

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Kajian Teori**

#### **2.1.1 Kepuasan Kerja**

##### **2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah sebuah indikator evaluasi yang menggambarkan dimana kondisi seseorang atas perasaan dan sikapnya mengenai pengalamannya saat bekerja (Dian Sudiantini & Farhan Saputra, 2022). Dalam sebuah organisasi yang dapat menciptakan manajemen yang efektif maka akan menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi (Saputra, 2022). Menurut Makkira *et al.* (2022) kepuasan kerja merupakan perasaan karyawan terhadap hasil yang diterimanya dalam perusahaan berupa gaji, promosi, dan bonus, serta hal-hal lain yang berdampak pada kejiwaan karyawan. Kepuasan kerja dapat dilihat dengan cara bagaimana karyawan melakukan suatu perubahan karakter dalam pekerjaannya (Saputra, 2022). Menurut Suyatno *et al.* (2020) perkembangan konsep kepuasan kerja juga diperkaya oleh berbagai teori motivasi, misalnya teori motivasi yang sangat dikenal dalam penelitian MSDM, yaitu teori Hierarki Kebutuhan dari Maslow (1954), teori Motivator-Hygiene oleh Herzberg (1966).

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah hasil perasaan puas atau pencapaian seorang karyawan atas hasil pekerjaannya yang menyebabkan seorang karyawan dapat menentukan suka atau tidak pekerjaannya. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh manajemen yang efektif dalam sebuah perusahaan yang tercermin melalui perubahan karakter dalam pekerjaan karyawan.

### **2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Memengaruhi Kepuasan Kerja**

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, menurut Atmaja (2022) sebagai berikut:

1. Pembayaran Upah/Gaji
2. Lingkungan Kerja (fisik & non fisik)
3. Kelompok Kerja
4. Supervisi

Menurut Luthans (dalam Arianti *et al.*, 2020) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Gaji
2. Karakteristik pekerjaan
3. Promosi
4. Supervisi
5. Kelompok kerja
6. Kondisi kerja

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh adanya gaji yang sesuai, kondisi lingkungan pekerjaan yang menyenangkan dan mendukung, adanya promosi pekerjaan terhadap karyawan, dan supervisi yang dapat membantu karyawan meningkatkan kualitas kerjanya.

### **2.1.1.3 Indikator Kepuasan Kerja**

Terdapat beberapa indikator yang memengaruhi kepuasan kerja, menurut Marbun & Jufrizen (2022) sebagai berikut:

1. Isi pekerjaan

Manifestasi dari tugas atau karakteristik pekerjaan tertentu dan kemampuan untuk memberikan pengaruh terhadap pekerjaan seseorang. Karyawan akan merasakan kepuasan kerja ketika aktivitas kerja mereka merangsang secara intelektual dan memberikan kesempatan untuk belajar, serta diberi tanggung jawab yang tinggi.

2. Supervisi

Kepemimpinan yang efektif melibatkan penanaman perhatian dan membina hubungan positif dengan bawahan, memastikan bahwa karyawan menganggap diri mereka sebagai bagian integral dari organisasi. Sebaliknya, pengawasan yang tidak memadai dapat meningkatkan pergantian staf dan ketidakhadiran.

3. Organisasi dan Manajemen

Perusahaan dan manajemen yang patut dicontoh mampu menawarkan lingkungan dan situasi kerja yang solid, memastikan kepuasan karyawan.

4. Kesempatan untuk maju

Karyawan akan memperoleh kepuasan dari pekerjaan mereka dengan memiliki kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan meningkatkan kemampuan mereka.

5. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial.

Gaji mengacu pada jumlah uang tertentu yang diterima seseorang sebagai kompensasi atas pekerjaan mereka, yang umumnya dikenal sebagai upah. Kepuasan kerja kemungkinan besar terjadi ketika karyawan merasa bahwa kompensasi mereka cukup memenuhi kebutuhan mereka dan didistribusikan secara adil sesuai dengan tingkat keahlian, persyaratan pekerjaan, dan tolok ukur industri.

6. Rekan kerja Interaksi kolejial dan empati antara rekan kerja menumbuhkan suasana kerja yang menyenangkan dan mengayomi, yang mengarah pada peningkatan kepuasan kerja karyawan.

7. Kondisi kerja Kondisi kerja yang mendukung akan meningkatkan kebahagiaan kerja karyawan. Kondisi kerja yang mendukung mengacu pada keberadaan sarana dan prasarana kerja yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang dihadapi.

Menurut Colquitt *et al.* (dalam Arianti *et al.*, 2020) terdapat 4 kategori kepuasan kerja, yaitu:

1. *Pay satisfaction*, yaitu mencerminkan perasaan pekerja mengenai bayarannya yang sesuai dengan hak yang didapatkan
2. *Promotion Satisfaction*, yaitu mencerminkan perasaan pekerja mengenai kebijakan promosi perusahaan dan pelaksanaannya
3. *Coworker Satisfaction*, yaitu mencerminkan perasaan karyawan terhadap rekan kerjanya
4. *Satisfaction with the work itself*, yaitu mencerminkan perasaan pekerja mengenai pekerjaannya, apakah menantang atau sebagainya.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator kepuasan kerja merupakan adanya kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan pengalaman selama bekerja yang menghasilkan keuntungan finansial yang adil dan memadai sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan standar gaji.

## **2.1.2 Fasilitas Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Fasilitas Kerja**

Fasilitas kerja adalah sumber daya yang disediakan untuk mendukung karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka di dalam organisasi. Fasilitas kerja sangat penting bagi perusahaan karena memungkinkan karyawan untuk beroperasi pada tingkat produktivitas yang dibutuhkan (Manullang et al., 2022). Pentingnya fasilitas kerja dalam melakukan operasi kerja tidak dapat diabaikan. Fasilitas kerja berperan sangat penting agar operasional organisasi dapat dikerjakan lebih baik, lebih tepat, dan lebih cepat (Prawira, 2020). Fasilitas adalah sarana dan prasarana untuk memberi kemudahan dalam melaksanakan fungsi. Fasilitas adalah komponen individual dari penawaran yang bisa ditambahkan atau dikurangi dengan mudah tanpa merubah kualitas dan model jasa (Indriati, 2021). Menurut Oktavia (2021) fasilitas kerja merupakan segala sesuatu yang berupa sarana atau alat yang digunakan dalam mempermudah aktivitas di perusahaan supaya para karyawan di perusahaan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja merupakan peran yang sangat penting dalam membantu aktivitas karyawan dan operasional dalam perusahaan. Fasilitas kerja yang lengkap dan baik akan meningkatkan kinerja karyawan supaya kegiatan operasional perusahaan dapat berjalan lebih baik, lebih tepat, dan lebih cepat.

### **2.1.2.2 Faktor yang Memengaruhi Fasilitas Kerja**

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, menurut Manullang *et al.* (2022) sebagai berikut:

1. “Sesuai dengan kebutuhan.

Didalam suatu pekerjaan fasilitas hanya dapat digunakan didalam perusahaan dan hanya bisa digunakan dalam waktu kerja.

2. Mampu mengoptimalkan hasil kerja.

Karyawan dapat mencapai hasil kinerja yang optimal berdasarkan kualitas fasilitas kerja yang digunakan. Kondisi kerja yang optimal akan berujung pada peningkatan produktivitas.

3. Mudah dalam penggunaan.

Penyediaan fasilitas kerja akan meringankan beban kerja setiap karyawan. Alat bantu kerja karyawan memiliki dampak minimal pada tingkat energi karyawan.”

Terdapat 6 faktor yang memengaruhi fasilitas kerja menurut Sari *et al.* (2023), yaitu sebagai berikut:

1. Sifat dan tujuan organisasi
2. Lahan dan ruang yang dibutuhkan atau ketersediaan lahan
3. Fleksibilitas
4. Faktor estetis
5. Masyarakat dan sekitarnya
6. Biaya konstruksi dan operasional

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja dipengaruhi oleh adanya faktor kemudahan dalam penggunaan fasilitas kerja yang optimal akan memengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas.

### 2.1.2.3 Indikator Fasilitas Kerja

Menurut Apriyadi (dalam Balqis, 2021) fasilitas kerja diukur dengan menggunakan beberapa indikator, diantaranya yaitu:

1. Penempatan ditata dengan benar
2. Prasarana
3. Perlengkapan kantor
4. Peralatan inventaris
5. Mesin dan peralatan

Menurut Jufrizen & Hadi (2021) terdapat tiga indikator fasilitas kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Fasilitas alat kerja
2. Fasilitas perlengkapan kerja
3. Fasilitas sosial

Menurut Sari *et al.* (2023) terdapat 7 faktor indikator fasilitas kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Bangunan
2. Tempat kerja
3. Alat
4. Akses internet
5. Peralatan kerja
6. Fasilitas di luar
7. Fasilitas kesejahteraan

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator dari fasilitas kerja yaitu, penataan, prasarana, perlengkapan, alat kerja, fasilitas sosial, akses internet, dan lainnya. Hal ini penting untuk memastikan bahwa fasilitas kerja yang disediakan sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan dan mendukung kinerja serta kepuasan kerja karyawan.



## 2.1.3 Beban Kerja

### 2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja mengacu pada tugas dan tanggung jawab yang diharapkan dapat diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja mencakup semua pekerjaan yang terkait dengan pekerjaan atau serangkaian peran tertentu, dan biasanya dilakukan dalam kondisi normal. Definisi ini sejalan dengan temuan Nabawi (2019).

Dalam lingkungan organisasi, beban kerja mengacu pada ketegangan yang mengganggu kesejahteraan emosional karyawan, yang menyebabkan penurunan moral, produktivitas kerja, dan kinerja karyawan (Fajri et al., 2021).

Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada seorang karyawan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Malino et al., 2020).

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu menurut Dhania (dalam Buulolo & Ratnasari, 2020).

Dari pendapat menurut para peneliti tersebut maka dapat disimpulkan jika beban kerja terjadi karena munculnya rasa ingin menyelesaikan pekerjaan agar target yang ingin dicapai segera terlaksana. Beban kerja timbul karena adanya keterbatasan dalam mengakses informasi sehingga terjadinya keterhambatan.

### 2.1.3.2 Faktor Yang Memengaruhi Beban Kerja

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi beban kerja, menurut Manullang *et al.* (2022) sebagai berikut:

1. *Time pressure* (tekanan waktu)

Biasanya, berada di bawah tenggat waktu (*deadline*) dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Namun, tekanan waktu yang ekstrem dapat menyebabkan beban yang lebih berat, mengakibatkan lebih banyak kesalahan

atau kesehatan yang terganggu.

2. Jadwal kerja atau jam kerja

Durasi kerja secara langsung memengaruhi persepsi tuntutan kerja, yang merupakan elemen penting dalam terjadinya stres di lingkungan kerja. Hal ini berkaitan dengan alokasi waktu antara pekerjaan dan keluarga, terutama dalam kasus-kasus di mana pasangan suami istri bekerja di tempat kerja yang sama.

Khususnya ketika kedua pasangan bekerja, pola kerja yang biasa dilakukan adalah 8 jam setiap hari pada hari kerja.

3. *Role ambiguity* dan *role conflict*

Konflik peran dapat mempengaruhi persepsi seseorang terhadap beban kerjanya.

4. *Repetitive action*

Timbulnya rasa bosan akibat pekerjaan yang monoton dan berulang-ulang sehingga terdapat rasa bosan dan membahayakan jika tenaga gagal untuk bertindak cepat dalam keadaan darurat aspek ergonomis dalam tempat kerja.

5. Tanggung jawab

Setiap kategori kewajiban dapat membebani individu tertentu, karena bentuk tanggung jawab yang berbeda memberikan tingkat stres yang berbeda pula.

Faktor beban kerja menurut Maharani dan Budianto (dalam Eni Mahawati, Ika Yuniwati, Rolyana Ferinia *et al.*, (2021:51) sebagai berikut:

1. Faktor Internal: Faktor yang berasal dari dalam tubuh yang terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor somatik dan faktor psikis.
2. Faktor Eksternal: Faktor eksternal mencakup tiga aspek yaitu tugas-tugas yang bersifat fisik, tugas-tugas yang bersikap mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan dan tanggung jawab pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa dari faktor-faktor di atas beban kerja yang optimal berbeda-beda untuk setiap individu, dan manajemen yang baik diperlukan untuk



meminimalkan dampak negatifnya terhadap kesejahteraan serta produktivitas karyawan.

### **2.1.3.3 Indikator Beban Kerja**

Terdapat beberapa indikator yang memengaruhi beban kerja menurut Febriana & Kustini (2022) sebagai berikut:

1. Kondisi pekerjaan.
2. Target yang harus dicapai.
3. Penggunaan waktu.

Indikator beban kerja menurut Zaki dan Marzolina (dalam Ali *et al.*, 2022) sebagai berikut:

1. Banyaknya pekerjaan
2. Target kerja
3. Kebosanan
4. Kelebihan beban
5. Tekanan kerja

Berdasarkan penjelasan indikator di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator beban kerja dapat melibatkan faktor-faktor seperti kondisi fisik, target kerja, penggunaan waktu dan jumlah pekerjaan. Maka dari itu penting untuk memahami beberapa indikator di atas agar bisa mengidentifikasi dan mengelola beban kerja karyawan dengan baik.

## **2. 2 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu merupakan upaya peneliti untuk memperoleh bahan perbandingan dan acuan untuk menemukan inspirasi baru. Penelitian terdahulu membantu penelitian dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan orisinalitas dari penelitian . Pada bagian ini peneliti mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasnya. Berikut merupakan penelitian terdahulu sebagai berikut:

1. Haitao (2022) dengan penelitiannya yang berjudul “*Relationship Of Challenges, Recognition And Co-Workersto Job Satisfaction (Study Of Human Resource Management Literature)*” Metode penelitian menggunakan metode library research, yang bersumber dari media online

seperti *Google Scholar*, *Mendeley* dan media online akademik lainnya. yang bersumber dari media online seperti *Google Scholar*, *Mendeley* dan media online akademik lainnya. Hasil penelitian ini adalah: 1) Tantangan terkait kepuasan kerja; 2) Pengakuan terkait Kepuasan Kerja; dan 3) Rekan kerja yang terkait dengan Kepuasan Kerja. Selain 3 variabel eksogen tersebut yang mempengaruhi variabel endogen Kepuasan Kerja masih banyak faktor lainnya diantaranya variabel Gaji, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja.

2. Hidayat *et al.* (2022) dengan penelitiannya yang berjudul “Pengaruh penempatan kerja, beban kerja, fasilitas kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai perantara” Metode yang digunakan penelitian asosiatif kausal dengan memakai pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai RSI PKU Muhammadiyah Tegal yang berjumlah 621 orang, dan sampel yang diambil adalah sebesar 242 orang. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang bersifat tertutup dengan menggunakan *google form*. Data yang telah dihimpun kemudian dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan software statistik AMOS. Hasil penelitian ini penempatan kerja, beban kerja dan fasilitas kerja dapat memengaruhi kepuasan kerja pegawai RSI PKU Muhammadiyah Tegal.
3. Muhamad Sutikno (2020) dengan penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening” Metode yang digunakan jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Populasi di dalam penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Delta Dunia Sandang Tekstil yang berjumlah 5380 karyawan. Berdasarkan data dari bagian Human Resource, karyawan PT. Delta Dunia Sandang Tekstil berjumlah 5380.

Temuan dari investigasi ini Dampak beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan telah dibuktikan secara empiris. Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang berat dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan. Indikasi beban kerja, seperti jam kerja yang diperpanjang, beban kerja yang berlebihan, tuntutan fisik, dan tekanan dari atasan, dapat mengurangi kenyamanan dan semangat kerja karyawan, yang berujung pada ketidakpuasan karyawan.

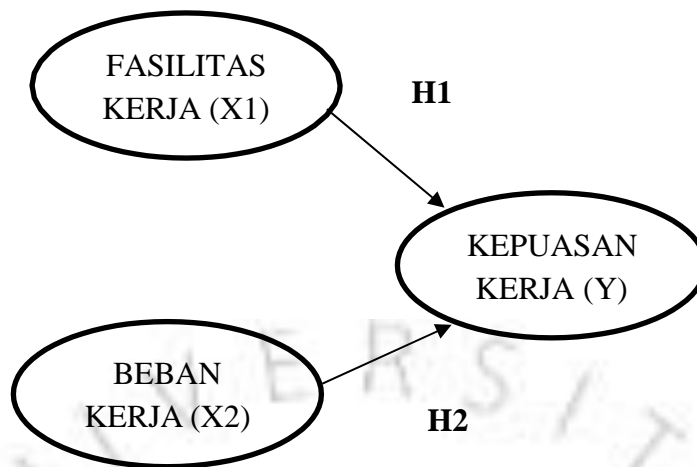
4. Prawira (2020) dengan penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai” Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode asosiatif kausal dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Populasi di dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai di Yayasan Generasi Amanah Madani sebanyak 42 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, baik secara parsial maupun simultan.
5. Hadiantini *et al.* (2022) dengan penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan *Self Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja pada Institusi Pemerintahan di Kabupaten Sumedang” Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi di dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sumedang yang berjumlah 56 Pegawai. Hasil penelitian secara parsial ini menunjukkan bahwa Beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
6. Putri *et al.* (2020) dengan penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan PT Subentra Kota Pekanbaru” Metode penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu Kuesioner. Dalam kuesioner ini digunakan skala

ordinal yang terdiri dari sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Populasi di dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Subentra Kota Pekanbaru sebanyak 89 orang karyawan. Sampel yang akan digunakan adalah sebanyak 89 orang karyawan dengan teknik sensus. Hasil penelitian ini menunjukkan Disiplin Kerja dan Fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

7. Nurpratama & Yudianto (2022) dengan penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai KPU Kabupaten Indramayu” Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode penganalisaan data menggunakan perhitungan statistik dan menggunakan program SPSS versi 23 untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan apakah dapat diterima atau ditolak. Populasi dalam penelitian ini adalah menggunakan seluruh karyawan KPU Kabupaten Indramayu sebanyak 30 pegawai. Hasil penelitian ini Terdapat pengaruh secara signifikan Fasilitas kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja yang dibuktikan dengan nilai terhitung.

### **2.3 Kerangka berpikir**

Penelitian ini membahas tentang pengaruh fasilitas kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.Kogal Jaya Mandiri. Dalam sebuah perusahaan seorang pemimpin merupakan salah satu faktor penting majunya perusahaan dimana kepuasan kerja karyawan yang dihasilkan merupakan hasil dari fasilitas kerja dan beban kerja yang sesuai dengan karyawan kebutuhan karyawan. Maka dari itu fasilitas kerja dan beban kerja sangat berpengaruh terhadap hasil dari kepuasan kerja yang dihasilkan oleh para karyawan. Berikut ini merupakan kerangka berpikir yang akan digunakan oleh peneliti:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Berdasarkan model kerangka berpikir di atas memiliki tiga variabel  $X_1$ ,  $X_2$  serta  $Y$  yang diuraikan sebagai berikut:

1. **Fasilitas Kerja** menjadi variabel independen atau dinyatakan sebagai variabel bebas yang tidak memiliki ikatan pada variabel lain.
2. **Beban Kerja** menjadi variabel independen atau dinyatakan sebagai variabel bebas yang tidak memiliki ikatan pada variabel lain.
3. **Kepuasan Kerja** merupakan variabel dependen atau dinyatakan sebagai variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel lain.

## 2. 4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah pada penelitian (Sugiyono, 2022:99). Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

### 2.4.1 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Fasilitas kerja disediakan sebagai sarana untuk menawarkan layanan atau dukungan kepada karyawan dalam rangka memenuhi kebutuhan mereka dan meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja. Fasilitas mengacu pada elemen-elemen yang membantu karyawan dalam melaksanakan tugas yang ditugaskan kepada perusahaan. Ketika karyawan memiliki akses ke fasilitas kerja yang lengkap, kinerja mereka akan meningkat, yang mengarah pada pekerjaan yang lebih efektif dan efisien (Hidayat et al., 2022). Hidayat *et al.* (2022); Prawira, (2020); Monde *et al.*, (2022)

menyatakan bahwa fasilitas kerja mempengaruhi kepuasan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis pertama, sebagai berikut:

**H<sub>1</sub>: Terdapat Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

#### **2.4.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.**

Beban kerja mengacu pada kuantitas hasil kerja atau dokumentasi hasil kerja yang menunjukkan jumlah yang dihasilkan oleh sekelompok karyawan di departemen tertentu. Beban kerja suatu kelompok atau individu dapat dinilai dari sudut pandang objektif dan subjektif (Kurniawan, 2021). Beban kerja merupakan suatu tuntutan kerja dan target kerja yang harus diselesaikan yang menyebabkan ketegangan dalam diri seorang pekerja sehingga hal ini akan menjadikan kinerja para karyawan berjalan secara tidak maksimal (Nurhasanah et al., 2022). Islamiyati & Banin, (2022); Nurhasanah et al., (2022); Bahri et al., (2022) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis kedua, sebagai berikut:

**H<sub>2</sub>: Terdapat Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**