

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Tinjauan Pustaka**

Dalam bab ini akan dijelaskan tentang dasar teori yang digunakan sebagai acuan dalam mengembangkan penelitian ini. Bab ini akan memuat dan mengkaji beberapa tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

##### **2.1.1 Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

##### **2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah segala yang berada disekitar pegawai pada saat bekerja baik secara langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan karyawan saat bekerja (Budiasa, 2021;39) Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga

kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rencangan sistem kerja yang efisien.

Lingkungan kerja segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan (Nitisemito, 2019: 183). Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayati, 2019: 21).

Lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan (Kuntjojo, 2023: 135).

Dari beberapa pendapat di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

#### **2.1.1.2 Jenis Lingkungan Kerja**

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) (Sedarmayanti, 2019: 22), yakni :

1. Lingkungan kerja Fisik

Yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat

mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori (Sedarmayanti, 2019: 23), yakni:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

## 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan (Sedarmayanti, 2019: 95).

### **2.1.1.3 Manfaat Lingkungan Kerja**

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat (Mahmudah Enny, 2019: 57). Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

#### 2.1.1.4 Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja (Sedarmayanti, 2019: 5), adalah:

##### 1. Penerangan

Berjalannya suatu perusahaan tak luput dari adanya faktor penerangan, begitu pula untuk menunjang kondisi kerja penerangan memberikan arti yang sangat penting. Salah satu faktor yang penting dari lingkungan kerja yang dapat memberikan semangat dalam bekerja adalah penerangan yang baik. Karyawan yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketegangan mata yang disertai dengan kelelahan mental, perasaan marah dan gangguan fisik lainnya. Dalam hal penerangan di sini tidak hanya terbatas pada penerangan listrik tetapi juga penerangan matahari. Penerangan yang baik dapat memberikan kepuasan dalam bekerja dan tentunya akan meningkatkan produktivitas, selanjutnya penerangan yang tidak baik dapat memberikan ketidakpuasan dalam bekerja dan menurunkan produktivitas. Hal ini disebabkan karena penerangan yang baik tentunya akan memudahkan para karyawan dalam melakukan aktivitas (Assauri, 2019: 31).

Ciri-ciri penerangan yang baik (Assauri, 2019: 31), sebagai berikut.

- a. Sinar cahaya yang cukup.
- b. Sinarnya yang tidak berkilau dan menyilaukan.
- c. Tidak terdapat kontras yang tajam.
- d. Cahaya yang terang.

- e. Distribusi cahaya yang merata.
- f. Warna yang sesuai.

## 2. Suhu Udara

Lingkungan kerja dapat dirasakan nyaman manakala ditunjang oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang memberikan andil adalah suhu udara. Suhu udara dalam ruangan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuan sehinggakan menciptakan hasil yang optimal. Selain suhu udara, sirkulasi udara di tempat kerja perlu diperhatikan juga. Bila sirkulasi udara baik maka udara kotor yang ada dalam ruangan bisa diganti dengan udara yang bersih yang berasal dari luar ruangan (Assauri, 2019: 31).

Berbicara tentang kondisi udara maka ada tiga hal yang menjadi fokus perhatian yaitu kelembaban, suhu udara dan sirkulasi udara. Ketiga hal tersebut sangat berpengaruh terhadap aktivitas para pekerja. Bagaimana seorang staf administrasi dapat bekerja secara optimal bila keadaan udaranya sangat gerah. Hal tersebut akhirnya dapat menurunkan semangat kerja karena dipengaruhi oleh turunnya konsentrasi dan tingkat stress karyawan. Mengenai kelembaban, suhu udara dan sirkulasi udara (Assauri, 2019: 31), sebagai berikut.

### a. Kelembaban

Kelembaban udara adalah banyaknya air yang terkandung di dalam udara. Kelembaban ini sangat berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara. Suatu keadaan di mana temperatur udara sangat

panas dan kelembaban tinggi akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran.

b. Suhu Udara

Tubuh manusia akan selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang terjadi di luar tubuh tersebut. Produktivitas manusia akan mencapai tingkat yang paling tinggi pada temperatur sekitar 24-27°C.

c. Sirkulasi Udara

Udara disekitar kita dikatakan kotor apabila keadaan oksigen di dalam udara tersebut telah berkurang dan bercampur gas-gas lainnya yang membahayakan kesehatan tubuh. Hal ini diakibatkan oleh perputaran udara yang tidak normal.

Kotoran udara disekitar kita dapat dirasakan dengan sesaknya pernafasan. Ini tidak boleh dibiarkan, karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan cepat membuat tubuh kita lelah. Sirkulasi udara dengan memberikan ventilasi cukup akan membantu penggantian udara kotor dengan udara bersih.

3. Bising

Untuk meningkatkan produktivitas kerja suara yang mengganggu perlu dikurangi. Bunyi bising dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, untuk itu suara-suara ribut harus diusahakan berkurang. Turunnya konsentrasi karena ditimbulkan oleh suara bising dapat berdampak pada meningkatnya stres karyawan. Ada tiga aspek yang

menentukan kualitas suara bunyi yang bisa menimbulkan tingkat gangguan terhadap manusia (Sedarmayanti, 2019: 26), yaitu:

a. Lama bunyi

Lama waktu bunyi terdengar. Semakin lama telinga kita mendengar kebisingan maka semakin buruk akibatnya bagi pendengaran (tuli).

b. Intensitas kebisingan

Intensitas biasanya diukur dengan satuan desibel (dB), yang menunjukkan besarnya arus energi persatuan luas dan batas pendengaran manusia mencapai 70 desibel.

c. Frekuensi

Frekuensi suara menunjukkan jumlah dari gelombang-gelombang suara yang sampai ke telinga kita setiap detik yang dinyatakan dalam jumlah getaran perdetik atau Hertz (HZ).

Dari pendapat di atas dapat dikatakan bahwa telinga manusia memiliki batasan dalam pendengaran. Batas pendengaran manusia mencapai 70 desibel, jika suara yang didengar manusia melebihi batas tersebut maka konsentrasi manusia akan mudah kabur. Gangguan-gangguan seperti ini hendaknya dihindari agar semangat kerja tetap stabil dan produktivitas kerja menjadi optimal.

4. Penggunaan Warna

Warna ruangan mempunyai pengaruh terhadap gairah kerja dan semangat para karyawan. Warna ini berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat objek dan memberi efek psikologis kepada para karyawan

karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan seseorang. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, ceria atau sumpek dan lain-lain. Berdasarkan hal yang dikemukakan di atas maka perusahaan harus memperhatikan penggunaan warna agar dapat mempengaruhi semangat dan gairah kerja para karyawannya. Untuk ruang kerja hendaknya dipilih warna-warna yang dingin atau lembut, misalnya coklat, krem, putih, hijau muda dan sebagainya. Sebagai contoh adalah warna putih, warna putih dapat memberikan kesan ruangan yang sempit menjadi tampak leluasa dan bersih (Nitisemito, 2019: 11).

Sebenarnya bukan warna saja yang harus diperhatikan tapi komposisinya juga harus diperhatikan. Hal ini disebabkan komposisi warna yang salah dapat mengganggu pematangan sehingga menimbulkan rasa kurang menyenangkan atau bosan bagi yang melihat. Rasa menyenangkan atau bosan dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Komposisi warna yang ideal (Nitisemito, 2019: 11), terdiri dari:

- a. Warna primer (merah, biru, kuning).

Kalau diujarkan tanpa antara akan tampak keras dan tidak harmonis serta tidak bisa diujarkan dengan yang lain sehingga tidak sedap dipandang.

- b. Warna sekunder (oranye, hijau, violet).

Kalau diujarkan akan menimbulkan kesan yang harmonis, sedap dipandang mata.



- c. Warna-warna primer jika dijajarkan dengan warna sekunder yang berada dihadapannya akan menimbulkan warna-warna komplementer yang sifatnya kontras dan baik sekali dipandang mata.
- d. Warna-warna primer jika dijajarkan dengan warna sekunder yang terdapat disampingnya akan merusak salah satu dari warna tersebut dan akan terkesan suram.

Komposisi warna sangat berpengaruh terhadap kenyamanan kerja. Bila komposisi warna kurang pas bisa menimbulkan rasa jenuh dan sumpek sehingga mengurangi kenyamanan dalam bekerja sehingga semangat kerja akan menurun yang dapat mengganggu produktivitas kerja. Warna berdasarkan pengaruhnya terhadap perasaan manusia (Sedarmayanti, 2019: 29), yaitu:

- a. Warna merah
- b. Bersifat dinamis dan merangsang, berpengaruh menimbulkan semangat kerja.
- c. Warna kuning
- d. Bersifat keanggunan, terang dan leluasa. Berpengaruh menimbulkan rasa gembira dan merangsang urat syaraf mata.
- e. Warna biru
- f. Bersifat tenang, tentram dan sejuk. Berpengaruh mengurangi tekanan dan ketegangan.

## 5. Ruang Gerak

Tata ruang kerja yang baik adalah tata ruang kerja yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi

semua karyawan yang bekerja di dalamnya. Barang-barang yang diperlukan dalam ruang kerja harus ditempatkan sedemikian rupa sehingga tidak menimbulkan gangguan terhadap para karyawan. Jalan-jalan yang dipergunakan untuk lalu-lalang para karyawan hendaknya tidak dipergunakan untuk meletakkan barang-barang yang tidak pada tempatnya. Dalam ruangan kerja hendaknya ditempatkan tempat sampah sehingga kebersihan lingkungan kerja tetap terjaga (Assauri, 2019: 33).

Ruang kerja hendaknya di desain sedemikian rupa sehingga memberikan kesan nyaman bagi para karyawan. Untuk itu ruangan kerja harus ditata mengacu kepada aliran kerja sehingga meningkatkan efisiensi dan memudahkan koordinasi antar para karyawan. Perusahaan yang baik akan selalu menyediakan berbagai sarana yang memadai, hal ini dimaksudkan agar para karyawan merasa senang dan betah di ruangan kerja. Agar para karyawan dapat leluasa bergerak dengan baik, maka ruangan gerak para karyawan perlu diberikan ruangan yang memadai. Terlalu sempit ruang gerak akan menghambat proses kerja para karyawan. Sebaliknya ruangan kerja yang besar merupakan pemborosan ruangan (Assauri, 2019: 33).

Dari pendapat di atas mengenai ruang gerak yang ideal adalah ruang yang leluasa sehingga dapat membantu kelancaran kerja para karyawan. Ruangan yang sempit akan mengakibatkan lalu-lintas di tempat kerja menjadi semrawut, sehingga karyawan akan kehilangan semangat dalam bekerja. Perusahaan yang memiliki ruang kerja belum tentu mampu meningkatkan gairah para karyawannya, karena tanpa tata ruang yang baik akan menghambat proses kerja.

## 6. Keamanan Bekerja

Keamanan yang diciptakan suatu perusahaan akan mewujudkan pemeliharaan karyawan dengan baik, namun keamanan bekerja ini tidak bisa diciptakan oleh pimpinan perusahaan. Keamanan bekerja akan tercipta bila semua elemen yang ada di perusahaan secara bahu-membahu menciptakan kondisi keamanan yang stabil. Keamanan kerja untuk sebuah kantor memang harus diperhatikan baik itu untuk keamanan terhadap peralatan yang digunakan dan keamanan lingkungan kerja. Lingkungan kerja harus memenuhi syarat-syarat keamanan dari orang-orang yang berniat jahat dan ruangan kerja yang aman dari aktivitas tamu dan pergerakan umum (Nitisemito, 2019: 11).

Tentang keselamatan kerja ini sudah ada peraturannya, yang harus dipatuhi oleh setiap perusahaan. Artinya setiap perusahaan menyediakan alat keselamatan kerja, melatih penggunaannya. Hal ini dimaksudkan agar karyawan dapat bekerja dengan tenang dan nyaman. Apabila perusahaan dapat memberikan jaminan keamanan, ketenangan dalam bekerja maka akan timbul semangat kerja dan gairah kerja (Nitisemito, 2019: 11).

Pendapat mengenai keamanan bekerja tersebut, menggambarkan bahwa perusahaan bertanggung jawab akan kondisi karyawannya. Dorongan psikologis para karyawan dalam berkerja yang berupa rasa aman dan nyaman sangat mempengaruhi konsentrasi dalam bekerja. Konsentrasi yang tidak mendukung akan mengakibatkan semangat dan gairah menurun sehingga mengurangi produktivitas kerja.

Syarat-syarat untuk dapat bekerja dengan perasaan tenang, aman dan nyaman mengandung dua faktor utama yaitu faktor fisik dan non fisik. Menurut Slamet Saksono berpendapat bahwa: “Segala sesuatu yang menyangkut faktor fisik yang menjadi kewajiban serta tanggung jawab perusahaan adalah tata ruangan kerja. Tata ruangan kerja yang baik adalah yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan bagi karyawan. Barang-barang yang diperlukan dalam ruang kerja harus ditempatkan sedemikian rupa sehingga dapat dihindarkan gangguan yang ditimbulkan terhadap karyawan” (Nitisemito, 2019: 12).

Lingkungan kerja yang baik dan bersih, cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan diharapkan akan memberi semangat tersendiri bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Tetapi lingkungan kerja yang buruk, gelap dan lembab akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan semangat dan produktivitas dalam bekerja.

#### **2.1.1.5 Indikator Lingkungan Kerja**

Indikator lingkungan kerja adalah sebuah indikator dibuat untuk mengatur tentang apa saja yang biasanya ada di dalam lingkungan kerja (Sedarmayanti, 2019: 65). Dengan mengatur tentang hal tersebut, maka perusahaan harus bisa menyesuaikan setiap poin yang ada di dalam indikator lingkungan kerja sebaik mungkin agar bisa membuat lingkungan kerja menjadi lebih nyaman untuk ditempati oleh para karyawan. Sesuai namanya, indikator lingkungan kerja adalah sebuah indikator dibuat untuk mengatur tentang apa saja yang biasanya ada di

dalam lingkungan kerja. Dengan mengatur tentang hal tersebut, maka perusahaan harus bisa menyesuaikan setiap poin yang ada di dalam indikator lingkungan kerja sebaik mungkin agar bisa membuat lingkungan kerja menjadi lebih nyaman untuk ditempati oleh para karyawan.

Lingkungan kerja dapat diukur melalui indikator – indikator (Sedarmayanti, 2019: 5), sebagai berikut.

1. Penerangan.

Sub-sub indikatornya meliputi penunjang kondisi kerja penerangan memberikan arti yang sangat penting, salah satu faktor yang penting dari lingkungan kerja yang dapat memberikan semangat dalam bekerja adalah penerangan yang baik, karyawan yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketegangan mata yang disertai dengan kelelahan mental, perasaan marah dan gangguan fisik lainnya. Dalam hal penerangan di sini tidak hanya terbatas pada penerangan listrik tetapi juga penerangan matahari. Penerangan yang baik dapat memberikan kepuasan dalam bekerja dan tentunya akan meningkatkan produktivitas, selanjutnya penerangan yang tidak baik dapat memberikan ketidakpuasan dalam bekerja dan menurunkan produktivitas. Hal ini disebabkan karena penerangan yang baik tentunya akan memudahkan para karyawan dalam melakukan aktivitas.

2. Suhu Udara.

Sub-sub indikatornya meliputi salah satu faktor yang memberikan andil adalah suhu udara, suhu udara dalam ruangan kerja merupakan salah satu

faktor yang harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuan sehingga menciptakan hasil yang optimal.

Selain suhu udara, sirkulasi udara di tempat kerja perlu diperhatikan juga. Bila sirkulasi udara baik maka udara kotor yang ada dalam ruangan bisa diganti dengan udara yang bersih yang berasal dari luar ruangan.

### 3. Bising.

Sub-sub indikatornya meliputi peningkatan produktivitas kerja suara yang mengganggu perlu dikurangi, bunyi bising dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, untuk itu suara-suara ribut harus diusahakan berkurang. Turunnya konsentrasi karena ditimbulkan oleh suara bising dapat berdampak pada meningkatnya stres karyawan.

### 4. Penggunaan Warna.

Sub-sub indikatornya meliputi penggunaan warna ruangan mempunyai pengaruh terhadap gairah kerja dan semangat para karyawan. Warna ini berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat objek dan memberi efek psikologis kepada para karyawan karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan seseorang. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, ceria atau sumpek dan lain-lain.

Maka perusahaan harus memperhatikan penggunaan warna agar dapat mempengaruhi semangat dan gairah kerja para karyawannya, untuk ruang kerja hendaknya dipilih warna-warna yang dingin atau lembut, misalnya coklat, krem, putih, hijau muda dan sebagainya. Sebagai contoh adalah

warna putih, warna putih dapat memberikan kesan ruangan yang sempit menjadi tampak leluasa dan bersih.

Sebenarnya bukan warna saja yang harus diperhatikan tapi komposisinya juga harus diperhatikan. Hal ini disebabkan komposisi warna yang salah dapat mengganggu pematangan sehingga menimbulkan rasa kurang menyenangkan atau bosan bagi yang melihat. Rasa menyenangkan atau bosan dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.

#### 5. Ruang Gerak.

Sub-sub indikatornya meliputi tata ruang kerja yang baik adalah tata ruang kerja yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi semua karyawan yang bekerja di dalamnya. Barang-barang yang diperlukan dalam ruang kerja harus ditempatkan sedemikian rupa sehingga tidak menimbulkan gangguan terhadap para karyawan.

Jalan-jalan yang dipergunakan untuk lalu-lalang para karyawan hendaknya tidak dipergunakan untuk meletakkan barang-barang yang tidak pada tempatnya. Dalam ruangan kerja hendaknya ditempatkan tempat sampah sehingga kebersihan lingkungan kerja tetap terjaga.

Ruang kerja hendaknya di desain sedemikian rupa sehingga memberikan kesan nyaman bagi para karyawan. Untuk itu ruangan kerja harus ditata mengacu kepada aliran kerja sehingga meningkatkan efisiensi dan memudahkan koordinasi antar para karyawan. Perusahaan yang baik akan

selalu menyediakan berbagai sarana yang memadai, hal ini dimaksudkan agar para karyawan merasa senang dan betah di ruangan kerja.

#### 6. Keamanan Bekerja.

Sub-sub indikatornya meliputi keamanan yang diciptakan suatu perusahaan akan mewujudkan pemeliharaan karyawan dengan baik, namun keamanan bekerja ini tidak bisa diciptakan oleh pimpinan perusahaan. Keamanan bekerja akan tercipta bila semua elemen yang ada di perusahaan secara bahu-membahu menciptakan kondisi keamanan yang stabil.

Keamanan kerja untuk sebuah kantor memang harus diperhatikan baik itu untuk keamanan terhadap peralatan yang digunakan dan keamanan lingkungan kerja. Lingkungan kerja harus memenuhi syarat-syarat keamanan dari orang-orang yang berniat jahat dan ruangan kerja yang aman dari aktivitas tamu dan pergerakan umum.

Tentang keselamatan kerja ini sudah ada peraturannya, yang harus dipatuhi oleh setiap perusahaan. Artinya setiap perusahaan menyediakan alat keselamatan kerja, melatih penggunaannya. Hal ini dimaksudkan agar karyawan dapat bekerja dengan tenang dan nyaman.

Sedangkan, lingkungan kerja non fisik adalah keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja di dalam perusahaan tersebut. Bisa dari hubungan atasan dengan bawahan. Bisa juga hubungan sesama rekan kerja, serta hubungan sesama bawahan. Tentu saja lingkungan kerja non fisik itu penting. Jika tidak ada lingkungan kerja non fisik yang baik, maka akan berpengaruh terhadap hubungan



antar karyawan. Efeknya bisa terjadi saling bermusuhan hingga menjatuhkan sama lain. Pekerjaan pun juga tidak bisa dilakukan secara optimal juga.

Di dalam lingkungan kerja non fisik, ada beberapa aspek yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan (Sedarmayanti, 2019: 66), seperti:

1. Tanggung jawab kerja

Dengan tanggung jawab kerja, maka karyawan tahu apa saja tanggung jawab mereka selama berada di dalam perusahaan. Dimulai dari tugas kerja, hasil kerja, hingga sikap yang mereka tampilkan di dalam.

2. Struktur kerja

Struktur kerja adalah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan memang sudah berada di dalam struktur kerja serta organisasi yang baik. Dengan begitu, pekerjaan yang ada sudah sesuai dengan apa yang dibutuhkan perusahaan juga.

3. Kelancaran komunikasi

Komunikasi adalah bagian yang penting di dalam menjalankan pekerjaan. Dengan begitu, karyawan harus merasa ada komunikasi yang baik, lancar, serta terbuka di antara rekan kerja hingga atasan

4. Kerja sama antar kelompok

Karyawan harus merasa adanya kerja sama antar kelompok yang baik. Inilah yang membuat pekerjaan bisa dilakukan dengan lebih lancar dan mudah.

Indikator lingkungan kerja sebaiknya dipenuhi oleh seluruh perusahaan.

Jika bisa dipenuhi, maka karyawan yang bekerja di dalamnya bisa nyaman bekerja

dan bisa memberikan performa yang terbaik juga. Kedua belah pihak, dari pihak perusahaan dan karyawan, akhirnya bisa mendapatkan apa yang mereka butuhkan.

### **2.1.2 Beban Kerja**

Beban Kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Teknik analisis beban kerja (*workload analysis*) memerlukan penggunaan rasio atau pedoman staf standar untuk menentukan kebutuhan personalia, analisis beban kerja mengidentifikasi baik jumlah pegawai maupun jenis pegawai yang di perlukan dalam mencapai tujuan organisional.

#### **2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja**

Beban Kerja yaitu: “Satu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus di selesaikan pada batas waktu tertentu” (Munandar, 2019: 383). Beban kerja adalah “suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang di definisikan secara operasional pada faktor-faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan” (Budiasa, 2021: 106).

Beban kerja adalah: “sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesai oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu” (Wiranata, 2019: 7). Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam waktu tertentu, apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah

tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja (Vanchapo, 2020:11).

Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan keahlian dan harus dikerjakan dalam jangka waktu tertentu dalam bentuk fisik ataupun psikis (Dhania, 2020).

Beban kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menjadi pertimbangan dalam menentukan kinerja karyawan (Yusuf dalam Lukito & Alriani, 2021: 25). Hal yang harus dihindari adalah beban kerja karyawan yang terlalu berlebihan sebagai akibat tidak seimbangnya pekerjaan dengan jumlah karyawan, atau beban kerja karyawan yang terlalu rendah diakibatkan oleh jumlah karyawan yang terlalu banyak.

Beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing pejabat atau pegawai hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya pejabat atau pegawai yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada pejabat atau pegawai yang sedikit beban kerjanya sehingga nampak terlalu banyak menganggur (Sutarto, 2020: 46).

Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya inefisiensi kerja. Menurut Permendagri No. 12/2008 Pasal 7 ayat (2), beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu (Arifin et al, 2019: 65).

Berdasarkan berbagai definisi di atas, dapat di ambil kesimpulan, beban kerja adalah pekerjaan yang harus di selesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu, beban kerja dapat berupa beban fisik maupun mental dapat di pegang dari sudut obyektif dan subjektif.

### **2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Beban dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal (Rodahl dalam Vanchapo, 2020: 4), antara lain:

1. Faktor Eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:
  - a. Tugas-tugas yang bersifat fisik Tugas bersifat diantaranya seperti stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan lain sebagainya.
  - b. Organisasi kerja Faktor ini meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja, mutu pelayanan yang ditetapkan dan kebijakan pembinaan dan pengembangan.
  - c. Lingkungan kerja Faktor ini meliputi tipe dan lokasi rumah sakit, lay out keperawatan, fasilitas dan jenis pelayanan yang diberikan, kelengkapan peralatan medik atau diagnostik, pelayanan penunjang dari instalasi lain dan macam kegiatan yang dilaksanakan.
2. Faktor Internal meliputi faktor somatik (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Faktor yang mempengaruhi beban kerja (Soleman, 2021: 85), yaitu:

a. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, ini meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan dan lain sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan dan lain sebagainya).

b. Faktor eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar tubuh pekerja, diantaranya yaitu:

1) Tugas (*Task*)

Tugas bersifat diantaranya seperti stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan lain sebagainya.

2) Organisasi kerja

Ini meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan lain sebagainya.

3) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat memberikan beban tambahan, ini meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

### **2.1.2.3 Dampak Beban Kerja**

Beban kerja yang terlalu berlebihan dan menimbulkan kelelahan baik fisik atau sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengulangan gerak akan menimbulkan kebosanan, rasa monoton kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja (Soleman, 2021: 85). Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan tenaga kerja dapat menimbulkan dampak negatif bagi pegawai. Dampak negatif tersebut adalah:

1. Kualitas kerja menurun

Beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja karena akibat dari kelelahan fisik, dan turunnya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja sehingga hasil kerja tidak sesuai dengan standar.

2. Keluhan pelanggan

Keluhan pengalaman timbul karena hasil kerja yaitu karena pelayanan yang di terima tidak sesuai dengan harapan. Seperti harus menunggu lama, hasil layanan yang tidak memuaskan.

3. Kenaikan tingkat absensi

Beban kerja yang terlalu banyak bisa juga mengakibatkan pegawai terlalu lelah atau sakit, hal ini akan mengakibatkan buruk bagi kelancaran kerja

organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

#### **2.1.2.4 Indikator Beban Kerja**

Ada beberapa indikator beban kerja (Putra dalam Rolos et al., 2020: 21), diantaranya yaitu:

1. Target yang harus dicapai

Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Pandangan mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

2. Kondisi pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya.

3. Penggunaan waktu

Kerja waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan produksi (waktu buku atau dasar, waktu lingkaran).

4. Standar pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, salah satu contohnya yaitu perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

### **2.1.3 Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan hal yang relatif. Beberapa orang merasakan kepuasan ketika dapat melakukan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya. Sedangkan beberapa orang lainnya merasakan kepuasan ketika hasil kerja dan usahanya mendapatkan reward yang setimpal. Kepuasan tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja (atau hasil) yang dirasakan dibandingkan dengan harapannya.

#### **2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan memandang pekerjaannya sendiri yang dikemukakan oleh Handoko ( Handoko dalam Sutrisno, 2023: 75). Kepuasan kerja adalah respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan (Kreitner dan Kinicki dalam Hamali, 2018: 201). 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 (Sutrisno, 2023: 74).

Kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Robbins dan Judge, 2020: 38). Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi, akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan. Sebaliknya seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu dalam bekerja.



Setiap individu memiliki karakteristik yang berbeda, tingkat kepuasannya pun juga berbeda. Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang pegawai terhadap pekerjaannya. Artinya, secara umum seseorang yang memiliki rasa puas akan pekerjaannya mempunyai sikap yang positif terhadap organisasi tempat ia bekerja. Sebaliknya, orang yang tidak memiliki rasa puas akan pekerjaannya cenderung akan bersikap negatif (Siagian, 2019: 170).

Kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi yang efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi, secara cepat ataupun perlahan (Byras dan Rue dalam Sule & Priansa, 2019: 170).

Kepuasan kerja sebagai seperangkat perasaan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka (Davis dan Newstrong dalam Hambali, 2019: 243). Kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan tingkat rasa suka atau tidak suka terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya (Hambali, 2019: 245).

Kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan yang dilakukan (Gibson dalam Hamali, 2019: 201). Kepuasan kerja tergantung pada persepsi seseorang dalam melaksanakan tugasnya ditempat kerja (Sutrisno, 2023: 99).

Dapat disimpulkan dari berbagai pendapat tersebut bahwa kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan dan sikap seorang pegawai terhadap pekerjaannya, yang memiliki sifat positif berarti mempunyai rasa kepuasan kerja yang tinggi dan begitupun sebaliknya, sikap negatif merupakan rasa ketidakpuasan kerja terhadap pekerjaannya itu sendiri.

### 2.1.3.2 Dimensi – Dimensi Kepuasan Kerja

Berdasarkan karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja terdiri tujuh dimensi (Siagian, 2019: 45), yakni sebagai berikut.

1. Kompensasi.

Imbalan yang diterima pegawai merupakan faktor penting bagi kepuasan kerja pegawai. Imbalan yang terlalu kecil membuat pegawai tidak puas, demikian juga terhadap pemberian gaji yang tidak adil.

2. Supervisi.

Perilaku atasan dalam melakukan pengawasan terhadap pegawai sangat diperhatikan oleh pegawai. Pengawasan yang dilakukan dengan memperhatikan dan mendukung kepentingan pegawai akan berdampak terhadap kepuasan kerja pegawai.

3. Pekerjaan itu sendiri.

Sifat dari pekerjaan yang dihadapi oleh pegawai dalam organisasi yakni *skill varety, task identy, task significance, autonomy* dan *feedback*, akan memberikan pengaruh yang berbeda-beda terhadap kepuasan kerja pegawai.

4. Hubungan dengan rekan kerja.

Interaksi antara pegawai dalam organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai tersebut. Secara individu rekan kerja yang bersahabat dan mendukung akan memberikan kepuasan kerja pegawai lainnya.

5. Kondisi kerja.

Kondisi kerja yang bersih dan tertata rapi akan membuat pekerjaan lebih mudah dilakukan pegawai dan hal ini pada akhirnya memberikan dampak terhadap kepuasan kerja pegawai.

6. Kesempatan memperoleh perubahan status.

Bagi pegawai yang memiliki keinginan besar untuk mengembangkan dirinya, maka kebijakan promosi yang adil yang diberlakukan organisasi akan memberikan dampak puas kepada pegawai.

7. Keamanan kerja.

Rasa aman didapatkan pegawai dari adanya suasana kerja yang menyenangkan, tidak ada rasa takut akan suatu hal yang tidak pasti dan tidak ada kekhawatiran akan diberhentikan secara tiba-tiba.

Kepuasan kerja meliputi enam dimensi yakni gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, pengawasan, kelompok kerja, dan kondisi kerja (Robbins, 2020: 142).

Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Gaji.

Berkaitan dengan kompensasi yang diperoleh pegawai atas pekerjaan yang dilakukan. Uang yang diperoleh pegawai tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan dasar pegawai namun juga untuk kebutuhan yang lebih tinggi. Oleh karena itu gaji yang diterima pegawai haruslah memenuhi kebutuhan nominal, bersifat mengikat, menimbulkan semangat, diberikan secara adil, dan bersifat dinamis.

2. Pekerjaan itu sendiri.

Pekerjaan harus menarik bagi pegawai, memberikan kesempatan belajar, dan kesempatan menerima tanggung jawab. Pekerjaan yang terlalu mudah memberikan rasa jenuh, akan tetapi pekerjaan terlalu berat membuat pegawai tertekan.

### 3. Promosi.

Merupakan proses pemindahan dari satu jabatan ke jabatan lainnya yang lebih tinggi di dalam organisasi. Promosi diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang baru yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya. Kesempatan promosi ini memberikan pengaruh yang bervariasi terhadap kepuasan kerja pegawai dalam organisasi.

### 4. Pengawasan.

Gaya atasan dalam menjalankan pengawasan terhadap pegawai dapat berupa memberikan perhatian dan partisipasi pegawai. Pengawasan yang memberikan perhatian terhadap kepentingan pegawai dan mengajak pegawai berpartisipasi dalam pengambilan keputusan terhadap pekerjaan pegawai sendiri akan sulit dilupakan pegawai.

### 5. Kondisi Kerja.

Jika kondisi kerja bagus individu akan mudah menyelesaikan pekerjaannya. Jika kondisi kerja buruk individu akan lebih sulit menyelesaikan pekerjaan.

Kepuasan kerja berfokus pada sikap karyawan terhadap pekerjaan, ini memiliki tiga dimensi penting (Darojat, 2019), antara lain:

1. Kepuasan kerja dapat diukur dengan respon emosional terhadap situasi kerja, karena itu tidak dapat dilihat, dan itu hanya dapat disimpulkan.
2. Kepuasan kerja adalah terkait dengan apa yang Anda dapatkan sebagai hadiah dan apa yang Anda harapkan untuk mendapatkan.
3. Kepuasan kerja berhubungan dengan dimensi pekerjaan. Ini dapat dinatakan dalam hal pekerjaan konten, remunerasi, sikap rekan kerja, dan peluang pertumbuhan pekerjaan yang mampu menyediakan dalam hal promosi.

Berdasarkan pemaparan dimensi yang menggambarkan kepuasan kerja diatas dapat disimpulkan bahwa dimensi yang menggambarkan kepuasan kerja adalah gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, dan kesempatan memperoleh perubahan status.

### **2.1.3.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Orang berpendapat bahwa gaji atau upah yang merupakan kompensasi merupakan faktor utama munculnya kepuasan kerja. Padahal banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan faktor-faktor itu sendiri memiliki peranannya dalam kepuasan kerja pegawai. Adapun faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja (Sutrisno, 2023: 79), yaitu :

1. Kedudukan.

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa puas daripada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah.

2. Pangkat.

Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat atau golongan, sehingga pekerja tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya.

3. Jaminan finansial dan sosial.

Finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

4. Mutu pengawasan.

Hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja.

Lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja (Sule & Priansa, 2019: 183), yaitu:

1. Pemenuhan Kebutuhan.

Kepuasan yang ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan.

Model ini menyatakan, bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan pemenuhan harapan. Pemenuhan harapan menverminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh pegawai dalam mengemban pekerjaan.

3. Pencapaian Nilai.

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. Keadilan.

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

5. Komponen Genetik.

Model ini didasarkan pada keyakinan, bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik yang ada dan menjadi bawaan pegawai.

Kepuasan kerja dapat terpengaruhi oleh beberapa faktor (Robbins, 2020: 499), yakni:

1. Pekerjaan yang secara mental menantang.

Orang lebih menyukai pekerjaan yang memberikan mereka untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan keberagaman tugas, kebebasan, dan umpan balik tentang bagaimana kinerja mereka. Karakteristik-karakteristik tersebut membuat pekerjaan secara mental menantang

2. Imbalan yang setimpal.

Karyawan menginginkan sistem pembayaran dan kebijaksanaan promosi yang mereka anggap adil, tidak bermakna ganda, dan sesuai dengan harapan mereka. Ketika pembayaran dipandang adil berdasarkan tuntutan pekerjaan level keterampilan individu dan standar pembayaran komunitas, maka kepuasan berpotensi akan muncul. Serupa karyawan mencari

kebijakaan dan praktik promosi yang adil. Promosi memberikan peluang untuk pertumbuhan pribadi, peningkatan tanggung jawab, dan kenaikan status sosial. Jika individu-individu yang menganggap keputusan-keputusan promosi dalam perusahaan secara terbuka dan adil, maka setiap orang berpeluang meraih kepuasan dalam pekerjaan.

3. Kondisi kerja yang mendukung.

Karyawan peduli dengan lingkungan kerja mereka untuk kenyamanan pribadi sekaligus untuk memfasilitasi kinerja yang baik.

4. Mitra kerja yang mendukung.

Orang lebih sering mengundurkan diri dari satu pekerjaan lebih dari sekedar masalah uang atau pencapaian yang nyata.

#### 2.1.4 Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan perbandingan, penelitian ini merujuk pada penelitian terdahulu untuk melihat letak perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan:

**Tabel 2.1**  
**Perbandingan Penelitian terdahulu dengan Penelitian yang sekarang**

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Tempat	Persamaan	Perbedaan	Simpulan	Sumber
1	2	3	4	5	6
1	Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi,	• Variabel independen nya yaitu Lingkungan	• Tidak meneliti Kompensasi • Objek	Beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap	<i>Technomedia Journal</i> , 7(1), 68–77. <a href="https://doi.org/">https://doi.org/</a>



	Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Kerja dan Beban Kerja, Variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja Karyawan	penelitian perusahaan Industri Precast & Concrete di PT. Modern Panel Indonesia	kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.	g/10.33050/tmj.v7i1.1755
2	Dalena, M. N. R., Ali, S., & Ediwarman, E. (2020).  Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wisma Sehati BSD Tangerang Selatan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel Independen nya Lingkungan Kerja dan Beban Kerja</li> <li>• Variabel Dependen: Kepuasan Kerja Karyawan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penelitian dilakukan di Karyawan Wisma Sehati BSD Tangerang Selatan</li> </ul>	Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan secara parsial Variabel lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.	<i>Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi, 1(2), 115–136.</i> <a href="https://doi.org/10.35912/simo.v1i2.712">https://doi.org/10.35912/simo.v1i2.712</a>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
3	Yuananda, R., & Indriati, I. H. (2022).  Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variable independen nya yaitu beban kerja, dan lingkungan kerja</li> <li>• Variable independen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tidak meneliti kompensasi</li> <li>• Objek penelitian karyawan manna kampus</li> </ul>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Beban kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan	<i>KINERJA, 19(2), 205–214.</i> <a href="https://doi.org/10.30872/jkin.v19i2.11170">https://doi.org/10.30872/jkin.v19i2.11170</a>

	karyawan manna kampus (mirota kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta.	nya yaitu kepuasan kerja karyawan	(mirota kampus) Simanjuntak Yogyakarta	C. terhadap kepuasan kerja	
4	Siboro, E. (2022).  Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja, terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja pada aparat kepolisian daerah Sumatera Utara (Studi Pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel independen lingkungan kerja dan beban kerja</li> <li>• Variabel dependennya kepuasan kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Objek Penelitian: aparat kepolisian daerah Sumatera Utara</li> <li>• Tidak meneliti stres kerja</li> </ul>	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja, beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan secara tidak langsung lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Melalui stres kerja di Polda Sumut.	<i>Jesya (Jurnal Ekonomi &amp; Ekonomi Syariah)</i> , 5(1), 279–292. <a href="https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.616">https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.616</a>
1	2	3	4	5	6
5.	Aprillina, N., & Razak, I. (2021).  Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja terhadap Kepuasan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel independen Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja</li> <li>• Variabel dependennya Kepuasan Kerja Karyawan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Objek Penelitian: Karyawan PT. Kreasicipa Aksesdasisind o Jakarta.</li> <li>• Tidak Meneliti Variabel Komunikasi</li> </ul>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi, lingkungan kerja, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan	<i>Jurnal Ekonomi Dan Industri</i> , 22(3). <a href="https://doi.org/10.35137/jei.v22i3.612">https://doi.org/10.35137/jei.v22i3.612</a>

	Kerja Karyawan PT. Kreascipta Aksesdasisindo Jakarta.			terhadap kepuasan kerja PT. Kreascipta Aksesdasisindo, Jakarta.	
6.	Darwis, R. (2019).  Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rokan Hulu.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel independen Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja</li> <li>• Variabel dependennya Kepuasan Kerja Karyawan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Objek Penelitian: Karyawan PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rokan Hulu</li> </ul>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara simultan lingkungan kerja dan beban kerja sama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.	<i>Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim (p. 92).</i>
7.	Riza, M., Rina, G., & Yulianto, A. (2019).  Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel independen Lingkungan Kerja dan Beban Kerja</li> <li>• Variabel dependennya Kepuasan Kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Objek Penelitian: Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Selatan.</li> </ul>	Hasil analisis menunjukkan lingkungan dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan pegawai. Lingkungan kerja	<i>Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia, 1(2), 202–214.</i> <a href="https://ppjp.ulm.ac.id/journals/index.php/jimi">https://ppjp.ulm.ac.id/journals/index.php/jimi</a>

	Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Selatan).			berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.	
8	Fatinah, I., Hidayatullah Elmas, M. S., & Novadiani Haidiputri, T. A. (2023).  Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Diva Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dependen: Kepuasan Kerja Karyawan</li> <li>• Independen: Beban Kerja, Lingkungan Kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Objek Penelitian di Karyawan Diva Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo</li> <li>• Tidak Meneliti Variabel Kompensasi</li> </ul>	Berdasarkan hasil tersebut, dapat diartikan bahwa variabel beban kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan DIVA Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo	<i>JUMAD : Journal Management , Accounting, &amp; Digital Business, 1(4 )</i> , 451–460. <a href="https://doi.org/10.51747/jumad.v1i4.1406">https://doi.org/10.51747/jumad.v1i4.1406</a>
9	Astuti, R. D., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022).  Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dependen: Kepuasan Kerja Karyawan</li> <li>• Independen: Beban Kerja dan Lingkungan Kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Independen: Stres Kerja</li> <li>• Objek Penelitian PT. WIKA-WG KSO Proyek Pembangunan Gedung SGLC &amp; ERIC.</li> </ul>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan,	<i>Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal, 4(5 )</i> , 1127–1144. <a href="https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i5.1065">https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i5.1065</a>

	Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.				lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
10	Dhedy Ahmed S, & Putri Maisara. (2023).  Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Bagi Pekerja UMKM Surakarta.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel Independen nya Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja</li> <li>• Variabel Dependen: Kepuasan Kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Independen: Kompensasi</li> <li>• Penelitian dilakukan Pekerja UMKM Surakarta</li> </ul>	Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.	<i>Seminar Nasional Pariwisata Dan Kewirausahaan (SNPK)</i> , 2, 536–543. <a href="https://doi.org/10.36441/snpk.vol2.2023.165">https://doi.org/10.36441/snpk.vol2.2023.165</a>
11	Adriansyah, R., Ibrahim, L. T., (2021).  Pengaruh Lingkungan Kerja, Penempatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel Independen nya Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja</li> <li>• Variabel Dependen: Kepuasan Kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penelitian dilakukan Operator Gardu Induk pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Banda Aceh Provinsi Aceh</li> </ul>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, beban kerja	<i>Jurnal Humaniora</i> , 5 (2), 135–144. <i>Retrieved from</i> <a href="http://jurnal.abulyatama.ac.id/index.php/humaniora/article/view/2439%0Ahttp://jur">http://jurnal.abulyatama.ac.id/index.php/humaniora/article/view/2439%0Ahttp://jur</a>

	Operator Gardu Induk pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Banda Aceh Provinsi Aceh.			berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	<i>nal.abulyatam a.ac.id/index.php/humaniora/article/download/2439/977</i>
12	Dhinda Lusiana Yusuf, Indah Yuni Astuti, & Endah Kurniawati. (2022). Pengaruh kompensasi finansial, beban kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel Independen: nya beban kerja dan lingkungan kerja fisik,</li> <li>• Variabel Dependen: kepuasan kerja karyawan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Independen: kompensasi</li> <li>• Objek Penelitian karyawan pada CV. Hages Jaya Barokah</li> </ul>	Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja	<i>Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis, 1(3), 106–120. <a href="https://doi.org/10.55606/jupsim.v1i3.665">https://doi.org/10.55606/jupsim.v1i3.665</a></i>
13	Meutia, K. I., & Narpati, B. (2021). Kontribusi Beban Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel Independen: nya Beban Kerja,</li> <li>• Variabel Dependen: Kepuasan Kerja Karyawan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penelitian dilakukan Karyawan pada Perusahaan Manufaktur</li> </ul>	Hasil riset menjelaskan adanya pengaruh positif yang signifikan antara Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja di PT. SGI.	<i>JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma), 5 (1), 42. <a href="https://doi.org/10.32493/frkm.v5i1.12426">https://doi.org/10.32493/frkm.v5i1.12426</a></i>
14	Fahira, J. N.,	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penelitian</li> </ul>	Dapat	<i>Jurnal Kajian</i>

	Abrian, Y., & Wulansari, N. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Rangkayo Basa Kota Padang.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Independen nya Beban Kerja dan Lingkungan Kerja</li> <li>• Variabel Dependen: Kepuasan Kerja Karyawan</li> </ul>	dilakukan Karyawan di Hotel Rangkayo Basa Kota Padang	disimpulkan bahwasanya variabel beban kerja (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y).	<i>Pariwisata Dan Bisnis Perhotelan</i> , 3(1), 55–61. <a href="https://doi.org/10.24036/jkp.bp.v3i1.40072">https://doi.org/10.24036/jkp.bp.v3i1.40072</a>
15	Novita, R., & Kusuma, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Nusantara Cabang Bengkulu dan Curup.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel Independen nya Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja,</li> <li>• Variabel Dependen: Kepuasan Kerja Karyawan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penelitian dilakukan Karyawan Koperasi Nusantara Cabang Bengkulu dan Curup</li> </ul>	Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap Kepuasan Kerja karyawan.	<i>Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)</i> e-ISSN 2723-424X, 1(2), 164–173.
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
16	Molina-Hernández, J., Fernández-Estevan, L., Montero, J., & González-García, L. (2021). <i>Work environment, job satisfaction</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel Independen nya Lingkungan Kerja,</li> <li>• Variabel Dependen: Kepuasan Kerja Karyawan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penelitian dilakukan <i>Spanish dentists: a cross-sectional study</i></li> </ul>	<i>Work environment were significantly and positively predicted by job satisfaction</i>	<i>BMC Oral Health</i> , 21(1). <a href="https://doi.org/10.1186/s12903-021-01480-9">https://doi.org/10.1186/s12903-021-01480-9</a>

	<i>and burnout among Spanish dentists: a cross-sectional study.</i>				
17	Kafui Agbozo, G. (2019). <i>The Effect of Work Environment on Job Satisfaction: Evidence from the Banking Sector in Ghana.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel Independen nya Lingkungan Kerja,</li> <li>• Variabel Dependen: Kepuasan Kerja Karyawan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penelitian dilakukan <i>the Banking Sector in Ghana</i></li> </ul>	<i>The paper concludes that the environment has a significant effect on employees' satisfaction</i>	<i>Journal of Human Resource Management</i> , 5(1), 12. <a href="https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20170501.12">https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20170501.12</a>
18	Baş, M., & Güney, S. (2022). <i>The Mediating Role of Work-Family Conflict in the Relationship between Work Overload Perception and Job Satisfaction.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel Independen nya Beban Kerja</li> <li>• Variabel Dependen: Kepuasan Kerja Karyawan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penelitian dilakukan <i>accounting sector employees working in Erzincan province of Turkey</i></li> </ul>	<i>As a result, it was found that work overload perception has a significant and negative impact on job satisfaction.</i>	<i>Journal of Information and Organizational Sciences</i> , 46(2), 345–360. <a href="https://doi.org/10.31341/jios.46.2.5">https://doi.org/10.31341/jios.46.2.5</a>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
19	Jain, A. (2021). <i>Effects of Work Overload on Job Satisfaction and Stress due to Work Overload : A Case Study of</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel Independen nya Beban Kerja</li> <li>• Variabel Dependen: Kepuasan Kerja Karyawan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penelitian dilakukan <i>Case Study of Different Organizations</i></li> </ul>	<i>This study is important to overcome the problem of work overload which affects the health of the employee which affects the employee Job Satisfaction.</i>	<i>International Journal of Science and Research (IJSR)</i> , 10(3), 2019–2021. Retrieved from <a href="https://doi.org/10.21275/SR21326142426">10.21275/SR21326142426</a>



---

<i>Different Organizations</i>					
20	Hussain, K., Iqbal, M. A., & Rehman, S. ur. (2023).  <i>Unpacking the Relationship Between Work Overload, Job Satisfaction, and Turnover Intention: The Mediating Role of Job Stress.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel Independen: Beban Kerja</li> <li>• Variabel Dependen: Kepuasan Kerja Karyawan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penelitian dilakukan <i>employees of different organizations consisting technical sector, education sector, health sector, commercial sector, food industry etc.</i></li> </ul>	<i>The findings of this study have important implications for workloads and increase employee job satisfaction. Specifically.</i>	<i>International Journal of Business and Economic Affairs, 8(2). <a href="https://doi.org/10.24088/jbea-2023-82003">https://doi.org/10.24088/jbea-2023-82003</a></i>

---

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Perubahan dinamis dalam dunia kerja modern yang seringkali memberikan tekanan tinggi pada karyawan. Lingkungan kerja yang berkualitas dan beban kerja yang seimbang memiliki peran utama dalam memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Seiring dengan perkembangan teknologi dan tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks, karyawan menghadapi berbagai tantangan yang dapat memengaruhi kesejahteraan mereka di tempat kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dan tingkat beban kerja yang seimbang memiliki peran krusial dalam membentuk kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya

Salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Sebuah perusahaan yang beroperasi di sebuah lingkungan tidak dapat menafikan bahwa selain kegiatan bisnis mereka juga terlibat dengan lingkungan disekitar perusahaan. mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala

sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan (Nitisemito, 2019: 183). Ada beberapa indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah penerangan, suhu udara, bising, penggunaan warna, ruang gerak dan keamanan bekerja (Sedarmayanti, 2019: 5).

Lingkungan kerja berkaitan erat dengan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan segala hal yang ada di sekitar karyawan untuk dapat mempengaruhi kepuasan kerja dalam melaksanakan pekerjaan dan mendatangkan hasil yang terbaik dalam pekerjaan serta menugaskan karyawan untuk memperkuat peran mereka dalam perusahaan (Afandi, 2019: 32). Pendapat ini diperkuat dengan teori pemenuhan kebutuhan, di mana dijelaskan bahwa pekerja merasa puas jika mendapat kepuasan yang diharapkan di mana terpenuhinya kebutuhan pekerja. Segala kebutuhan karyawan menjadi bagian dari lingkup lingkungan kerja, maka terpenuhinya peralatan, fasilitas yang tersedia, akses transportasi, keamanan, serta hubungan menjadi tolak ukur kepuasan dalam bekerja seorang karyawan (Kawiana, 2020). Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Adriansyah, R., Ibrahim, L. T., 2021). Diperkuat oleh penelitian terdahulu, dimana hasil pengujian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja (Dhinda Lusiana Yusuf, Indah Yuni Astuti, & Endah Kurniawati., 2022).

Faktor lain yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja adalah Sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Wiranata, 2019: 7). Ada beberapa indikator beban kerja, diantaranya yaitu target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu dan standar pekerjaan (Putra dalam Rolos et al., 2020: 21).

Tenaga kerja manusia diciptakan oleh dua karakteristik, mental serta fisik, masing-masing dengan tingkat pengaruh yang berbeda. Jika beban terlalu tinggi, kelebihan energi akan digunakan untuk pekerjaan fisik dan "*over stress*" akan terjadi untuk pekerjaan mental. Sebaliknya, jika beban terlalu rendah, seseorang akan bosan dengan pekerjaan serta kejenuhan atau "*under stress*". Oleh karena itu, perlu diupayakan untuk mencapai tingkat ketahanan beban yang optimal antara dua batas, yang jelas akan berbeda dari orang ke orang (Zetli, 2019). Hal ini diperkuat oleh teori keseimbangan (*Equity Theory*), dimana dijelaskan bahwa komponen utama dalam teori keseimbangan adalah input, hasil, dan keseimbangan itu sendiri. Dimana input merupakan faktor yang dianggap mendukung pekerjaan seperti jumlah tugas maupun kemampuan akan pekerjaan itu tersendiri, sedangkan hasil adalah sesuatu yang dianggap bernilai yang diperoleh dari pekerjaan seperti gaji atau upah, status, penghargaan maupun kesempatan untuk mengaktualisasikan diri. Hal ini menjelaskan bagaimana beban pekerjaan sebanding dengan hasil yang diperoleh akan mencapai kepuasan kerja karyawan (Kawiana, 2020). Pendapat ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan, dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi,

lingkungan kerja, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Aprillina, N., & Razak, I., 2021). Diperkuat oleh penelitian yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Adriansyah, R., Ibrahim, L. T., 2021).

Lingkungan kerja yang berkualitas dan beban kerja yang seimbang memiliki peran utama dalam memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan memandang pekerjaannya sendiri (Sutrisno, 2023: 75). Kepuasan kerja meliputi enam indikator yakni gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, pengawasan dan kondisi kerja (Robbins, 2020: 142).

Melalui pemahaman lebih mendalam terhadap fenomena-fenomena ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif dalam pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan, guna meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung dan beban kerja yang terkelola dengan baik dapat membantu menciptakan keseimbangan yang sehat antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi karyawan. Sebaliknya, lingkungan yang kurang kondusif dan beban kerja yang berlebihan dapat merusak keseimbangan ini, memicu konflik dan ketidakpuasan dalam kehidupan secara keseluruhan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan, dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap kepuasan kerja karyawan (Novita, R., & Kusuma, M., 2020). Diperkuat oleh penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwasanya variabel beban kerja

(X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) (Fahira, J. N., Abrian, Y., & Wulansari, N., 2022).

### **2.3 Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut: “Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi di Perusahaan Konveksi Al- Huda Tasikmalaya”.