

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Lingkungan Kerja**

###### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Budiasa (2021;39), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan karyawan saat bekerja.

Menurut Afandi (2021:66) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat – alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Herlinda et.al (2021:122) Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu di sekitar pegawai yang bisa mempengaruhi dirinya untuk melaksanakan tugas yang diberikan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar pegawai yang mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan mereka,

mencakup aspek fisik seperti temperatur, kelembaban, dan kebersihan, serta aspek non-fisik seperti interaksi sosial dan budaya organisasi. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas pegawai, sementara lingkungan yang buruk dapat menyebabkan stres dan penurunan produktivitas. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar pegawai dapat bekerja secara optimal.

**b. Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Budiasa (2021;43) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Suasana kerja. Kondisi yang ada disekitar karyawan yang menciptakan suasana serta mempengaruhi pelaksanaan didalam pekerjaan tersebut.
- 2) Hubungan dengan rekan kerja. Hubungan dengan rekan kerja dapat dilihat dari keharmonisan tanpa saling menjatuhkan satu sama lain. Didalam hubungan pekerjaan yang harmonis karyawan akan bertahan didalam perusahaan dan tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan.
- 3) Tersedianya fasilitas atau perlengkapan kerja. Merupakan peralatan untuk mendukung kelancaran kerja. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap menjadi penunjang yang

penting didalam pelaksanaan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan.

## **2. Komunikasi**

### **a. Pengertian Komunikasi**

Mangkunegara, A. P. (2020:45). Komunikasi adalah proses penyampaian informasi, ide, atau pesan dari satu pihak ke pihak lain dengan tujuan untuk mencapai pemahaman dan interaksi yang efektif.

Rogers, E. M., & Kincaid, D. L. (2020:25). Komunikasi adalah proses di mana dua orang atau lebih melakukan pertukaran informasi yang menghasilkan saling pengertian.

Littlejohn, S. W., & Foss, K. A. (2021:20). Komunikasi adalah proses di mana informasi ditransmisikan dan dipahami antara dua atau lebih pihak.

Maka dapat disimpulkan bahwa Komunikasi adalah proses penyampaian informasi dan ide antara individu atau kelompok yang bertujuan untuk mencapai pemahaman dan interaksi yang efektif. Komunikasi melibatkan pertukaran pesan yang memungkinkan saling pengertian di antara pihak-pihak yang terlibat. Selain itu, komunikasi juga mencakup transmisi dan pemahaman informasi antara dua atau lebih pihak. Dengan demikian, komunikasi berperan penting dalam membangun hubungan dan kolaborasi yang baik.

## **b. Indikator Komunikasi**

Menurut Mangkunegara (2020:46), ada beberapa indikator komunikasi. Berikut indikator komunikasi yaitu:

- 1) Mudahnya mendapatkan Informasi, ketika informasi mudah didapatkan selama proses komunikasi, hal ini akan memudahkan transfer ide, pemahaman, dan informasi dari satu orang ke orang lain.
- 2) Intensitas komunikasi, volume percakapan yang tinggi dengan informasi yang baik memfasilitasi komunikasi yang lebih lancar.
- 3) Komunikasi yang efektif, komunikasi yang efektif didasarkan pada aliran langsung, yang merupakan pelaksanaan proses komunikasi secara langsung dan sering secara bertahap tatap muka untuk memfasilitasi pemahaman orang lain terhadap pesan komunikator.
- 4) Level mengerti pesan, tingkat pemahaman seseorang juga mempengaruhi kemampuan mereka untuk memahami apa yang ingin disampaikan oleh komunikator kepada penerima.

## **3. Beban Kerja**

### **a. Pengertian Beban Kerja**

Robbins dan Judge (2019:112). Beban kerja didefinisikan sebagai jumlah total pekerjaan yang harus dilakukan oleh

individu atau kelompok dalam suatu organisasi, yang dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas

Dessler (2020:78). Beban kerja adalah jumlah tugas dan tanggung jawab yang diharapkan dari seorang karyawan dalam posisi tertentu, yang dapat mempengaruhi kesejahteraan dan kepuasan kerja.

Hasibuan (2019:102). Beban kerja adalah ukuran dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh seorang pegawai dalam waktu tertentu, yang dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas kerja.

Beban kerja dapat didefinisikan sebagai jumlah total pekerjaan yang harus dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, yang berpengaruh pada kinerja dan produktivitas. Selain itu, beban kerja juga mencakup jumlah tugas dan tanggung jawab yang diharapkan dari seorang karyawan dalam posisi tertentu, yang dapat mempengaruhi kesejahteraan dan kepuasan kerja. Di sisi lain, beban kerja juga diukur berdasarkan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai dalam waktu tertentu, yang berdampak pada efisiensi dan efektivitas kerja. Secara keseluruhan, beban kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja individu dan organisasi.

## **b. Indikator Beban Kerja**

Berikut adalah indikator-indikator beban kerja menurut Hasibuan (2019:95):

- 1) **Kondisi Pekerjaan:** Seberapa jauh pemahaman seorang karyawan dalam memahami pekerjaannya dengan baik, termasuk penguasaan mesin-mesin yang digunakan untuk mencapai target yang telah ditetapkan.
- 2) **Penggunaan Waktu Kerja:** Penggunaan waktu yang tepat sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan dapat meminimalisir beban kerja karyawan. Ketidakkonsistenan dalam penerapan SOP dapat menyebabkan penggunaan waktu yang lebih sempit.
- 3) **Target yang Harus Dicapai:** Target kerja yang ditetapkan akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Ketidakseimbangan antara waktu penyelesaian target kerja dan volume beban kerja yang diberikan dapat meningkatkan beban kerja yang dirasakan oleh karyawan.

## **4. Kepuasan Kerja**

### **a. Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Afandi (2018:73). Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan

atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Menurut Edy Sutrisno (2019:74). Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Menurut Handoko (2020:193) mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja.

Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

**b. Indikator Kepuasan Kerja**

Afandi (2018:82) Adapun indikator-indikator kepuasan kerja meliputi antara lain:

- 1) Pekerjaan. Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan
- 2) Upah. Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
- 3) Promosi. Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
- 4) Pengawas. Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja
- 5) Rekan Kerja. Rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan

## **B. Penelitian Terdahulu**

Untuk memudahkan klasifikasi penyelesaian penelitian ini penulis telah mempelajari dan menelaah beberapa penelitian yang relevan, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 5**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Judul	Nama & Tahun	Analisis Data	Indikator dan Hasil Penelitian
1	<p>Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja</p> <p align="center">Jurnal EMA ISSN: 2548-9380 Vol. 6 No. 1 DOI: <a href="http://dx.doi.org/10.47335/ema.v6i1.61">http://dx.doi.org/10.47335/ema.v6i1.61</a></p>	<p>Setyo Dwi Handoko, Nugroho Mardi Wibowo, C. Sri Hartati (2021)</p>	<p>Analisis Regresi</p>	<p>Indikator:</p> <p>Lingkungan Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kondisi fisik kerja (pencahayaan, ventilasi, suhu ruangan)</li> <li>• Kebersihan dan keamanan lingkungan</li> <li>• Hubungan antar rekan kerja</li> <li>• Ketersediaan fasilitas kerja</li> <li>• Suasana kerja yang mendukung</li> </ul> <p>Kepemimpinan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan memberi motivasi</li> <li>• Keteladanan pimpinan</li> <li>• Kemampuan dalam pengambilan keputusan</li> <li>• Keadilan dalam memimpin</li> <li>• Kemampuan berkomunikasi dengan bawahan</li> </ul> <p>Kompensasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gaji pokok</li> <li>• Tunjangan dan bonus</li> <li>• Keadilan kompensasi</li> </ul>

No	Judul	Nama & Tahun	Analisis Data	Indikator dan Hasil Penelitian
				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penghargaan atas kinerja</li> <li>• Fasilitas kesejahteraan</li> </ul> Kepuasan Kerja: <ul style="list-style-type: none"> <li>• kondisi kerja</li> <li>• atasan</li> <li>• gaji/kompensasi</li> <li>• peluang pengembangan karir</li> </ul> Hasil penelitian: Terdapat pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.
2	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai  Jurnal Manajemen Vol 12, No 2 ISSN: 2303-2663 DOI: <a href="https://doi.org/10.21009/JPEB.001.2.3">https://doi.org/10.21009/JPEB.001.2.3</a>	Ade Irma dan Muhammad Yusuf (2020)	Analisi Regresi	Indikator: Lingkungan Kerja: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pencahayaan</li> <li>• Sirkulasi udara</li> <li>• Kebersihan tempat kerja</li> <li>• Keamanan kerja</li> <li>• Hubungan antar rekan kerja</li> </ul> Kepuasan Kerja: <ul style="list-style-type: none"> <li>• kondisi kerja</li> <li>• atasan</li> <li>• gaji/kompensasi</li> <li>• peluang pengembangan karir</li> </ul> Hasil penelitiannya yaitu:

No	Judul	Nama & Tahun	Analisis Data	Indikator dan Hasil Penelitian
				Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan
3	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat</p> <p>Jurnal Manajemen Vol 16, No 2 ISSN: 2303-1174 DOI: <a href="https://doi.org/10.47313/oikonomi.a.v16i2.1153">https://doi.org/10.47313/oikonomi.a.v16i2.1153</a></p>	Tine Yuliantini dan Reza Santoso (2020)	Analisis Regresi	<p>Indikator:</p> <p>Lingkungan Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fasilitas kerja</li> <li>• Lingkungan sosial kerja</li> <li>• Suasana kerja</li> </ul> <p>Motivasi Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kebutuhan aktualisasi diri</li> <li>• Pengakuan atas prestasi</li> <li>• Kesempatan promosi</li> </ul> <p>Disiplin Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepatuhan terhadap jam kerja</li> <li>• Ketaatan pada aturan perusahaan</li> <li>• Tanggung jawab terhadap pekerjaan</li> </ul> <p>Kepuasan Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• kondisi kerja</li> <li>• atasan</li> <li>• gaji/kompensasi</li> <li>• peluang pengembangan karir</li> </ul> <p>Hasil penelitian: Terdapat pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja</p>

No	Judul	Nama & Tahun	Analisis Data	Indikator dan Hasil Penelitian
				karyawan pt travelmart jakarta pusat
4	<p>Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan</p> <p>Jurnal Ilmiah Satyagraha Vol 4, No 1 ISSN: 2620-6110 DOI: <a href="https://doi.org/10.47532/jis.v4i1.2">https://doi.org/10.47532/jis.v4i1.2</a> 27</p>	<p>Ni Luh Gede Putu Purnawati, Ida Ayu Nyoman Yuliasuti, Pande Ketut Ribek (2021)</p>	<p>Analisis regresi</p>	<p>Indikator:</p> <p>Komunikasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kejelasan informasi</li> <li>• Kelancaran arus informasi</li> <li>• Komunikasi antar divisi</li> </ul> <p>Budaya Organisasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nilai dan norma perusahaan</li> <li>• Keterlibatan karyawan dalam budaya perusahaan</li> <li>• Kepemimpinan yang mencerminkan budaya perusahaan</li> </ul> <p>Lingkungan Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pencahayaan</li> <li>• Kebersihan</li> <li>• Hubungan sosial</li> </ul> <p>Kepuasan Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• kondisi kerja</li> <li>• atasan</li> <li>• gaji/kompensasi</li> <li>• peluang pengembangan karir</li> </ul> <p>Hasil penelitian:</p> <p>Terdapat pengaruh komunikasi, budaya</p>

No	Judul	Nama & Tahun	Analisis Data	Indikator dan Hasil Penelitian
				organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
5	<p>Pengaruh Komunikasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Rutan Klas IIB Rangkasbitung</p> <p><i>Journal Of Management Studies</i></p> <p>Vol 6, No 1</p> <p>ISSN: 2502- 7050</p> <p>DOI:  <a href="https://doi.org/10.55171/.v6i1.269">https://doi.org/10.55171/.v6i1.269</a></p>	<p>Hilman  Hilmawan dan  Yumhi Yumhi  (2019)</p>	<p>Analisi regresi</p>	<p>Indikator:</p> <p>Komunikasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Keterbukaan komunikasi</li> <li>• Keefektifan komunikasi</li> <li>• Timbal balik dalam komunikasi</li> </ul> <p>Kepemimpinan Transformasional:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Karisma (idealized influence)</li> <li>• Motivasi inspirasional</li> <li>• Stimulasi intelektual</li> <li>• Pertimbangan individual</li> </ul> <p>Kepuasan Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• kondisi kerja</li> <li>• atasan</li> <li>• gaji/kompensasi</li> <li>• peluang pengembangan karir</li> </ul> <p>hasil penelitian diketahui:  Terdapat pengaruh komunikasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pegawai rutan klas iib rangkasbitung</p>

No	Judul	Nama & Tahun	Analisis Data	Indikator dan Hasil Penelitian
6	Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Industri Jasa Keuangan di Bandung Jurnal Konversal Vol 3, No 1 P-ISSN: 2502-6151 DOI: <a href="https://doi.org/10.38204/komversa.1.v3i1.498">https://doi.org/10.38204/komversa.1.v3i1.498</a>	Sitti Nurrachmah (2021)	Analisi Regresi	Indikator: Komunikasi: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Keterbukaan komunikasi</li> <li>• Keefektifan komunikasi</li> <li>• Timbal balik dalam komunikasi</li> </ul> Kepuasan Kerja: <ul style="list-style-type: none"> <li>• kondisi kerja</li> <li>• atasan</li> <li>• gaji/kompensasi</li> <li>• peluang pengembangan karir</li> </ul> Hasil penelitian menyatakan bahwa: Terdapat pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan industri jasa keuangan di Bandung
7	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan <i>Job Crafting</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Sibatik Journal Vol. 1 No. 9 P-ISSN: 2622-772X DOI: <a href="https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i9.235">https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i9.235</a>	Rada Yuridha (2022)	Analisis Regresi	Indikator: Beban Kerja: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jumlah tugas</li> <li>• Waktu penyelesaian</li> <li>• Kompleksitas pekerjaan</li> </ul> Stres Kerja: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tekanan kerja</li> <li>• Ketegangan emosional</li> <li>• Kelelahan</li> </ul> <i>Job Crafting</i> : <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Task crafting</i></li> </ul>

No	Judul	Nama & Tahun	Analisis Data	Indikator dan Hasil Penelitian
				<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Relational crafting</i></li> <li>• <i>Cognitive crafting</i></li> </ul> Kepuasan Kerja: <ul style="list-style-type: none"> <li>• kondisi kerja</li> <li>• atasan</li> <li>• gaji/kompensasi</li> <li>• peluang pengembangan karir</li> </ul> Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Terdapat pengaruh beban kerja, stres kerja, dan <i>job crafting</i> terhadap kepuasan kerja karyawan
8	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pekerja Di Hotel Maxone Di Kota Malang  Jurnal Akuntansi, manajemen, bisnis Vol 4, No 3 P-ISSN: 2581-2769 DOI: <a href="https://doi.org/10.33479/parsimoni.a.v4i3.72">https://doi.org/10.33479/parsimoni.a.v4i3.72</a>	Andri Wijaya (2018)	Analisis Regresi	Indikator: Beban Kerja: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jumlah tugas</li> <li>• Waktu penyelesaian</li> <li>• Kompleksitas pekerjaan</li> </ul> Stres Kerja: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tekanan kerja</li> <li>• Ketegangan emosional</li> <li>• Kelelahan</li> </ul> Kepuasan Kerja: <ul style="list-style-type: none"> <li>• kondisi kerja</li> <li>• atasan</li> <li>• gaji/kompensasi</li> <li>• peluang pengembangan karir</li> </ul> Hasil penelitian:

No	Judul	Nama & Tahun	Analisis Data	Indikator dan Hasil Penelitian
				Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada pekerja di hotel maxone di kota malang
9	<p>Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat</p> <p>Jurnal Manajemen dan Bisnis Dewantara Vol 2, No 1 E-ISSN: 2654-4326 DOI: <a href="https://doi.org/10.26533/jmd.v2i1.344">https://doi.org/10.26533/jmd.v2i1.344</a></p>	Laily Nurida Safitri dan Mardi Astutik (2019)	analisis regresi	<p>Indikator:</p> <p>Beban Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jumlah tugas</li> <li>• Waktu penyelesaian</li> <li>• Kompleksitas pekerjaan</li> </ul> <p>Stres Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tekanan kerja</li> <li>• Ketegangan emosional</li> <li>• Kelelahan</li> </ul> <p>Kepuasan Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• kondisi kerja</li> <li>• atasan</li> <li>• gaji/kompensasi</li> <li>• peluang pengembangan karir</li> </ul> <p>Hasil penelitian: Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat dengan mediasi stress kerja</p>
10	Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan	Wachid Hasyim (2020)	Analisis regresi	<p>Indikator:</p> <p>Beban Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jumlah tugas</li> </ul>

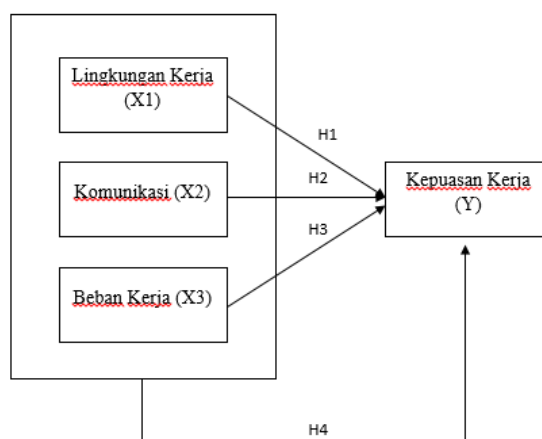
No	Judul	Nama & Tahun	Analisis Data	Indikator dan Hasil Penelitian
	<p>Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia</p> <p>Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen</p> <p>Vol 1, No2</p> <p>ISSN: 2716-0238</p> <p>DOI:</p> <p><a href="https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.41">https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.41</a></p>			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Waktu penyelesaian</li> <li>• Kompleksitas pekerjaan</li> </ul> <p>Kompensasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gaji pokok</li> <li>• Tunjangan dan insentif</li> <li>• Kompensasi non-finansial (penghargaan, pengakuan)</li> </ul> <p>Kepuasan Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• kondisi kerja</li> <li>• atasan</li> <li>• gaji/kompensasi</li> <li>• peluang pengembangan karir</li> </ul> <p>Hasil penelitian:</p> <p>Terdapat pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia</p>
11	<p><i>The Influence of Workload, Physical Work Environment, and Communication on Job Satisfaction in Cimahi City Education Service Employees</i></p> <p><i>International Journal of Business, Management and Economics / Articles</i></p> <p>Vol. 5 No. 1</p> <p>ISSN: 2746-1351</p>	<p>Raisa Reviana, Gurawan Dayona Ismail, Yoyo Sudaryo, Fanji Wijaya (2024)</p>	<p><i>regression analysis</i></p>	<p><i>Indicator:</i></p> <p><i>Workload:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Number of tasks</i></li> <li>• <i>Completion time</i></li> <li>• <i>Complexity of work</i></li> </ul> <p><i>Physical Work Environment:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Comfort of workspace</i></li> <li>• <i>Physical facilities</i></li> <li>• <i>Cleanliness</i></li> </ul> <p><i>Communication:</i></p>

No	Judul	Nama & Tahun	Analisis Data	Indikator dan Hasil Penelitian
	DOI: <a href="https://doi.org/10.47747/ijbme.v5i1.1664">https://doi.org/10.47747/ijbme.v5i1.1664</a>			<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Openness of communication</i></li> <li>• <i>Effectiveness of communication</i></li> <li>• <i>Reciprocity in communication</i></li> </ul> <p><i>Job Satisfaction:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>working conditions</i></li> <li>• <i>superiors</i></li> <li>• <i>salary/compensation</i></li> <li>• <i>career development opportunities</i></li> </ul> <p><i>There is an influence of Workload, Physical Work Environment, and Communication on Job Satisfaction of Employees of the Cimahi City Education Office</i></p>
12	<p><i>The Influence of Workload and Working Environment on Employee Performance through Job Satisfaction at CV. Kebab Bosman Food Indonesia</i></p> <p><i>Revista De Gestão Social E Ambiental</i></p> <p>Vol. 18 No. 5</p> <p>ISSN: 1981-982X</p> <p>DOI:  <a href="https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n5-088">https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n5-088</a></p>	Riyan Sisiawan Putra, Anis Eliyana, Tri Siwi Agustina, Hidayatul Khusnah, Mohamad Yushak Anshori (2024)	<i>regression analysis</i>	<p><i>Indicator:</i></p> <p><i>Workload:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Number of tasks</i></li> <li>• <i>Completion time</i></li> <li>• <i>Complexity of work</i></li> </ul> <p><i>Working Environment:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Physical facilities</i></li> <li>• <i>Social work environment</i></li> <li>• <i>Job security</i></li> </ul> <p><i>Job Satisfaction:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>working conditions</i></li> </ul>

No	Judul	Nama & Tahun	Analisis Data	Indikator dan Hasil Penelitian
				<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>superiors</i></li> <li>• <i>salary/compensation</i></li> <li>• <i>career development opportunities</i></li> </ul> <p><i>There is an influence of Workload and Work Environment on Employee Performance through Job Satisfaction as a Mediating Variable at CV. Kebab Bosman Food Indonesia</i></p>

### C. Kerangka Penelitian

Kerangka pemikiran penelitian menggambarkan hubungan variabel-variabel yang akan diteliti yaitu lingkungan kerja (X1), komunikasi (X2), dan beban kerja (X3) terhadap kepuasan kerja (Y). Berikut kerangka pemikiran yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut :



## **Gambar 1** **Kerangka Pemikiran**

### **D. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian. Menurut Sugiyono (2020:64) menyatakan bahwa “Hipotesis penelitian sendiri adalah jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian yang dinyatakan dalam bentuk kalimat tanya. Dinyatakan bersifat sementara, karena jawaban yang diberikan hanya berdasarkan teori yang relevan bukan fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data”. Jadi Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, dan belum jawaban empirik.

Peneliti membuat hipotesis yang berdasarkan teori dan didukung dengan kajian empiris yang telah dilakukan sebelumnya antara lain yaitu :

#### 1. Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Budiasa (2021;39), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan karyawan saat bekerja

Setyo Dwi Handoko, Nugroho Mardi Wibowo dan C. Sri Hartati (2021), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Ade Irma dan Muhammad Yusuf (2020), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan

kerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

H1: Terdapat Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

## 2. Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja

Mangkunegara, A. P. (2020:45). Komunikasi adalah proses penyampaian informasi, ide, atau pesan dari satu pihak ke pihak lain dengan tujuan untuk mencapai pemahaman dan interaksi yang efektif.

Ni Luh Gede Putu Purnawati, Ida Ayu Nyoman Yuliastuti, dan Pande Ketut Ribek (2021) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh komunikasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hilman Hilmawan dan Yumhi Yumhi (2019), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh komunikasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pegawai rutan klas IIB rangkasbitung. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

H2: Terdapat Komunikasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

## 3. Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasibuan (2019:102). Beban kerja adalah ukuran dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh seorang pegawai dalam waktu tertentu, yang dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas kerja.

Rada Yuridha (2022), Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh beban kerja, stres kerja, dan job crafting terhadap kepuasan kerja karyawan

Andri Wijaya (2018), Hasil penelitian terdapat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada pekerja di hotel maxone di kota malang. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

H3: Terdapat Beban Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

4. Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Setyo Dwi Handoko, Nugroho Mardi Wibowo dan C. Sri Hartati (2021), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

Ni Luh Gede Putu Purnawati, Ida Ayu Nyoman Yuliastuti, dan Pande Ketut Ribek (2021) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh komunikasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Rada Yuridha (2022), Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh beban kerja, stres kerja, dan job crafting terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

H3: Terdapat Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Berprestasi (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y).