hubungan antar rekan kerja, komunikasi dengan atasan, serta atmosfer emosional di tempat kerja, juga mengalami penurunan, dari skor 4,1 menjadi 3,2. Di sisi lain, beban kerja menunjukkan peningkatan yang signifikan, dengan skor naik dari 3,1 menjadi 4,5, menandakan adanya persepsi bahwa tuntutan kerja semakin meningkat tiap tahunnya.

Temuan ini mencerminkan permasalahan sistemik yang berpotensi mempengaruhi keberlanjutan dan efisiensi perusahaan. Kepuasan kerja, seperti yang didefinisikan oleh Robbins dan Judge (2019:43), adalah perasaan positif individu terhadap pekerjaannya yang muncul dari evaluasi karakteristik pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja yang rendah dapat berdampak langsung terhadap kinerja, produktivitas, loyalitas, dan bahkan peningkatan tingkat turnover (Yulinda dan Prasetyo, 2023:70).

Penurunan skor dalam grafik kepuasan kerja ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwijayanti dan Gunawan (2022:89), yang menemukan bahwa lingkungan kerja fisik yang tidak memadai dan atmosfer kerja yang tidak harmonis secara signifikan menurunkan tingkat kepuasan. Demikian juga, beban kerja yang tinggi dan tidak seimbang berkontribusi pada stres dan burnout

(Maretha dan Lamidi, 2024:49), yang merupakan faktor dominan dalam turunnya kepuasan karyawan.

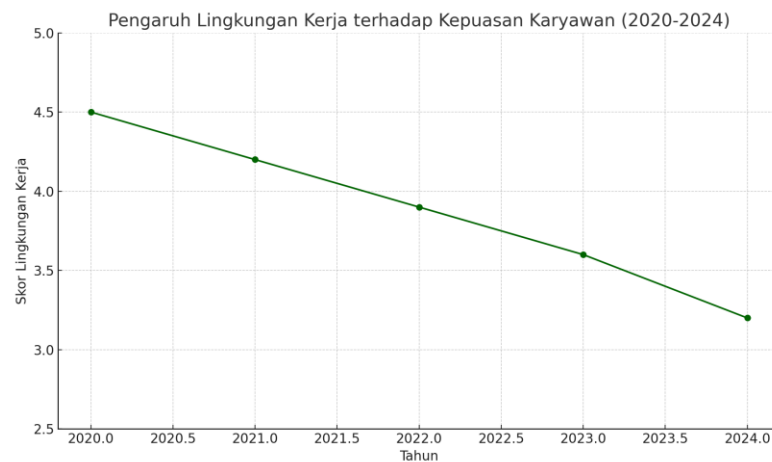
Lebih jauh, indikasi penurunan ini juga berdampak pada variabel lain yang tidak ditampilkan dalam grafik, seperti berkurangnya semangat kerja, rendahnya inisiatif individu, serta meningkatnya niat untuk mengundurkan diri. Hal ini semakin menguatkan temuan Warsiki et al. (2025:50), yang menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menurunkan kepuasan kerja hingga 35% pada karyawan di sektor jasa.

Secara praktis, jika perusahaan tidak segera melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap kondisi lingkungan kerja dan pembagian beban kerja, risiko kerugian jangka panjang akan semakin besar, baik dalam bentuk penurunan kinerja, peningkatan biaya rekrutmen akibat tingginya turnover, maupun terganggunya kesinambungan operasional.

Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk memahami pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, guna memberikan rekomendasi kepada manajemen dalam menciptakan sistem kerja yang lebih manusiawi, produktif, dan berkelanjutan.

Dalam dunia kerja, kepuasan kerja menjadi salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan kesuksesan suatu organisasi. Kepuasan yang dirasakan oleh karyawan mencerminkan sejauh mana perusahaan berhasil memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginan mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di lingkungan kerja. Karyawan yang merasa puas biasanya menunjukkan loyalitas yang tinggi, semangat kerja yang optimal, serta kinerja

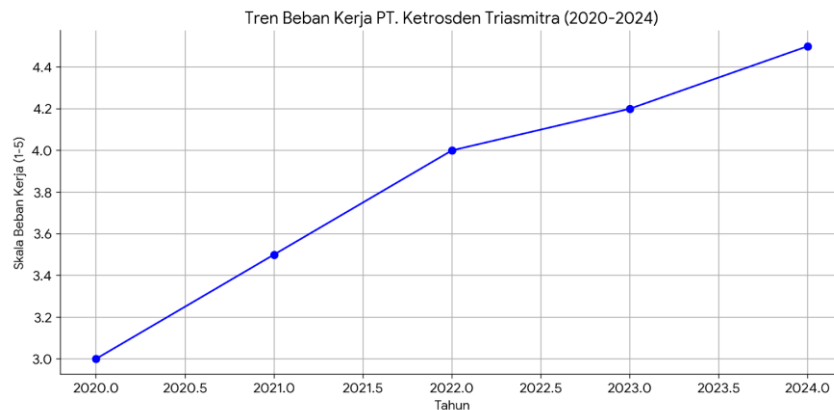
yang baik secara konsisten. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menimbulkan berbagai dampak negatif, seperti meningkatnya tingkat absensi, menurunnya produktivitas, munculnya konflik di tempat kerja, hingga keinginan untuk berpindah kerja (turnover).



Gambar 2

Grafik Lingkungan Kerja

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencakup berbagai kondisi fisik dan non-fisik yang dapat mendukung atau menghambat proses kerja karyawan. Aspek-aspek seperti tata letak ruangan, pencahayaan, suhu ruangan, ventilasi, kebisingan, keselamatan kerja, serta hubungan sosial di antara karyawan dan atasan sangat berpengaruh terhadap kenyamanan kerja. Ketika karyawan merasa bahwa lingkungan kerja mendukung aktivitasnya, kemungkinan besar mereka akan merasa puas dan bersemangat dalam menjalani rutinitas pekerjaan mereka.



Gambar 3
Grafik Beban Kerja

Selain lingkungan kerja, faktor lain yang tak kalah penting adalah beban kerja. Beban kerja mencerminkan tuntutan tugas yang harus diselesaikan karyawan dalam waktu tertentu sesuai dengan kapasitas, tanggung jawab, dan jabatan yang diemban. Beban kerja yang terlalu tinggi atau tidak sesuai dengan kemampuan dapat menyebabkan tekanan, stres, dan kelelahan, yang akhirnya berujung pada ketidakpuasan. Di sisi lain, beban kerja yang terlalu ringan juga dapat membuat karyawan merasa tidak tertantang, bosan, dan kurang berkembang. Oleh karena itu, keseimbangan beban kerja yang proporsional dan terukur sangat penting untuk menjaga kesejahteraan psikologis karyawan.

PT. Ketrosden Triasmitra, sebagai perusahaan yang beroperasi di sektor jasa infrastruktur jaringan telekomunikasi, memiliki struktur organisasi dan beban kerja yang kompleks. Hal ini disebabkan oleh keterlibatan dalam proyek-proyek besar yang memerlukan keahlian dan penyelesaian dalam batas waktu tertentu. Berdasarkan observasi awal dan informasi yang diperoleh dari berbagai sumber internal, terindikasi bahwa sebagian karyawan merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja yang ada. Fasilitas yang belum sepenuhnya mendukung dan

kondisi ruang kerja yang dianggap kurang ergonomis menjadi keluhan mereka. Selain itu, tingginya beban kerja yang diakibatkan oleh tuntutan proyek dan deadline yang ketat juga menjadi sumber keluhan, karena menyebabkan kelelahan dan menurunnya semangat kerja.

Dari kondisi tersebut, timbul pertanyaan mengenai sejauh mana pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Apakah lingkungan kerja yang tidak memadai dan beban kerja yang berlebihan benar-benar berdampak pada kepuasan kerja Atau adakah faktor lain yang lebih berpengaruh? Pertanyaan-pertanyaan ini menjadi dasar penting untuk melakukan penelitian guna memahami secara ilmiah pengaruh signifikan antara lingkungan kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja karyawan di PT. Ketrosden Triasmitra.

Tabel 1
Pra Riset Kepuasan Kerja Karyawan

KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Y)	PERNYATAAN	JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
Isi Pekerjaan						
	1. Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan keahlian saya.	32.0	29.0	24.0	10.0	5.0
	2. Pekerjaan yang saya lakukan memberikan tantangan yang positif.	29.0	31.0	25.0	10.0	5.0
	3. Saya merasa puas dengan variasi tugas yang saya kerjakan setiap hari.	33.0	28.0	24.0	10.0	5.0

KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Y)	PERNYATAAN	JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
Supervisi						
	4. Atasan saya memberikan bimbingan yang jelas dalam pekerjaan.	34.0	27.0	24.0	10.0	5.0
	5. Atasan saya mudah dihubungi saat saya membutuhkan bantuan.	31.0	30.0	24.0	10.0	5.0
	6. Saya merasa dihargai atas kontribusi saya oleh atasan.	32.0	28.0	25.0	10.0	5.0
Keadaan Lingkungan						
	7. Saya merasa nyaman dengan kondisi lingkungan tempat saya bekerja.	30.0	30.0	25.0	10.0	5.0
	8. Lingkungan kerja saya mendukung saya untuk bekerja secara produktif.	33.0	28.0	24.0	10.0	5.0
	9. Saya merasa aman bekerja di lingkungan ini.	34.0	27.0	24.0	10.0	5.0
Rekan Kerja						
	10. Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja saya.	31.0	30.0	24.0	10.0	5.0
	11. Rekan kerja saya saling membantu dalam menyelesaikan tugas.	29.0	31.0	25.0	10.0	5.0

KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Y)	PERNYATAAN	JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
	12. Saya merasa dihormati oleh rekan kerja saya.	32.0	28.0	25.0	10.0	5.0

Hasil penelitian di PT. Ketrosden Triasmitra menunjukkan bahwa faktor fisik adalah penyebab utama ketidakpuasan karyawan dengan proporsi sebesar 30%. Hal ini mencakup jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja serta waktu istirahat, alat kerja, suasana ruang kerja, suhu, pencahayaan, sirkulasi udara, dan kesehatan pegawai. Smith dan Lee (2023:60) berpendapat bahwa lingkungan fisik yang tidak kondusif dapat menurunkan produktivitas dan meningkatkan stres karyawan, sehingga perusahaan harus melakukan evaluasi menyeluruh dan perbaikan fasilitas kerja untuk mendukung kenyamanan serta kesehatan pegawai.

Selanjutnya, faktor psikologis memberikan kontribusi terhadap ketidakpuasan hingga 20%. Aspek ini melibatkan minat, kenyamanan saat bekerja, sikap terhadap pekerjaan, serta pengembangan keterampilan dan bakat. Johnson et al. (2022) menyatakan bahwa kesejahteraan psikologis karyawan berdampak besar pada komitmen dan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Oleh karena itu, PT. Ketrosden Triasmitra perlu memperhatikan faktor psikologis dengan menyediakan program pengembangan diri dan dukungan motivasi agar karyawan merasa dihargai dan termotivasi.

Faktor sosial yang menyumbang 16,7% terhadap ketidakpuasan menunjukkan perlunya peningkatan dalam hubungan antarpegawai dan komunikasi dengan atasan. Kim dan Park (2021) menekankan bahwa hubungan

sosial yang baik di tempat kerja menciptakan suasana kerja yang positif dan mengurangi kemungkinan terjadinya konflik. Manajemen PT. Ketrosden Triasmitra disarankan untuk mendorong aktivitas team building serta komunikasi terbuka guna memperkuat hubungan sosial antar karyawan.

Faktor finansial yang menyebabkan ketidakpuasan sebesar 13,3% menunjukkan bahwa hal-hal terkait kompensasi, tunjangan, dan promosi jabatan masih menjadi perhatian penting. Anderson dan Brown (2024:78) menjelaskan bahwa sistem penggajian yang adil dan transparan sangat penting untuk menjaga motivasi serta retensi karyawan. Karena itu, PT. Ketrosden Triasmitra perlu mengevaluasi sistem gaji dan kebijakan promosi agar memenuhi harapan karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja.

Faktor pengawasan serta hubungan antarpegawai masing-masing menyumbang 10% terhadap ketidakpuasan. Miller (2021:88) menyatakan bahwa kualitas pengawasan dan hubungan interpersonal yang baik membantu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan nyaman. PT. Ketrosden Triasmitra sebaiknya melaksanakan pelatihan kepemimpinan bagi para manajer dan membangun budaya kerja yang inklusif serta kolaboratif.

Dari hasil kajian di PT. Ketrosden Triasmitra, diperoleh kesimpulan bahwa pengaruh fisik, mental, dan sosial merupakan penyebab utama ketidakpuasan di kalangan karyawan. Perusahaan harus fokus pada perbaikan kondisi fisik tempat kerja, peningkatan kesejahteraan mental, serta memperkuat hubungan sosial antar karyawan. Di samping itu, penilaian terhadap sistem

keuangan, pengawasan, dan interaksi antarpegawai juga sangat penting untuk menciptakan suasana kerja yang produktif dan memuaskan.

Berdasarkan penelitian awal di atas, dimana terdapat hasil yang berbeda-beda dari hasil riset terdahulu, maka peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan yang ada dengan mengambil judul ” **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT.Ketrosden Triasmitra**” .

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian awal yang telah diuraikan, maka dapat diambil identifikasi masalah yang ada, yaitu:

1. Kemungkinannya kecil bagi karyawan berkembang melalui kenaikan jabatan sehingga timbul rasa tidak puas dalam bekerja.
2. Sebagian besar karyawan merasa kurang mampu menyelesaikan pekerjaannya karena kurang efisien dalam menggunakan waktu kerja.
3. Jam istirahat yang terlalu jauh antara jam masuk kerja dan jam istirahat dengan 8 jam kerja
4. Tidak sedikit karyawan yang merasa hanya bekerja sendiri karena saling mengandalkan dalam pelimpahan tugas.
5. Situasi lingkungan kerja yang kurang mendukung karyawan dalam bekerja sehingga kinerja mereka tidak maksimal
6. Suhu udara yang panas membuat karyawan merasa tidak puas dalam bekerja

7. Fasilitas kerja yang kondisinya kurang terawat seperti warna cat di kantin yang sudah kotor sehingga terlihat kumuh dan kamar mandi karyawan yang kotor dan pintunya yang sudah rusak.
8. Kurangnya kerja sama antar sesama pegawai yang menyebabkan rasa ketidakpuasan dalam bekerja

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, fokus penelitian diarahkan pada dampak lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan karyawan di PT. Ketrosden Triasmitra. Lingkungan kerja yang dianalisis meliputi faktor fisik seperti pencahayaan, suhu, dan kebersihan, serta faktor non-fisik seperti interaksi antara rekan kerja dan atasan. Menurut pendapat Sutrisno (2020:30), situasi kerja yang baik dapat meningkatkan rasa nyaman dan kepuasan bagi karyawan. Beban kerja yang diteliti mencakup aspek kuantitatif (jumlah tugas) dan kualitatif (tingkat kesulitan), di mana Handoko (2021:67) menjelaskan bahwa beban kerja yang terlalu berat dapat mengurangi kepuasan serta produktivitas. Di sisi lain, kepuasan kerja dalam penelitian ini diartikan sebagai pandangan karyawan mengenai kondisi kerja, imbalan, interaksi sosial di tempat kerja, dan kesempatan untuk pengembangan diri, sesuai dengan penjelasan Luthans (2022:77). Objek penelitian ini terbatas pada karyawan dari bagian operasional dan administrasi yang telah bekerja minimal satu tahun, dengan jangka waktu penelitian mencakup lima tahun terakhir, yaitu dari tahun 2020 hingga 2024.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan latar belakang yang telah diuraikan, permasalahan yang akan diteliti dapat dirumuskan dalam beberapa pertanyaan berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Ketrosden Triasmitra?
2. Apakah terdapat pengaruh beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Ketrosden Triasmitra?
3. Apakah terdapat Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Ketrosden Triasmitra?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui apakah terdapat pengaruh dari beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ketrosden Triasmitra.
2. Mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ketrosden Triasmitra.
3. Mengetahui apakah terdapat pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ketrosden Triasmitra.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam berbagai aspek, baik akademis maupun praktis:

1. Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur dan mendukung pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya

manusia, khususnya yang berkaitan dengan dampak lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini juga bisa dijadikan acuan bagi penelitian selanjutnya yang memiliki topik serupa.

2. Manfaat Praktis

Bagi perusahaan, hasil penelitian ini dapat berfungsi sebagai dasar evaluasi dan pertimbangan dalam merancang kebijakan atau strategi untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan pengelolaan beban kerja. Dengan demikian, perusahaan dapat menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif dan sehat bagi karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas serta loyalitas tenaga kerja.

3. Manfaat Akademik

Bagi mahasiswa dan akademisi, penelitian ini dapat menjadi sumber referensi yang berharga untuk kajian lebih lanjut mengenai variabel-variabel lingkungan kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja. Selain itu, diharapkan penelitian ini bisa menjadi contoh penerapan metode ilmiah dalam penyusunan karya ilmiah di bidang Manajemen.

G. Sistematik Penelitian

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Berisikan landasan teori lingkungan kerja, beban kerja dan kepuasan kerja karyawan yang digunakan untuk mendukung hasil penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran teoritik, dan hipotesis penelitian..

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini, menguraikan metodologi penelitian, lokasi dimana penelitian dilakukan, variable pengukuran, variabel operasional, populasi dan sample, metode pengumpulan data, instrument penelitian, serta metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Menerangkan tentang isi dari penelitian mengenai Lingkungan Kerja, Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

Menerangkan hasil kesimpulan dari pembahasan dan memberikan saran bagi perusahaan.