

ANALISIS KEPUASAN KERJA KARYAWAN: PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA (STUDI PADA NAILOGY BALI)

Ni Luh Putu Yuli Ayu Warsiki^{1*}, Anak Agung Ngurah Gede Sadiartha², I Gede Aryana Mahayasa³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata

Universitas Hindu Indoensia

*Corresponding author: yuliayu2002@gmail.com

How to cite (in APA style):

Warsiki, N. L. P. A., Sadiartha, A. A. N. G., & Mahayasa, I. G. A. (2025). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja (Studi pada Nailogy Bali). *Warmadewa Management and Business Journal*, Vol 7(No.1), Pages. 48-56

Abstrak

Kepuasan kerja sangat mempengaruhi hasil kerja pegawai agar maksimal, sehingga penting untuk dijaga, faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai yaitu lingkungan kerja dan beban kerja pegawai. Penelitian ini berfungsi untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan lingkungan kerja dan beban kerja pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai di Nailly Bali Ubung dan Canggu. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Naillyg Bali Ubung dan Canggu yang berjumlah 34 responden. Cara penentuan sampel dengan sampel jenuh adalah seluruh populasi dijadikan sampel. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini diperoleh bahwa 1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Nailly Bali Ubung dan Canggu. 2) Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Nailly Bali Ubung dan Canggu dan 3) Lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Nailly Bali Ubung dan Canggu. Saran dalam penelitian ini untuk menjaga kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan melakukan pengawasan terhadap karyawan agar tidak merasakan beban kerja yang tinggi selama bekerja.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja; beban kerja; Kepuasan Kerja

Abstract

Job satisfaction greatly affects employee work results so that it is maximum, so it is important to maintain it, factors that have an influence on employee job satisfaction, namely the work environment and employee workload. This study serves to determine the partial and simultaneous influence of the work environment and employee workload on employee job satisfaction in Nailogy Bali Ubung and Canggu. The number of samples in this study is all Nailogy Bali Ubung and Canggu employees totaling 34 respondents. The method of determining the sample with a saturated sample is that the entire population is used as a sample. This study uses a quantitative approach, namely by distributing questionnaires to respondents. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis. The results of this study were obtained that 1) The work environment

has a positive and significant effect on the job satisfaction of Nailogy Bali Ubung and Canggu employees. 2) Workload has a negative and significant effect on the job satisfaction of Nailogy Bali Ubung and Canggu employees and 3) The work environment and workload simultaneously affect the job satisfaction of Nailogy Bali Ubung and Canggu employees. The advice in this study to maintain employee job satisfaction is to provide a comfortable work environment and supervise employees so that they do not feel a high workload during work.

Keywords: Work Environment; Workload; Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Pada dasarnya kepuasan kerja adalah tindakan yang menyangkut perilaku seorang karyawan dalam bekerja di perusahaan akan merasa nyaman. Menurut [Lestari et al \(2020\)](#) karyawan yang merasa puas adalah tanda bahwa organisasi atau perusahaan telah dijalankan dengan baik serta menunjukkan hasil pekerjaan yang berhasil. Kepuasan kerja adalah kunci dari kesejahteraan serta aspek penting dari hasil pekerja atau karyawan yang berkualitas. Menurut [Irma & Yusuf \(2017\)](#) lingkungan kerja berada di sekitar pekerja dan dapat memengaruhi pekerja dalam bekerja. [Saputra \(2021\)](#) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah segala hal yang ada di sekitar karyawan untuk dapat mempengaruhi kepuasan kerja dalam melaksanakan pekerjaan dan mendatangkan hasil yang terbaik dalam pekerjaan sesrta menugaskan karyawan untuk memperkuat peran mereka dalam perusahaan. Menurut penelitian sebelumnya dari [Aritonang dan Febrian \(2023\)](#) dimana hasil riset membuktikan lingkungan kerja berdampak positif dan berhubungan secara signifikan terkait kepuasan kerja.

Menurut [Astuti & Mayasari \(2021\)](#), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. [Aliefiani et al \(2023\)](#) menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja dan faktor internal yang berasal dari dalam tubuh akisbat dari reaksi beban kerja. Beban kerja mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia, namun juga berdampak buruk terhadap keselamatan dan kesehatan pekerja. Beban kerja mungkin baik atau negatif tergantung pada keadaan dan konteks yang dihadapi karyawan. Jika seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri dengan berbagai tugasnya, hal ini tidak merupakan suatu beban. Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh [Suartana & Dewi \(2020\)](#), [May et al \(2020\)](#), [Suartana & Dewi \(2020\)](#), [Hasyim \(2020\)](#), [Siboro \(2022\)](#) dimana dalam penelitiannya menyatakan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut penelitian sebelumnya dari [Meri & Ariani \(2021\)](#) dimana hasil riset membuktikan beban kerja berdampak negatif dan berhubungan secara signifikan terkait kepuasan kerja. Hal ini dapat diartikan jika semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan maka dapat menurunkan kepuasan karyawan selama bekerja.

Penelitian ini dilakukan di Nailogy Bali yang sudah berdiri sejak tahun 2020 dengan dimulai oleh *owner* (pemilik) kemudian menyewa sebuah studio. Nailogy Bali telah memiliki 2 cabang yaitu di Jl. Warmadewa, Ubung Kaja, Denpasar dan cabang toko di Jl. Aseman Bagus Tibubeneng Kuta Utara, Badung, saat ini Nailogy Bali telah memiliki 35 orang karyawan tetap. Hasil observasi yang dilakukan peneliti di Nailogy Bali ditemukan bahwa adanya penurunan kepuasan kerja karyawan, hal ini ditandai dengan hasil data pra survey kepada 15 orang karyawan yang dilakukan peneliti dan dapat dirangkum sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Pra-survey terkait kepuasan kerja karyawan Nailogy Bali

No	Indikator	Pernyataan	Kategori	
			Puas	Tidak Puas
1	Pekerjaan itu sendiri	Saya merasa puas karena pekerjaan yang diberikan telah sesuai dengan posisi dan kemampuan yang dimiliki	5	10
2	Gaji/upah	Saya merasa puas karena mendapatkan gaji atau upah yang sesuai dengan hasil kerja diperusahaan	6	9
3	Kesempatan promosi	Saya merasa puas karena mendapatkan peluang yang besar untuk promosi jabatan	8	7
4	Pimpinan	Saya merasa puas karena pimpinan atau atasan memberikan perhatian yang baik kepada seluruh karyawan	7	8
5	Rekan kerja	Saya merasa puas karena bekerja dengan rekan kerja yang nyaman diajak bekerja dan sudah bekerja sesuai jobdesk masing-masing	5	10

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 1. dapat dijelaskan bahwa karyawan merasa tidak puas jika diukur dengan indikator kepuasan dimana hasil pra-survey diatas menunjukkan bahwa dari 15 orang karyawan menyatakan bahwa 10 orang karyawan tidak puas terkait beban kerja yang diberikan kepada karyawan, selain itu terdapat 10 orang yang menyatakan bahwa tidak puas karena rekan kerja yang kurang mendukung. Alasan inilah yang menyebabkan karyawan menjadi tidak puas selama bekerja diperusahaan dan akan berpengaruh pada hasil kerja yang juga akan menurun.

Peneliti melakukan wawancara dengan karyawan Nailogy Bali Ubung dan Canggu terkait lingkungan kerja ditemui bahwa lingkungan kerja yang kurang mendukung seperti lingkungan kerja yang tidak nyaman baik dari segi kelengkapan alat kerja dan suasana kerja bersama rekan kerja akan berpengaruh dalam pekerjaan dan menentukan puas atau tidaknya karyawan bekerja. Keluhan karyawan paling banyak terdapat pada parkir yang tersedia bagi untuk pelanggan ataupun karyawan yang kurang luas sehingga mengganggu kenyamanan pelanggan yang datang, selain itu keluhan lainnya pada banyak alat kerja yang sudah dalam keadaan yang tidak baik atau rusak sehingga perlu diganti. Namun owner jarang memberikan instruksi kepada karyawan untuk mengganti alat-alat kerja, padahal sudah tidak berfungsi dengan baik.

Selain lingkungan kerja permasalahan lainnya yaitu adanya beban kerja yang tinggi dirasakan oleh karyawan seperti hasil wawancara dimana karyawan menyebutkan jika target kerja melayani konsumen yang tinggi karena saat melayani konsumen, para karyawan harus duduk berjam-jam tanpa karena harus melayani konsumen karena adanya target waktu penyelesaian kerja oleh perusahaan. Selain itu karyawan sering merasa kelelahan dalam bekerja karena duduk berjam-jam, bahkan kadang sering terlambat makan karena *customer* jam berikutnya sudah datang tidak sesuai jam *reservasi*.

TELAAH LITERATUR

Lingkungan kerja menjadi faktor dalam kepuasan kerja karyawan. Dengan terpenuhinya kebutuhan karyawan dalam bekerja akan meningkatkan kepuasan kerja dari seorang karyawan. Maka perlunya tindakan manajemen dari perusahaan dalam terus meningkatkan lingkungan kerja yang baik sebagai bentuk tanggung jawab perusahaan dalam pemenuhan kebutuhan pekerja dalam bekerja. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh [Yuliantini & Santoso \(2020\)](#), [Saputra \(2021\)](#), [Prasetyo et al \(2020\)](#), [Silalahi \(2022\)](#), [Lestari et al \(2020\)](#), [Indra & Rialmi \(2022\)](#), [Cahya et al \(2021\)](#) dimana dalam penelitiannya menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan terpenuhinya kebutuhan karyawan dalam bekerja akan meningkatkan kepuasan kerja dari seorang karyawan. Maka perlunya tindakan manajemen dari perusahaan dalam terus meningkatkan lingkungan kerja yang baik sebagai bentuk tanggung jawab perusahaan dalam pemenuhan kebutuhan pekerja dalam bekerja. Maka dapat disusun hipotesis :

H1 : Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Nailogy Bali Ubung dan Canggu

Menurut [Astuti & Mayasari \(2021\)](#) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Jika seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri dengan berbagai tugasnya, hal ini tidak merupakan suatu beban. Namun jika pekerja tersebut gagal maka pekerjaan dan aktivitas tersebut menjadi beban. Beban kerja merupakan hal yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan karena merupakan salah satu faktor yang dapat mendongkrak kepuasan kerja karyawan ([Aliefiani et al, 2023](#)). Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh [Suartana & Dewi, \(2020\)](#), [May et al \(2020\)](#), [Suartana & Dewi \(2020\)](#), [Hasyim \(2020\)](#), [Siboro \(2022\)](#) dimana dalam penelitiannya menyatakan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka dapat disusun hipotesis :

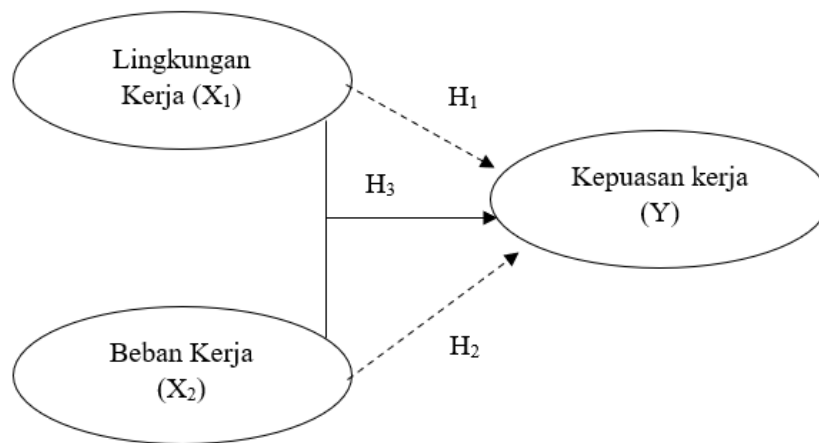
H2 : Beban kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Nailogy Bali Ubung dan Canggu

Hasil penelitian dari [Cahya et al \(2021\)](#), [May et al \(2020\)](#), [Siboro \(2022\)](#) dan [Saputra \(2021\)](#) menyebutkan bahwa secara bersama-sama atau simultan lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa semakin baik lingkungan kerja dan adanya beban kerja dapat berpengaruh pada kepuasan kerja yang dirasakan karyawan selama bekerja diperusahaan. Maka dapat disusun hipotesis :

H3 : Lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Nailogy Bali Ubung dan Canggu.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini penulis melakukan penelitian pada Nailogy Bali Ubung dan Canggu yang beralamat di jalan Karmadewa Ubung Kaja dan jalan Aseman Bagus Tibubeneng Kuta Utara Bali. Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh Karyawan Nailogy Bali Ubung dan Canggu yang berjumlah 34 orang responden. Peneliti menggunakan beberapa metode untuk mengumpulkan data antara lain metode observasi, wawancara, dokumentasi, kepustakaan dan kuesioner. Menurut metode analisis diatas maka dapat disusun model penelitian sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Berpikir
Sumber : Cahya *et al.*, (2021)

HASIL DAN ANALISIS

Analisis ini dapat dilihat seberapa besar variabel bebas, yaitu lingkungan kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) yang berpengaruh terhadap variabel terikat, yaitu kepuasan kerja karyawan (Y). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat yang dapat digambarkan dengan arah positif ataupun negatif. Data diolah dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*).

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	9.977	2.326		4.289
	Lingkungan Kerja	.137	.038	.303	3.548
	Beban Kerja	-.867	-.104	-.710	-8.315
					Sig.
					.000
					.001
					.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data diolah, 2024 (Lampiran 7)

Berdasarkan Tabel 2, maka persamaan regresi linier berganda yang terbentuk sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 9,977 + 0,137 X_1 - 0,867 X_2 + e$$

Persamaan regresi tersebut di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Hasil olah data regresi diperoleh nilai konstanta sebesar 9,977 artinya jika lingkungan kerja dan beban kerja adalah 0, maka kepuasan kerja karyawan nilainya akan mengalami peningkatan sebesar 9,977.
- Hasil olah data regresi untuk nilai koefisien X_1 diperoleh sebesar 0,137 bernilai positif. Hal ini menunjukkan terdapat hubungan yang positif sebesar 0,137 variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya kepuasan kerja

karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,137 satuan dengan asumsi variabel lainnya konstan.

3. Hasil olah data regresi selanjutnya adalah perolehan nilai koefisien X_2 sebesar 0,867 bernilai negatif. Hal ini menunjukkan terdapat hubungan yang negatif sebesar 0,867 variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya kepuasan kerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,867 satuan dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Tabel 3. Hasil Analisis Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.925 ^a	.856	.847	2.118

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data diolah, 2024 (Lampiran 7)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil nilai dari *R Square* adalah sebesar 0,856. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel bebasnya yang terdiri dari lingkungan kerja dan beban kerja sebesar 85,6 persen. Sisanya sebesar 13,5 persen dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam model penelitian ini.

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat. Dengan hipotesis sebagai berikut.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,137 dan nilai t hitung $> t$ tabel ($3,548 > 1.695$). Hasil ini mempunyai arti bahwa lingkungan kerja (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada Nailogy Bali Ubung dan Cangu. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh [Yuliantini & Santoso \(2020\)](#), [Saputra \(2021\)](#), [Prasetyo et al \(2020\)](#), [Silalahi \(2022\)](#), [Lestari et al \(2020\)](#), [Indra & Rialmi \(2022\)](#), [Cahya et al \(2021\)](#), dimana dalam penelitiannya menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan terpenuhinya kebutuhan karyawan dalam bekerja akan meningkatkan kepuasan kerja dari seorang karyawan. Maka perlunya tindakan manajemen dari perusahaan dalam terus meningkatkan lingkungan kerja yang baik sebagai bentuk tanggung jawab perusahaan dalam pemenuhan kebutuhan pekerja dalam bekerja.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000 dengan nilai koefisien regresi sebesar - 0,867 dan nilai t hitung $> t$ tabel ($- 8,315 > 1.695$). Hasil ini mempunyai arti bahwa beban kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada Nailogy Bali Ubung dan Cangu. Menurut Meri Astuti dan Ariani Mayasari, (2021), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Jika seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri dengan berbagai tugasnya, hal ini tidak

merupakan suatu beban. Namun jika pekerja tersebut gagal maka pekerjaan dan aktivitas tersebut menjadi beban. Beban kerja merupakan hal yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan karena merupakan salah satu faktor yang dapat mendongkrak kepuasan kerja karyawan ([Aliefiani et al., 2023](#)). Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh [Suartana & Dewi, \(2020\)](#), [May et al \(2020\)](#), [Suartana & Dewi \(2020\)](#), [Hasyim \(2020\)](#), [Siboro \(2022\)](#) dimana dalam penelitiannya menyatakan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Uji f-test digunakan untuk menguji H_3 , yaitu pengaruh lingkungan kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Maka dilakukan uji signifikansi dengan uji-F (F-test) yang di uji dengan langkah-langkah sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Signifikan Simultan (F-Test)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	826.819	2	413.409	92.157	.000 ^a
	Residual	139.064	31	4.486		
	Total	965.882	33			

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data diolah, 2024 (Lampiran 7)

Berdasarkan hasil uji simultan yang telah dilakukan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 92,157 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3.30 dengan signifikansi 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa secara simultan atau secara bersama-sama lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian dari [Cahya et al \(2021\)](#), [May et al \(2020\)](#), [Siboro \(2022\)](#) dan [Saputra \(2021\)](#) menyebutkan bahwa secara bersama-sama atau simultan lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menasndakan bahwa semakin baik lingkungan kerja dan adanya beban kerja dapat berpengaruh pada kepuasan kerja yang dirasakan karyawan selama bekerja diperusahaan.

SIMPULAN

Kesimpulan dalam penelitian ini didapatkan bahwa 1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Nailogy Bali Ubung dan Canggü. Hal ini berarti semakin tingginya lingkungan kerja maka dapat berpengaruh dalam peningkatan kepuasan kerja karyawan Nailogy Bali Ubung dan Canggü. 2) Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Nailogy Bali Ubung dan Canggü. Hal ini berarti semakin tinggi beban kerja karyawan maka dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan Nailogy Bali Ubung dan Canggü. 3) Lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Nailogy Bali Ubung dan Canggü. Artinya lingkungan kerja dan beban kerja secara keseluruhan akan memiliki pengaruh yang tinggi terhadap kepuasan kerja karyawan. Saran yang baik diberikan bagi peningkatan perusahaan yaitu harus

disediakan alat kerja yang mendukung pekerjaan, baik fungsi, alat yang digunakan mengikuti trend terkini, serta alat kerja harus didukung dengan cara penggunaannya nanti agar terawat dan dapat digunakan dengan jangka waktu yang lama. Bagi Owner dari Nailogy Bali Ubung dan Canggu agar menurunkan tingkat beban kerja karyawan dengan mengayomi dan mengawasi kerja karyawan dan memberikan arahan yang benar apabila karyawan mengalami masalah atau kendala selama bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aliefiani, G., Putri, M., Fauzi, A., Saputra, F., Danaya, B. P., & Puspitasari, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM). *Jemsi*, 5(2), 99–110. <https://dinastirev.org/https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Aritonang, A. K., & Febrian, W. D. (2023). Dampak Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Pt Indomarco Prismatama Cabang Bekasi). *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 3(2), 151–158. <http://jurnal.undira.ac.id/index.php/jpmk/>
- Cahya, A. D., Astuti, R. D., & Palupi, D. (2021). Analisis Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10, 87–93.
- Hasyim, W. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 185–192. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.41>
- Indra, F. J., & Rialmi, Z. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi). *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 5(2), 90–99. <https://doi.org/10.33753/madani.v5i2.223>
- Irma, A., & Yusuf, M. (2017). Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kepuasan Kerja pada Perawat RSJ Prof.Dr.Muhammad Ildrem Sumatera Utara. *Jurnal Diversita*, 3(2), 25. <https://doi.org/10.31289/diversita.v3i2.1259>
- Lestari, U. P., Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 3(2), 529–536.
- Margaret Silalahi, L. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Literature Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 257–269. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i3.830>
- May, N. R. D., Syarif, A., & Ediwarman. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wisma Sehati BSD Tangerang Selatan. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 1(2), 115–136. <https://doi.org/10.35912/simo.v1i2.712>
- Meri, D. G., & Ariani, N. M. D. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Lapas Kelas IIB Singaraja. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2), 255. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i2.32313>
- Prasetyo, E. J., Ratnasari, S. L., Hakim, L., Kunci, K., Kepemimpinan, G., Organisasional, K., Organisasi, B., Kerja, L., & Kerja, K. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Dimensi*, 9(2), 186–201.

- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- 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). *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 279–292. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.616>
- Suartana, I. P., & Dewi, I. G. A. M. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Swiss Belinn Hotel. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3), 863. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i03.p03>
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, 16(1), 1–13. <http://journal.unas.ac.id/oikonamia/article/view/1153/941>