

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kepuasan Kerja

a) Definisi kepuasan kerja

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suasana emosional yang memunculkan rasa bahagia bagi seorang karyawan terkait dengan situasi kerja, tugas yang diemban, serta organisasi secara keseluruhan, sebagaimana diungkapkan oleh Andriani dan Disman dalam Andriani et al. (2020:35). Priansa dalam Aruan dan Fakhri (2015:142) juga menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan kumpulan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, yang bisa berupa rasa senang atau tidak senang, sebagai akibat dari interaksi karyawan dengan lingkungan kerjanya atau penilaian mereka terhadap pekerjaan tersebut.

kepuasan kerja merupakan perasaan emosional yang bisa mengandung aspek menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan. Perasaan ini dapat menciptakan keadaan yang memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan, dan aspirasi individu, sehingga menjadikan mereka merasakan kepuasan yang mendalam, baik secara fisik maupun emosional. Menurut Hamdani et al. (2021:13)

1. Isi Pekerjaan
2. Supervisi
3. Keadaan Lingkungan
4. Rekan kerja

Kepuasan kerja berkaitan dengan evaluasi karyawan terhadap karakteristik pekerjaan mereka. Biasanya, karyawan merasa lebih puas dengan pekerjaan, atasan, dan rekan kerja dibandingkan dengan gaji atau kesempatan untuk mendapatkan promosi. Meskipun kepuasan kerja tampak relevan di berbagai budaya, terdapat perbedaan mencolok antara tingkat kepuasan kerja karyawan di kultur Barat, yang cenderung lebih tinggi daripada dalam kultur Timur, seperti yang dijelaskan oleh Robbins dan Judge dalam Andriani et al. (2020:36).

Definisi di atas menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya adalah ungkapan perasaan emosional karyawan yang positif maupun negatif terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja mencerminkan perilaku seorang karyawan terhadap hal-hal yang mereka sukai dalam konteks yang relatif. Aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat meliputi gaji, peluang pengembangan karir, hubungan dengan rekan kerja, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi, dan kualitas supervisi. Di samping itu, faktor-faktor personal seperti usia, kesehatan, keahlian, dan pendidikan juga berperan penting. Beberapa ahli berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan hasil keseluruhan dari tingkat rasa suka atau tidak suka karyawan terhadap berbagai aspek dari pekerjaan mereka, yang pada gilirannya mencerminkan perilaku mereka terhadap pekerjaan tersebut dalam Andriani dan Disman dalam Andriani et al. (2020:35) dan Priansa dalam Aruan dan Fakhri (2015:142).

b) Faktor-faktor kepuasan kerja

Menurut Sinambela dalam Purnamasari dan Ardhyani (2021:132), terdapat enam faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja, yaitu:

1. Faktor Psikologis: Faktor ini berkaitan dengan aspek kejiwaan pegawai, meliputi minat, rasa nyaman saat bekerja, sikap terhadap pekerjaan, serta bakat dan keterampilan yang dimiliki.
2. Faktor Sosial: Faktor ini mencakup interaksi sosial antara sesama pegawai, hubungan dengan atasan, serta interaksi dengan pegawai dari berbagai jenis pekerjaan.
3. Faktor Fisik: Faktor ini berhubungan dengan lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai. Hal ini mencakup jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, peralatan kerja, kondisi ruangan, suhu, pencahayaan, sirkulasi udara, serta kesehatan pegawai.
4. Faktor Finansial: Faktor ini terkait dengan jaminan dan kesejahteraan pegawai. Ini mencakup sistem dan besaran gaji, jaminan sosial, berbagai tunjangan, fasilitas yang disediakan, serta kesempatan untuk promosi.
5. Mutu Pengawasan: Kepuasan pegawai dapat meningkat melalui perhatian dan hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan. Dengan demikian, pegawai merasa bahwa mereka merupakan bagian penting dari organisasi.
6. Faktor Hubungan Antar Pegawai: Faktor ini mencakup hubungan antara manajer dan pegawai, kondisi fisik dan lingkungan kerja, interaksi sosial di antara pegawai, serta pengaruh emosional dan situasi kerja yang ada.

c) Manfaat kepuasan kerja

Nitisemito (2019:47) mengemukakan bahwa ketika suatu perusahaan berhasil mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan, perusahaan tersebut bisa meraih berbagai keuntungan, antara lain sebagai berikut:

1. Penyelesaian pekerjaan yang lebih cepat. Selain mendapatkan hasil kerja yang lebih cepat, hal ini juga berkontribusi pada pengurangan beban kerja, karena pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu tanpa memakan waktu lebih lama.
 2. Pengurangan kerusakan. Dengan adanya pengelolaan pekerjaan yang baik, risiko kerusakan dapat diminimalkan, sehingga berkontribusi pada peningkatan kepuasan karyawan dalam melaksanakan tugas.
 3. Penurunan tingkat absensi. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi berpengaruh positif terhadap absensi. Karyawan yang merasa puas cenderung memiliki semangat yang tinggi, sehingga absensi mereka akan lebih rendah.
 4. Pengurangan perpindahan karyawan. Ketika karyawan merasa puas dan senang dengan pekerjaan mereka, kemungkinan untuk pindah kerja akan berkurang.
 5. Peningkatan produktivitas kerja. Produktivitas kerja dapat meningkat berkat semangat yang ditingkatkan melalui kepuasan kerja karyawan yang tinggi.
- Dengan demikian, meningkatkan kepuasan kerja karyawan membawa dampak positif yang signifikan bagi perusahaan.

d) Teori kepuasan kerja

Teori kepuasan kerja berusaha menjelaskan mengapa sebagian orang merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka dibandingkan yang lain. Teori ini juga mencari dasar mengenai bagaimana perasaan seseorang terhadap kepuasan dalam pekerjaan. Terdapat beberapa teori yang menjelaskan kepuasan kerja, antara lain:

1. Teori Keseimbangan

Menurut teori ini, tingkat kepuasan karyawan ditentukan oleh perbandingan antara input dan outcome. Jika karyawan merasa bahwa perbandingan tersebut seimbang, maka mereka akan merasakan kepuasan.

2. Teori Perbedaan

Kepuasan karyawan juga dipengaruhi oleh perbandingan antara apa yang mereka terima dan apa yang mereka harapkan. Jika hasil yang diperoleh melebihi harapan, maka karyawan akan merasa puas. Sebaliknya, jika hasilnya kurang dari harapan, maka karyawan akan merasa tidak puas.

3. Teori Pemenuhan Kebutuhan

Teori ini menyatakan bahwa kepuasan karyawan bergantung pada terpenuhinya kebutuhan mereka. Karyawan akan merasa puas jika kebutuhan yang mereka miliki dapat dipenuhi.

4. Teori Pandangan Kelompok

Teori ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya ditentukan oleh pemenuhan kebutuhan individu, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh pemikiran dan pendapat kelompok yang dianggap sebagai referensi oleh karyawan.

5. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Menurut Herzberg, kepuasan dan ketidakpuasan kerja adalah dua hal yang berbeda dan tidak berada dalam satu kontinum. Dua faktor utama yang dapat menyebabkan munculnya rasa puas atau tidak puas adalah faktor pemeliharaan dan faktor motivasi. Faktor motivasi mencakup elemen-elemen seperti pekerjaan

yang menarik dan menantang, kesempatan untuk berprestasi, serta peluang untuk mendapatkan penghargaan dan promosi.

6. Teori Pengharapan

Teori ini menyatakan bahwa pengharapan berkaitan dengan keyakinan akan suatu tindakan yang akan menghasilkan hasil tertentu. Hal ini menggambarkan bahwa keputusan yang diambil karyawan untuk mencapai suatu hasil bisa mempengaruhi hasil lainnya, seperti yang dijabarkan oleh Syafrina (2018:90). Dengan memahami teori-teori ini, kita dapat lebih mendalami apa yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan serta faktor-faktor yang berkontribusi terhadap pengalaman kerja mereka.

e) Indikator kepuasan kerja

Pengukuran kepuasan kerja perlu dilakukan secara objektif dengan mengandalkan analisis serta identifikasi gejala konkret yang menjadi indikator adanya kepuasan tersebut. Menurut Edy Sutrisno (2016:83), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi terbentuknya kepuasan kerja yang berkaitan dengan pekerjaan, di antaranya:

1. Kesempatan untuk Maju

Faktor ini berkaitan dengan adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman serta meningkatkan kemampuan selama bekerja.

2. Keamanan Kerja

Keamanan kerja adalah komponen penting yang turut mendukung kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman akan sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama melaksanakan tugas mereka.

3. Gaji

Meskipun gaji yang tinggi seringkali dikaitkan dengan kepuasan, banyak orang yang tidak mengekspresikan kepuasan kerjanya hanya berdasarkan jumlah uang yang diterima.

4. Perusahaan dan Manajemen

Sebuah perusahaan dan manajemen yang baik dapat menciptakan situasi dan kondisi kerja yang stabil, yang pada gilirannya dapat mendukung kepuasan kerja.

5. Pengawasan

Pengawasan yang buruk dari atasan dapat berakibat pada tingginya tingkat absensi dan turnover karyawan.

6. Faktor Intristik dari Pekerjaan

Atribut yang terdapat dalam pekerjaan, seperti tingkat kesulitan dan kebanggaan terhadap tugas, dapat memengaruhi tingkat kepuasan karyawan.

7. Kondisi Kerja

Kondisi kerja yang mencakup tempat, ventilasi, pencahayaan, kantin, dan area parkir juga berkontribusi terhadap tingkat kepuasan.

8. Aspek Sosial dalam Pekerjaan

Meskipun sulit untuk dijelaskan, aspek sosial di tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat mengarahkan karyawan kepada kepuasan atau ketidakpuasan.

9. Komunikasi

Hubungan komunikasi yang baik antara karyawan dan manajemen menjadi alasan penting bagi karyawan untuk merasa nyaman dengan jabatan mereka. Kesiediaan atasan untuk mendengar, memahami, dan menghargai pendapat serta prestasi karyawan sangat berperan dalam menciptakan kepuasan kerja.

10. Fasilitas

Fasilitas seperti rumah sakit, cuti, dan pensiun adalah standar penting di sebuah jabatan; pemenuhan fasilitas ini akan meningkatkan rasa puas karyawan.

Menurut Lombana dalam Hamdani et al. (2021:13), indikator kepuasan kerja dapat diukur dari:

1. Isi Pekerjaan

Pekerjaan yang menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar serta bertanggung jawab akan menghasilkan kepuasan di kalangan karyawan.

2. Supervisi

Hubungan baik antara pemimpin dan karyawan, serta perhatian yang diberikan kepada karyawan, akan membuat mereka merasa berharga dalam organisasi kerja, sehingga meningkatkan kepuasan kerja. Sebaliknya, supervisi yang buruk bisa menyebabkan meningkatnya absensi dan turnover.

3. Keadaan Lingkungan

Lingkungan kerja yang mendukung, dilengkapi dengan sarana dan prasarana yang memadai, merupakan syarat untuk menciptakan kepuasan kerja yang stabil bagi karyawan.

4. Rekan Kerja

Hubungan yang saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan kerja akan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan hangat, sehingga berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja karyawan.

2. Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Nugraheni, Sutrisno, dan Setyorini (2023:742), lingkungan kerja mencakup segala hal yang ada di sekitar karyawan dan memiliki pengaruh terhadap pelaksanaan tugas mereka. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat meningkatkan semangat serta produktivitas kerja karyawan.

Selanjutnya, Indrayana dan Putra (2024:534) menambahkan bahwa lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan non-fisik yang ada di tempat kerja, yang berperan penting dalam memengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung, suasana kerja akan menjadi lebih nyaman, sehingga memudahkan pencapaian tujuan organisasi.

Dalam konteks lingkungan kerja fisik, Stanley dan Remiasa (2022:745) menjelaskan bahwa ini merujuk pada semua keadaan fisik yang ada di sekitar tempat kerja, yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Di sisi lain, Indiyati (2020:193) menyebutkan bahwa lingkungan kerja non-fisik berkaitan dengan interaksi antar rekan kerja, hubungan antara atasan dan bawahan, serta suasana psikologis yang terbentuk di lingkungan kerja. Semua

elemen ini saling berkontribusi dalam menciptakan pengalaman kerja yang lebih baik bagi karyawan.

b. Jenis Jenis Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merujuk pada kondisi yang dapat dirasakan secara langsung oleh para karyawan di tempat mereka bekerja. Kualitas lingkungan kerja fisik berpengaruh besar terhadap kesejahteraan dan produktivitas karyawan (Sudamayanti, et al, 2021:624).

Dampak Lingkungan Kerja Fisik:

- Kesehatan dan Keselamatan Kerja: Kondisi fisik yang tidak memadai dapat menimbulkan berbagai masalah kesehatan dan meningkatkan risiko terjadinya kecelakaan kerja (Yulianto et al. , 2020:35).
- Produktivitas: Ketidaknyamanan dalam lingkungan fisik, seperti suhu yang tidak ideal atau pencahayaan yang tidak memadai, dapat menurunkan produktivitas karyawan (Indrayana dan Putra, 2024:56).

2. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan kerja non-fisik mencakup aspek psikologis dan sosial yang mempengaruhi perasaan serta perilaku karyawan di tempat kerja.

Dampak Lingkungan Kerja Non-Fisik:

1. Kepuasan Kerja: Lingkungan non-fisik yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Putri dan Fauzan, 2024:55).

2. Motivasi dan Kinerja: Hubungan sosial yang baik dan dukungan dari atasan berkontribusi pada peningkatan motivasi serta kinerja karyawan (Nugraheni et al. , 2023:46).

c. Indikator Lingkungan Kerja

1. Indikator Lingkungan Kerja Fisik:

1. Pencahayaan: Tingkat pencahayaan yang cukup untuk mendukung berbagai aktivitas kerja.
2. Suhu dan Ventilasi: Kondisi suhu dan sirkulasi udara yang nyaman untuk bekerja.
3. Kebersihan dan Kerapihan: Lingkungan kerja yang bersih dan teratur.
4. Kebisingan: Tingkat kebisingan yang tidak mengganggu konsentrasi karyawan.
5. Fasilitas Kerja: Ketersediaan dan kondisi peralatan kerja yang memadai untuk mendukung tugas sehari-hari.

2. Indikator Lingkungan Kerja Non-Fisik:

1. Hubungan Antar Karyawan: Interaksi dan kolaborasi yang harmonis di antara rekan-rekan kerja.
2. Kepemimpinan: Gaya kepemimpinan yang mendukung dan komunikatif bagi karyawan.
3. Budaya Organisasi: Nilai-nilai dan norma yang dianut dalam organisasi.
4. Dukungan Sosial: Dukungan dari atasan dan kolega dalam menyelesaikan tugas-tugas yang ada.
5. Keadilan dan Penghargaan: Perlakuan adil serta penghargaan atas prestasi yang dicapai oleh karyawan.

B. Beban Kerja

a. Definisi Beban Kerja

Beban kerja adalah salah satu faktor krusial dalam lingkungan kerja yang secara langsung memengaruhi kinerja, produktivitas, serta tingkat kepuasan karyawan. Secara umum, beban kerja dapat diartikan sebagai sekumpulan tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang individu dalam waktu tertentu.

Menurut Nugraheni, Sutrisno, dan Setyorini (2023:37), beban kerja mencakup jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu, yang pada gilirannya dapat berdampak pada kinerja dan produktivitas. Penentuan beban kerja tidak hanya berdasarkan jumlah tugas, tetapi juga dipengaruhi oleh tingkat kesulitan dan tekanan waktu yang ada.

Di sisi lain, Indrayana dan Putra (2024:46) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan akumulasi aktivitas yang harus diselesaikan oleh karyawan. Apabila beban kerja ini melebihi kapasitas fisik atau mental karyawan, hal tersebut dapat menimbulkan stres dan menurunkan kinerja.

Vanchapo (2020:78) menambahkan bahwa beban kerja mencakup tidak hanya volume tugas yang diberikan, tetapi juga ekspektasi pencapaian kinerja dalam batas waktu tertentu. Tugas yang dapat diselesaikan dengan baik tidak akan dianggap sebagai beban; sebaliknya, jika sulit diselesaikan, hal itu akan menjadi beban yang berdampak pada kondisi psikologis pekerja.

b. Dampak Beban Kerja

Beban kerja yang berlebihan atau tidak sesuai dengan kemampuan individu dapat memiliki dampak negatif yang signifikan, baik bagi karyawan maupun organisasi. Berikut adalah beberapa dampak dari kondisi tersebut:

1. Stres Kerja

Karyawan yang menghadapi tekanan kerja yang tinggi dalam jangka waktu lama seringkali mengalami stres, yang dapat memengaruhi kesehatan mental dan fisik mereka. (Indrayana dan Putra, 2024:56)

2. Penurunan Kinerja

Ketidakseimbangan dalam beban kerja dapat mengurangi efektivitas dan efisiensi karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. (Nugraheni et al. , 2023:47)

3. Tingkat Turnover yang Tinggi

Ketidakcocokan antara beban kerja dan kemampuan individu dapat meningkatkan niat untuk mencari pekerjaan di tempat lain. (Putri dan Fauzan, 2024:68)

4. Kelelahan Fisik dan Mental

Beban kerja yang tinggi secara berkelanjutan dapat menyebabkan kelelahan, yang selanjutnya mengganggu kualitas hidup dan produktivitas karyawan. (Yulianto et al. , 2020:65)

Dengan demikian, penting bagi organisasi untuk memperhatikan keseimbangan beban kerja demi kesejahteraan karyawan dan keberlangsungan organisasi itu sendiri.

c. Indikator Beban Kerja

Beban kerja dapat diukur melalui berbagai indikator yang mencerminkan tekanan kerja, baik secara fisik maupun mental. Menurut Vanchapo (2020:56) dan Nugraheni et al. (2023:77), beberapa indikator yang dapat digunakan untuk menilai beban kerja meliputi:

1. Volume Pekerjaan : Jumlah tugas yang perlu diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
2. Durasi Pekerjaan : Waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan seluruh tugas yang diberikan.
3. Tingkat Kesulitan Tugas : Kompleksitas dan tingkat kerumitan dari pekerjaan yang harus dikerjakan.
4. Tekanan Waktu : Kewajiban untuk menyelesaikan tugas dalam waktu yang sempit atau terbatas.
5. Tanggung Jawab Pekerjaan : Besarnya konsekuensi dari hasil pekerjaan terhadap tujuan akhir organisasi.
6. Kemampuan Individu : Kesesuaian antara kapasitas fisik dan mental karyawan dengan tuntutan yang ada dalam pekerjaan.

Indikator-indikator ini dapat digunakan untuk mengukur beban kerja melalui instrumen seperti kuesioner atau melalui observasi langsung terhadap karyawan dalam lingkungan kerja.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun Peneliti, dan Identitas Jurnal	Jurnal	Data Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Alicia Tria Pamangin, Chrismesi Pagiu, Marchelin (2023) Journal Economic Excellence Ibnu Sina DOI: (https://doi.org/10.59841/excellence.v1i4.467)	Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Variabel Bebas : 1. Beban Kerja 2. Lingkungan Kerja Variabel Terikat : 1. Kepuasan Karyawan	Regresi Linear Berganda	Dengan pengujian koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0.269 atau 26,9%. Variabel Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja sedangkan sisanya berarti sebesar 73,1% dijelaskan oleh variabel lain.
2.	Muhammad Wahyu Apiyanto, Eny Setyariningsih, Kasnowo (2024) JURNAL AKUNTANSI & MANAJEMEN DOI:(10.31316/akmenika.v21i2.6799)	PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT BETON PRIMA INDONESIA	Varibel Bebas: 1. Beban Kerja 2. Lingkungan Kerja 3. Kompensasi 4. Pengembangan Karir Variabel Terikat : 1. Kepuasan Kerja Karyawan	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja (X1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Lingkungan kerja (X2) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) Kompensasi (X3) berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) Pengembangan karir (X4) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dengan. Beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2), kompensasi (X3) dan pengembangan karir (X4) secara simultan berpengaruh

No	Nama Peneliti, Tahun Peneliti, dan Identitas Jurnal	Jurnal	Data Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
					terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)
3.	Feriansyah Fauzi1 Syaiful Anwar (2025) , JURNAL RISET MANAJEMEN DOI: (https://doi.org/10.54066/jurm.a.v3i1.3076)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja , dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Karyawan (Studi pada Karyawan Marketing Gallery Graha Raya PT Jaya Real Property Tbk)	Variabel Bebas : 1.Lingkungan Kerja 2.Beban Kerja 3.Gaya Kepemimpinan Variabel Terikat : 1.Kepuasan Karyawan	Non-Probability Sampling	Secara kolektif, ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 74,9% terhadap Kepuasan Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 25,1% dipengaruhi oleh faktor lain.
4.	Nola Putri Maretha, Lamidi (2024) Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis DOI: (https://doi.org/10.62017/jemb)	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT.WIJAYA INTAN NURYAKSA DI KARANGANYAR	Variabel Bebas : 1.Lingkungan Kerja 2.Beban Kerja 3.Stres Kerja Variabel Terikat : 1.Kepuasan Kerja Karyawan	kuisiонер dan observasi	Hasil penelitian ini menunjukan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Wijaya Intan Nuryaksa, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Wijaya Intan Nuryaksa, stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Wijaya Intan Nuryaksa. Nilai R2 sebesar 62,4% artinya kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, beban kerja dan stres kerja.
5.	Cris Monica Ifti hatul Umroh, Sutarmin (2024) Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, KOMPENSASI, DAN KOMUNIKASI	Variabel Bebas : 1.Lingkungan Kerja 2.Beban Kerja 3.Kompensa	analisis statistik	Berdasarkan penelitian diketahui bahwa lingkungan kerja, beban kerja, kompensasi dan komunikasi berpengaruh

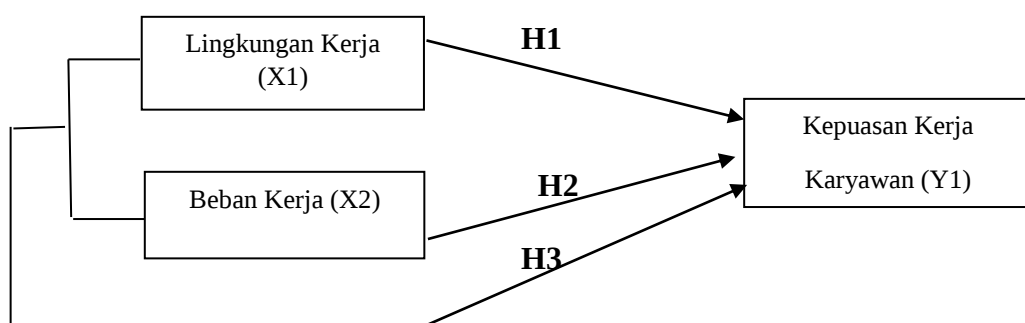
No	Nama Peneliti, Tahun Peneliti, dan Identitas Jurnal	Jurnal	Data Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	DOI : (10.24034/jimbis.v3i1.6508)	TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN	si Variabel Terikat : 1.Kepuasan Kerja Karyawan		terhadap kepuasan kerja karyawan.
6.	Susi Susanti, Suwigno Widagdo, Yani Dahliani (2024) Jurnal Manajemen Bisnis dan Manajemen Informatika DOI : (10.31967/prodimanajemen.v5i1.1106)	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, BEBAN KERJA, DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN	Variabel Bebas : 1.Lingkungan Kerja 2.Kompensasi 3.Disiplin Kerja 4.Beban Kerja 5.Work Life Balance Variabel Terikat : 1.Kepuasan Kerja Karyawan	Skala Likert 1-5	Hasil Penelitian: Lingkungan Kerja: Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Kompensasi: Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Disiplin Kerja: Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Work-Life Balance: Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Beban Kerja: Berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
7.	Vivin Maharani Ekowati, Achmad Sani Supriyanto , Yuli Dwi Fatmawati, Zaim Mukaffi, Setiani (2021) JOURNAL OF SOUTHWEST JIAOTONG UNIVERSITY DOI : (10.35741/issn.0258-2724.56.1.14)	AN EMPIRICAL EFFECT OF WORKLOADS ON EMPLOYEE SATISFACTION: MEDIATING BY WORK ENVIRONMENT	Variabel bebas: 1.empirical effect of workloads Variabel Terikat: 2. employee satisfaction	Partial Least Square	The results show that workload has no direct effect on job satisfaction, while work environment mediates the effect of workload on job satisfaction. Managers who intend to enhance employee job satisfaction should focus on creating a conducive work environment in the Sugar Industry.
8.	Tania Laurencia	The Effect of	Variabel	The	The results showed

No	Nama Peneliti, Tahun Peneliti, dan Identitas Jurnal	Jurnal	Data Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	Mandjar, Joyce A. Turangan (2023) International Journal of Application on Economics and Business (IJAEB) DOI : (: 10.24912/ijaeb.v1i1.224-231)	Workload, Work Motivation and Work Environment on Employee Job Satisfaction	bebas: 1. workload 2. work motivation 3. work nvironment Variable terikat 1. employee job satisfaction	research method uses SmartPLS and data for conducting this research	that there is a negative influence of workload on the job satisfaction of employees of PT. Andalan Ekspor Indonesia and a positive influence of work motivation and work environment on the job satisfaction of employees of PT. Andalan Ekspor Indonesia
9.	Ririn Novita, Merta Kusuma (2020) JURNAL MANAJEMEN MODAL INSANI DAN BISNIS (JMMIB) DOI : (https://doi.org/10.61567/jmmib.v1i2.18)	PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN	Variabel bebas: 1. beban kerja 2. lingkungan kerja Variable terikat: 1. kepuasan kerja karyawan	uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis tanggapan responden, analisis regresi linear berganda, koefisien determinan, dan juga uji hipotesis	Dari hasil analisis regresi linear berganda didapat hasil sebagai berikut : $Y = 20,315 - 0,489(X_1) + 1,135(x_2) + e$
10.	Aemi Nia Safria , P. Edi Sumantri , Ady Achadi (2023) Majalah Ilmiah Manajemen & Bisnis DOI : (https://doi.org/10.55303/mimb.v20i1.164)	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Royal Korindah Purbalingga	Variabel bebas: 1. kepemimpinan 2. Lingkungan Kerja 3. Beban Kerja 4. Stres kerja	analisis regresi linier berganda	Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Royal Korindah Purbalingga. Sedangkan variabel beban kerja dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Royal Korindah Purbalingga.

C. Kerangka pemikiran

Dari beberapa penjelasan yang dikemukakan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja, dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Ketrosden Triasmitra.

Dengan demikian, maka dapat dibuat sebuah kerangka berfikir sebagai berikut :



Gambar 4
Kerangka Penelitian

D. Hipotesis Penelitian

1. Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dasar teoritis:

Menurut Bakker dan Demerouti (2017:90) - Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif, termasuk hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan, dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung memberikan karyawan rasa aman dan nyaman, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kepuasan kerja mereka. Robinson et al. (2018) - Penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja yang terbuka dan kondusif untuk komunikasi meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena karyawan merasa dihargai dan terlibat dalam proses organisasi. Dan menurut

Wang et al. (2020:80) lingkungan kerja yang baik, seperti fasilitas yang nyaman dan dukungan sosial yang kuat, berhubungan langsung dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Faktor-faktor ini berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang produktif.

H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Ketrosden Triasmitra.

2. Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan

Dasar teoritis:

Menurut Yaghoubi et al. (2016:89) - Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa terbebani dengan pekerjaan mereka cenderung merasa stres dan kurang puas dengan pekerjaan mereka. Mahmoud et al. (2018:23) - Penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja yang tidak sesuai dengan kapasitas karyawan mengarah pada tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah. Karyawan yang merasa terlalu banyak tuntutan atau beban kerja sering mengalami kelelahan dan burnout, yang dapat menurunkan kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Dan menurut Fazli et al. (2019:43) - Dalam studi ini, beban kerja yang tinggi diidentifikasi sebagai faktor yang dapat menurunkan kepuasan kerja. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan karyawan merasa tidak ada keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang akhirnya berkontribusi pada penurunan kepuasan kerja.

H2: Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Ketrosden Triasmitra

3. Lingkungan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja karyawan

Dasar teoritis:

Menurut Tadić et al. (2017:77) menjelaskan bahwa kombinasi antara lingkungan kerja yang mendukung dan beban kerja yang terkelola dengan baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang positif dan tidak terbebani oleh beban kerja yang berlebihan cenderung merasa lebih puas. Anitha (2017:48) mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor utama: lingkungan kerja yang baik dan beban kerja yang tidak terlalu memberatkan. Ketika keduanya bekerja secara seimbang, karyawan akan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Dan menurut Huang et al. (2020:78) bahwa interaksi antara lingkungan kerja yang baik dan beban kerja yang teratur berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang bekerja di lingkungan yang sehat dan nyaman dengan beban kerja yang terkelola dengan baik cenderung lebih puas dan termotivasi dalam pekerjaannya.

H3: Lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Ketrosden Triasmitra