

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Teori Dua Faktor

Teori kepuasan kerja yang digunakan adalah *Two Factor Theory* oleh (Herzberg, 2003). Teori Dua Faktor adalah teori kepuasan kerja yang berpendapat bahwa kepuasan dan ketidakpuasan adalah bagian dari rangkaian variabel lain: faktor motivasi dan faktor *hygiene*. Secara umum, orang mengharapkan faktor-faktor tertentu untuk menghasilkan kepuasan ketika tersedia dan ketidakpuasan ketika tidak tersedia. Menurut teori ini, ketidakpuasan terkait dengan keadaan seputar pekerjaan (kondisi kerja, gaji atau upah, kualitas pengawasan, keamanan, hubungan dengan pegawai lain, dll.) daripada pekerjaan itu sendiri. Faktor - faktor ini disebut faktor *hygiene* atau pemeliharaan karena mencegah reaksi negatif. Sebaliknya, kepuasan muncul dari faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung dari pekerjaan tersebut, seperti: Sifat pekerjaan, prestasi kerja, kesempatan untuk maju, dan kesempatan untuk pengembangan diri dan evaluasi. Faktor-faktor ini disebut faktor motivasi karena berhubungan dengan kepuasan kerja yang tinggi. (Damayanti & Ismiyati, 2020)

2. Kepuasan Kerja Karyawan

a. Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat digambarkan sebagai sikap perasaan senang atau tidak senang saat melihat dan melakukan pekerjaan (Hasyim, 2020). Perasaan senang yang ditunjukkan oleh pegawai dalam bekerja merupakan ungkapan bahwa ia telah menjalankan tugasnya dengan benar dan puas dengan hasil pekerjaannya. Sebaliknya, jika seseorang tidak didukung dalam bekerja dengan alat kerja yang memadai, lingkungan kerja yang kurang baik dan sedikit perhatian dari manajemen, hal ini menyebabkan ketidakpuasan kerja (Sunarta, 2019). Menurut Nugraha dan Suherna (2019), Kepuasan kerja merupakan kondisi psikologis yang nyaman atau tidak nyaman yang dialami karyawan dalam lingkungan kerja karena kebutuhan dan keinginannya terpenuhi. Fattah dalam (Lestari & Rachmasari, 2021) “Kepuasan kerja merupakan tingkat kenikmatan atau sikap emosional eksklusif yang ditanggapi seseorang sebagai hasil penilaian terhadap pekerjaan yang dilakukan..” Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja melibatkan aspek psikologis individu terkait kesenangan, kepuasan, dan sikap emosional yang dihasilkan dari penilaian terhadap pekerjaan yang telah dilakukan. Lingkungan kerja yang mendukung, perhatian dari manajemen, serta pemenuhan kebutuhan dan keinginan karyawan dapat berperan penting dalam membentuk tingkat kepuasan kerja.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Azhar et al., (2020) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- 1) Imbalan yang sesuai dan cukup.
- 2) posisi yang tepat sesuai dengan kemampuan
- 3) tingkat pekerjaan
- 4) Suasana dan kondisi dalam bekerja
- 5) Alat kerja yang mendukung pelaksanaan kerja.
- 6) perilaku pemimpin didalam kepemimpinannya
- 7) Sifat pekerjaan yang biasa atau tidak

c. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator Kepuasan Kerja menurut Bintoro (2017) dalam Hustia et al., (2023) yaitu:

- 1) Rela berkorban

★ Kesetiaan karyawan dapat tergambarkan dari sikap yang menunjukkan kesediaannya dalam hal membela dan menjaga perusahaan baik didalam maupun diluar pekerjaannya dari gangguan pihak-pihak yang berniat buruk dan tidak bertanggung jawab.

- 2) Inisiatif

Kemampuan inisiatif adalah melakukan sesuatu atau bekerja tanpa harus diberi tahu terlebih dahulu apa yang harus dilakukan.

3) Kejujuran

Kejujuran dapat terlihat dari sikap kejujuran karyawan dalam memenuhi perjanjian atau pekerjaan baik untuk diri sendiri ataupun kepada orang lain.

4) Kreativitas

Kreativitas karyawan terlihat dari bagaimana karyawan mengembangkan pemikirannya berupa kreativitas dalam menyelesaikan kerja sehingga dapat bekerja dengan maksimal.

5) Kepemimpinan

Pemimpin ini mewakili sosok yang berwibawa dan dihormati, kuat serta mampu memotivasi orang lain dan bawahannya agar bekerja dengan baik

6) Tingkat Gaji

Besaran gaji ini berkaitan dengan besarnya gaji yang ditawarkan organisasi dan diterima oleh pekerja, harus sesuai pada kinerja karyawan tersebut bagi perusahaan.

7) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif bisa membuat pekerja terasa aman serta nyaman didalam hal bekerja.

3. Beban Kerja

a. Definisi Beban Kerja

Menurut Nugraha dan Suherna, (2019), Beban Kerja adalah keadaan kerja dengan rangkaian pekerjaan yang wajib diselesaikan

dalam tengat waktu yang ditentukan. Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008, Beban Kerja merupakan besaran pekerjaan yang ditanggung oleh perkerja atau unit organisasi yang merupakan hasil dari antara volume kerja dan aturan waktu. Menurut Maini & Tanno, (2021), Beban kerja adalah respons non-adaptif yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, yaitu hasil dari tindakan eksternal apa pun (lingkungan, situasi, peristiwa yang terlalu menuntut psikologis atau fisik) terhadap seseorang. Berdasarkan definisi diatas, Beban Kerja dapat diartikan sebagai kondisi atau besaran pekerjaan yang wajib dituntaskan dalam batas waktu tertentu. Hal ini melibatkan uraian pekerjaan dan norma waktu yang mengukur seberapa besar pekerjaan yang harus dilakukan oleh suatu pekerja atau unit perusahaan. Oleh karena itu, Beban Kerja menjadi indikator penting dalam mengevaluasi sejauh mana suatu organisasi atau jabatan dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diberikan

b. Jenis Beban Kerja

Menurut Abang et al., (2018) beban kerja meliputi dua jenis, yaitu:

1) Beban Kerja Kuantitatif

Wajib menjalankan tugas-tugas dengan disiplin selama waktu kerja, melaksanakan berbagai macam tugas dengan jumlah yang banyak, serta melakukan interaksi langsung dengan rekan kerja dalam menjalankan tugas secara berkelanjutan selama jam kerja

2) **Beban Kerja Kualitatif**

Pengetahuan dan keahlian yang dimiliki oleh karyawan tidak cukup untuk menyeimbangkan kesulitan pekerjaan, beban tanggung jawab yang besar, serta harapan manajer akan kualitas kerja yang optimal dan tuntutan pekerjaan terhadap hasil kerja

c. **Faktor Beban Kerja**

Menurut Meutia & Narpati, (2021), beban kerja dapat dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu:

1) **Faktor Eksternal**

Seperti tugas yang diberikan oleh atasan, termasuk kompleksitas pekerjaan, pengaturan sarana dan prasarana kerja, tingkat kesulitan kerja, dan tanggung jawab dalam bekerja. Selain itu, faktor organisasi tempat bekerja juga berperan seperti lamanya waktu bekerja bagi karyawan, istirahat, jam pulang, lembur, shift kerja, serta wewenang dan tanggung jawab dalam organisasi.

2) **Faktor Internal**

Merujuk pada faktor yang berasal dari individu itu sendiri, seperti jenis kelamin, usia, bentuk tubuh, gizi, dan kesehatan. Selain itu, faktor lain yang termasuk dalam faktor internal adalah persepsi terhadap beban kerja, motivasi, kepercayaan diri, dan tingkat kepuasan.

d. Indikator Beban Kerja

Menurut Hasyim, (2020), terdapat beberapa indikator yang mampu mengetahui besarnya beban kerja pada suatu perusahaan yang harus diterima oleh karyawan, yaitu sebagai berikut:

1) Kondisi pekerjaan

Kondisi kerja tersebut adalah bagaimana dari pekerja dapat melakukan pekerjaan tersebut secara maksimal.

2) Penggunaan waktu kerja

Penggunaan waktu dalam bekerja yang cocok dengan prosedur operasi standar dapat mengurangi beban kerja pegawai.

3) Target kerja yang harus dicapai

Target kerja yang harus dicapai merupakan kinerja optimal seorang karyawan.

4. Kompensasi

a. Definisi Kompensasi

Menurut Prawira, (2020), Kompensasi secara umum dapat diartikan sebagai imbalan yang diberikan suatu organisasi kepada para pegawainya atas prestasi kerja atau kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi melalui pekerjaan yang mereka lakukan. Besarnya kompensasi yang diterima karyawan tersebut menggambarkan status, pengalaman serta untuk memenuhi kebutuhan yang dinikmati oleh pegawai dan keluarganya, semakin tinggi imbalan yang diterima pegawai berarti semakin tinggi status yang ditanggung jawabinya

(Azhar et al., 2020). Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara umum mengacu pada imbalan yang diberikan oleh suatu organisasi kepada para pegawainya sebagai pengakuan atas prestasi kerja atau kontribusi yang telah mereka berikan melalui pekerjaan mereka. sistem kompensasi ini menjadi kunci dalam manajemen sumber daya manusia, karena dapat memengaruhi kepuasan kerja dan motivasi karyawan.

b. Jenis – Jenis Kompensasi

Menurut Sirait & Mahayani, (2022) jenis-jenis kompensasi dapat dibagi jadi dua bagian, yaitu:

1) Kompensasi dalam bentuk finansial

Kompensasi finansial dibagi menjadi dua bagian. Imbalan finansial dibayar dimuka. contohnya gaji, upah, bonus, komisi dan insetif. Imbalan finansial dibayar secara tidak langsung contohnya tunjangan keselamatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari besar, tunjangan papan, tunjangan pendidikan dan lain sebagainya.

2) Kompensasi dalam bentuk non finansial

Kompensasi non finansial terbagi jadi dua jenis: kompensasi yang berkaitan terhadap kerjaan serta yang berkaitan pada lingkungan kerja. Kompensasi yang berkaitan pada pekerjaan, antar lain; peraturan organisasi yang baik, pekerjaan yang cocok (sesuai dan menantang), peluang untuk dapat dinaikan, mendapatkan pangkat sebagai simbol status. Selain itu, kompensasi

non finansial yang berkaitan pada lingkungan kerja contohnya seperti dalam hal bekerja ditempatkan dilingkungan kerja yang aman, fasilitas kerja yang layak dan lain - lain.

c. Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Notoatmodjo (2018), beberapa faktor dapat mempengaruhi kompensasi antara lain:

1) Produktivitas

Tentunya, setiap instansi selalu berharap supaya mendapatkan omset penjualan baik dari segi materi maupun non-materi. Oleh karena itu, produktivitas karyawan dalam memberikan kontribusinya terhadap keuntungan organisasi harus dipertimbangkan dengan baik.

2) Kemampuan Untuk Membayar

Kompensasi yg diberikan akan bergantung pada ketrampilan organisasi untuk dapat membayar (*ability to pay*). Oleh sebab itu, organisasi tidak mungkin membayar pegawainya sebagai kompensasi melebihi kemampuannya.

3) Kesiediaan untuk membayar

Kesiediaan untuk membayar (*willingness to pay*) nantinya berpengaruh kepada peraturan pemberian kompensasi karyawan. Banyak perusahaan memberikan kompensasi yang tinggi, namun tidak tentu mereka mau membayar kompensasi yang layak.

4) Suplai dan permintaan tenaga kerja

Jumlah pekerja yang tersedia di pasar kerja akan berdampak pada sistem pemberian gaji. Karyawan yang memiliki kemampuan yang umum di pasar kerja akan menerima kompensasi yang lebih kecil dibandingkan dengan karyawan yang memiliki keterampilan langka di pasar kerja.

5) Organisasi karyawan

Dengan adanya organisasi karyawan (persatuan kerja) akan berdampak pada kebijakan pemberian kompensasi. Organisasi karyawan ini umumnya akan berjuang untuk kepentingan anggotanya agar memperoleh kompensasi yang adil.

6) Berbagai peraturan dan perundang-undangan

Peraturan perundang-undangan jelas berpengaruh terhadap sistem pemberian imbalan pegawai oleh setiap organisasi, baik negeri ataupun swasta.

d. Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017) pemberian imbalan mempunyai tujuan antara lain adalah:

1) Ikatan Kerja Sama

Melalui pemberian imbalan, terjalinlah hubungan kerja formal antara pihak atasan dan pegawai. Pegawai diharapkan menyelesaikan tugas-tugas dengan maksimal, sementara atasan diwajibkan untuk membayar imbalan sesuai dengan kesepakatan yang telah disetujui.

2) Kepuasan Kerja

Adanya imbalan, kebutuhan fisik, status social, dan egoistiknya pegawai akhirnya dapat memperoleh kepuasan kerja dari statusnya.

3) Pengadaan Efektif

Apabila imbalan dirasa besar, pengadaan pegawai yang diterima bagi insititusi akan jauh lebih maksimal.

4) Motivasi

Apabila imbalan yang diberikan dirasa besar, manajemen dengan mudah memotivasi bawahannya.

5) Stabilitasi Karyawan

Adanya prinsip pembagain imbalan yang layak dan adil serta maka stabilitasi pegawai akan terjamin karena tingkat turnover relatif rendah

6) Disiplin

★ Dengan memberikan imbalan yang memadai, disiplin karyawan akan semakin meningkat. Mereka akan menyadari dan mengikuti peraturan yang berlaku.

7) Pengaruh Serikat Buruh

Dengan suatu program imbalan yang efektif, dampak dari serikat buruh dapat dihindari dan fokus karyawan dapat terarah pada tugasnya.

8) Pengaruh Pemerintah

Apabila program kompensasi sudah layak dengan UU perburuhan yang ada (seperti batas gaji atau upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat diadakan.

e. Indikator Kompensasi

Menurut Azhar et al., (2020) mengemukakan bahwa indikator-indikator kompensasi diantaranya:

1) Upah dan Gaji

Upah sangat berkaitan dengan tarif gaji perjam. Upah adalah imbalan yang sering kali didapatkan bagi pegawai produksi dan keamanan. Gaji pada dasarnya pada imbalan mingguan, bulanan, atau tahunan.

2) Insentif

Insentif merupakan tambahan imbalan lebih tinggi atau di luar upah atau gaji yang dibayarkan oleh instansi.

3) Tunjangan

Beberapa contoh tunjangan antara lain: tunjangan keselamatan serta jiwa, cuti yang ditanggung organisasi, tunjangan pensiun, serta lainnya yang berhubungan dengan pekerjaan.

4) Fasilitas

Beberapa fasilitas yang diberikan kepada pegawai, seperti penggunaan mobil organisasi, keanggotaan klub, fasilitas parkir, dan akses ke bandara organisasi, dapat menjadi bagian substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif dengan gaji tinggi.

5. Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja

Menurut (Irma & Yusuf, 2020) Lingkungan kerja adalah komponen ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi kinerja tugas yang diberikan, termasuk kebersihan, suhu, keselamatan tempat kerja, dan pencahayaan. Dengan memerhatikan lingkungan kerja yang berkelas atau menciptakan situasi kerja yang dapat menginspirasi karyawan, maka akan berdampak pada semangat atau motivasi karyawan dalam bekerja. Sedarmayanti (2018) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai semua peralatan dan materi yang ditemui, lingkungan di sekitarnya tempat dimana pegawai bekerja, dan organisasi kerjanya, baik secara mandiri maupun bersama – sama. Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat diketahui lingkungan kerja bukan hanya tempat di mana tugas-tugas dilaksanakan, tetapi juga merupakan faktor yang dapat memengaruhi kesejahteraan dan kinerja pegawai. Oleh sebab itu, instansi atau organisasi harus memperhatikan serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung karyawan dalam melakukan tugasnya.

b. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2018) jenis dari lingkungan kerja yaitu:

1) Lingkungan Kerja Fisik,

Lingkungan kerja fisik adalah segala kondisi dimana di sekitar lokasi kerja, serta dapat memengaruhi secara langsung atau tidak

langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi jadi dua katagori yaitu:

- a) Lingkungan yang langsung berkaitan pada pekerja seperti: pusat kinerja, bangku, meja serta sebagainya.
- b) Lingkungan perantara, sering disebut lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kondisi pekerja, seperti suhu, kebisingan, kelmbababn, pencerahan, bau tidak sedap, getaran, dan lain - lain.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik,

Lingkungan kerja non fisik meliputi situasi yang terkait pada interaksi kerja, baik itu interaksi dengan petinggi, rekan kerja, atau junior. Lingkungan kerja non fisik ini sangat penting dan tidak boleh diabaikan

c. Aspek Lingkungan Kerja

Menurut Simanjuntak (2017), Lingkungan kerja bisa dikelompokkan ke dalam beberapa bagian atau aspek yang membentuk lingkungan kerja. Bagian-bagian itu bisa dijelaskan pada berikut ini:

1) Pelyanan Kerja

Pelayanan karyawan adalah faktor penting yang wajib dilakukan pada seluruh instansi kepada tenaga pegawai. Pelayanan yang optimal dari instansi kemudian membuat pegawai lebih bersemangat saat bekerja, memiliki tanggung jawab didalam mengerjakan tugas-tugas mereka, serta bisa terus melindungi reputasi instansi dengan produktivitas serta perilaku mereka.

2) Kondisi Kerja

Kondisi kerja karyawan harus diperhatikan secara maksimal oleh menejer organisasi agar tercipta rasa nyama dalam hal bekerja bagi karyawan. Aspek-aspek yang termasuk dalam kondisi kerja tersebut meliputi penerangan yang mencukupi, suhu udara yang sesuai, tingkat kebisingan, pengaruh tata warna, ruang gerak yang cukup, dan keamanan kerja karyawan.

3) Hubungan Kerja

Keterkaitan antar karyawan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dihasilkan. Hal ini disebabkan oleh adanya hubungan antara semangat dan motivasi kerja dengan hubungan yang harmonis di antara rekan kerja. Jika hubungan antar karyawan tidak sejalan, hal ini dapat menurunkan semangat dan motivasi kerja yang pada akhirnya akan mempengaruhi kepuasan kerja secara negative

d. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Anas, (2022) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1) Penerangan

Pencahayaan di tempat kerja sangatlah penting untuk menjamin keselamatan dan kelancaran kerja karyawan. Oleh karena itu, perlu diperhatikan agar pencahayaan yang digunakan cukup terang namun tidak terlalu menyilaukan

2) Temperatur udara

Oksigen ialah gas yang dibutuhkan oleh organisme untuk memelihara kelangsungan hidup, yakni untuk proses metabolisme. Udara di lingkungan dianggap kotor bila kandungan oksigen di dalamnya sudah mengecil dan sudah tercampur dengan gas atau aroma yang membahayakan bagi kesehatan fisik. Sumber utama terdapatnya udara bersih ialah keberadaan tumbuhan di sekitar tempat bekerja. Tumbuhan ialah pembuat oksigen yang diperlukan oleh manusia.

3) Kebisingan

Satu bentuk pencemaran yang menantang para pekerja untuk menanganinya adalah kebisingan, yang mengacu pada suara yang tidak diinginkan oleh telinga. Suara ini dianggap tidak diharapkan terjadi karena dalam kedepannya dapat mempengaruhi ketenangan saat melakukan pekerjaan, merusak pendengaran, dan mengakibatkan kesalahan dalam komunikasi. Bahkan menurut penelitian, kebisingan yang parah dapat berujung pada kematian

4) Tata warna

Sifat dan pengaruh warna biasanya menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

5) Keamanan

Guna menjaga kondisi dan tempat di lingkungan kerja tetap dalam keadaan nyaman dan aman maka perlu diperlukan adanya keamanan dalam hal bekerja. Maka sebab itu, faktor keamanan perlu diperhatikan keberadaannya. Salah satu cara untuk menjaga keamanan di lingkungan kerja, dapat memperkejakan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

6. Keselamatan Kesehatan Kerja

a. Definisi Keselamatan Kesehatan Kerja

Menurut Hasyim & Sugesti (2022), K3 adalah ide dan tindakan bertujuan agar terjalannya keselamatan dan keutuhan tenaga pegawai baik jasmani, rohani pada manusia pada umumnya, kerja dan budaya guna mewujudkan masyarakat berkeadilan dan berkemakmuran. Manajemen K3 adalah proses manajerial yang dilakukan secara profesional, mencakup struktur organisasi, implementasi, perencanaan, mekanisme dan prosedur, kebutuhan sumber daya untuk peningkatan, tanggung jawab, pencapaian, serta perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Tujuan utamanya adalah untuk mengurangi risiko yang terkait dengan aktivitas kerja, guna menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan efisien. (Harut et al., 2022). Keselamatan kerja merupakan kegiatan perlindungan pekerja secara menyeluruh. Artinya, perusahaan berusaha memastikan tidak terjadi kecelakaan pada karyawan saat melakukan pekerjaannya. kesehatan

kerja merupakan upaya untuk menjaga kesehatan pekerja selama bekerja. Artinya, kondisi lingkungan kerja tidak boleh membuat pekerja sakit atau sakit. (Aini & Suhermin, 2020). Berdasarkan definisi di atas, bisa disimpulkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan aspek penting dalam dunia kerja yang melibatkan perlindungan menyeluruh terhadap tenaga kerja

b. Faktor Yang Mempengaruhi Keselamatan Kesehatan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Sirait & Mahayani (2022), faktor yang bisa mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) antara lain:

1) Kebersihan

Kebersihan adalah syarat terpenting untuk menjaga kesehatan karyawan dan tidak membutuhkan banyak pengeluaran untuk mencapainya.

2) Air minum dan Kesehatan

Air minum yang higienis harus diuji secara berkala serta tersedia gratis di dekat tempat kerja. Ini penting. Sebab, ketersediaan air bersih dipertanyakan dan jika ditempat kerja tidak tertutup dan kurangnya ada pasokan air higienis, maka karyawan akan menyegarkan dirinya menggunakan air yang tidak higienis.

3) Urusan rumah tangga

Ketertiban di tempat kerja meningkatkan hasil bekerja dan mengurangi risiko kecelakaan. Jika jalan sempit dan bersih dari

tumpukan material dan penghalang lainnya, waktu akan terbuang sia-sia untuk membersihkan penghalang tersebut saat mengangkut material ke dan dari lokasi kerja dan mesin. Lokasi penyimpanan harus ditandai dan bahan harus ditempatkan di lokasi tertentu dan ditandai seperlunya.

4) Ventilasi, Pemanas dan Pendingin

Ventilasi yang baik diperlukan untuk kesehatan karyawan dan merupakan faktor yang mempengaruhi efisiensi kerja. Paparan panas dan dampaknya dapat menyebabkan hilangnya waktu secara signifikan karena karyawan harus meninggalkan rumah setiap saat karena “kondisi kerja yang tidak tertahankan”.

5) Tempat Kerja, Ruang Kerja dan Tempat Duduk

Tidak mungkin karyawan dapat bekerja jika tidak mempunyai cukup ruang untuk bergerak tanpa terhalang oleh rekan kerja, mesin, atau tumpukan material. Dalam keadaan tertentu, kepadatan di tempat kerja dapat berdampak negatif terhadap kesehatan karyawan, namun secara umum kepadatan berlebih dikaitkan dengan masalah efisiensi kerja

6) Pencegahan Kecelakaan

Tidak mungkin bagi karyawan untuk mencegah kecelakaan. Upaya harus dilakukan untuk menghilangkan penyebabnya, baik yang bersifat teknologi maupun yang disebabkan oleh manusia. Upaya ke arah ini terlalu beragam untuk dibahas, namun mencakup,

antara lain, upaya untuk memastikan kepatuhan terhadap peraturan dan standar teknis, seperti pemantauan dan pemeliharaan tingkat tinggi.

7) Pencegahan Kebakaran

Iklim yang tandus serta kering pada lingkungan industri dapat menyebabkan terjadinya kebakaran yang tidak terduga.

Keselamatan kebakaran merupakan masalah bagi semua orang yang terlibat dan memerlukan kepatuhan terhadap peraturan perlindungan dasar seperti: Larangan merokok, dan lain-lain, dapat segera diterapkan di wilayah yang kemungkinan besar terjadi kebakaran.

Meskipun pencegahan selalu lebih baik daripada memadamkan api, namun penting untuk menekankan pentingnya peralatan pemadam kebakaran dan perlengkapan lainnya yang harus dijaga dalam kondisi baik. Manajer dan supervisor memerlukan informasi baik

★ apa yang akan dilakukan karyawan apabila terjadi kebakaran

8) Gizi

Jika membahas lingkungan kerja, tidak mungkin memisahkan persoalan jumlah dan nilai gizi makanan karyawan. Di beberapa negara, jumlah makanan yang dikonsumsi pekerja setiap hari sedikit lebih banyak dari yang dibutuhkan tubuh, sehingga cukup untuk bertahan hidup dan sama sekali tidak mengimbangi energi yang dikonsumsi selama kerja paksa. Dalam situasi seperti ini,

karyawan tidak dapat diharapkan untuk melakukan tugas-tugas yang memerlukan energi dalam jumlah besar. Umumnya, karyawan yang sehat, bergizi baik, dan tidak mengalami kesulitan akibat iklim dapat melakukan pekerjaan ini.

9) Penerangan/Cahaya, Warna dan Suara Bisnis Ditempat Kerja

Penggunaan pencahayaan/cahaya dan warna yang benar di tempat kerja penting untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan di tempat kerja. Kebisingan di tempat kerja dapat menimbulkan kerusakan dan harus dicegah atau dihilangkan. Bekerjalah ketika Anda tidak memiliki kebebasan bergerak yang cukup tanpa terhalang oleh rekan kerja, mesin, atau tumpukan material. Dalam keadaan tertentu, kepadatan di tempat kerja dapat berdampak negatif terhadap kesehatan karyawan, namun secara umum kepadatan berlebih dikaitkan dengan masalah efisiensi kerja.

c. Indikator Kesehatan Keselamatan Kerja

Menurut Anas, (2022) indikator Kesehatan Keselamatan Kerja meliputi:

- 1) Menjadikan Kondisi dalam hal bekerja yang Aman dan Nyaman
- 2) Pendidikan dan Training tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)
- 3) Penciptaan kondisi Kerja yang Sehat
- 4) Pelayanan Kesehatan

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Menurut beberapa penelitian terdahulu membuktikan hubungan antara beban kerja, kompensasi, lingkungan kerja dan kesehatan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dibawah ini tabel penelitian terdahulu:

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Penulis & Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil Penelitian
1.	Hasyim. (EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis, Vol. 1, No. 2, Tahun 2020. E-ISSN: 2716 – 0238)	Beban Kerja (X₁) Kompensasi (X₂) Kepuasan Kerja (Y)	Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dengan arah negative Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dengan arah positif
2.	Saputra, (TMJ: Technomedia Journal, Vol. 7, No. 1, Tahun 2022. P-ISSN: 2620 – 3383, E-ISSN: 2528 – 6544)	Kompensasi (X₁) Lingkungan Kerja (X₂) Beban Kerja (X₃) Kepuasan Kerja (Y)	Kompensasi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh positive dan signifikan terhadap kepuasan kerja Beban kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3.	Anas (Soetomo Management Review, Vol. 1, No. 1, Tahun 2022. E-ISSN: 2987 – 7857)	Kompensasi (X₁) Lingkungan Kerja (X₂) Keselamatan Kesehatan Kerja (X₃)	Pengaruh yang positif ditunjukkan antara kompensasi (X ₁) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) Pengaruh yang positif

No	Penulis & Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil Penelitian
		Kepuasan Kerja (Y)	ditunjukkan antara lingkungan kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) Pengaruh positif juga ditunjukkan dari variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y)
4.	Cahya dkk, (Revitalisasi: Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 10 No. 1 Tahun 2021. P-ISSN: 2305179, E-ISSN: 26571684)	Beban Kerja (X_1) Lingkungan Kerja (X_2) Kepuasan Kerja (Y)	Variabel beban kerja (X_1) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
5.	Astuti & Mayasari, (Bisma: Jurnal Manajemen, Vol. 7, No. 2, Tahun 2021. P-ISSN: 2476 – 8782)	Beban Kerja (X_1) Motivasi Kerja (X_2) Kepuasan Kerja (Y)	Variabel beban kerja (X_1) berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan Variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
6.	Aprilliana & Razak, (Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 22, No. 2, Tahun 2021. P-ISSN: 2656 – 3169, E-ISSN: 0853 – 5248)	Komunikasi (X_1) Lingkungan Kerja (X_2) Beban Kerja (X_3) Kepuasan Kerja (Y)	Variabel Komunikasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Variabel lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Variabel beban kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

No	Penulis & Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil Penelitian
7.	Nugraha & Suherna, (JRBM: Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa, Vol. 3, No. 1, Tahun 2019. E-ISSN 2599 – 0873)	Beban Kerja (X₁) Komunikasi (X ₂) Stres Kerja (Z₁) Hubungan Kerja (Z ₂) Kepuasan Kerja (Y)	Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Hubungan kerja Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Hubungan rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
8.	Maini & Tanno, (Jurnal Bonanza: Manajemen dan Bisnis, Vol. 2, No. 1, Tahun 2021. E-ISSN: 2746 – 0282)	Beban Kerja (X₁) <i>Teamwork</i> (X ₂) Kepemimpinan (X ₃) Kepuasan Kerja (Y₁) Kinerja (Y ₂)	Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan kepuasan kerja Beban kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja <i>Teamwork</i> terhadap kepuasan kerja menunjukkan hasil positif namun tidak signifikan dalam mempengaruhi kepuasan kerja <i>Teamwork</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

No	Penulis & Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil Penelitian
			<p>Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</p> <p>Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai</p>
9.	Meutia & Narpati, (FORKAMMA: Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol. 5, No. 1, Tahun 2021. P-ISSN: 2598 – 9545, E-ISSN: 2599 – 171X.	<p>Beban Kerja (X₁)</p> <p>Insentif (X₂)</p> <p>Kepuasan Kerja (Y)</p>	<p>Beban kerja (X₁) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.</p> <p>Insentif (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.</p>
10.	Prawira, (Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol. 3, No. 1, Tahun 2020. E – ISSN: 2623 – 2634)	<p>Kompensasi (X₁)</p> <p>Kepemimpinan (X₂)</p> <p>Fasilitas Kerja (X₃)</p> <p>Kepuasan Kerja (Y)</p>	<p>Kompensasi (X₁) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja</p> <p>Kepemimpinan (X₂) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja</p> <p>Fasilitas kerja (X₃) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja</p>
11.	Novita & Kusuma, (Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis, Vol. 1, No. 2, Tahun 2020. E-ISSN: 2723 – 424X)	<p>Beban Kerja (X₁)</p> <p>Lingkungan Kerja (X₂)</p> <p>Kepuasan Kerja (Y)</p>	<p>Adanya pengaruh variabel Beban Kerja (X₁) secara Negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y)</p> <p>Lingkungan Kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.</p>

No	Penulis & Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil Penelitian
12.	Azhar dkk., (Jurnal Humaniora, Vol. 4, No. 1, Tahun 2020, E-ISSN: 2548 – 9585)	Disiplin Kerja (X ₁) Kompensasi (X₂) Kepuasan Kerja (Y)	Disiplin kerja (X ₁) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi (X ₂) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
13.	Damayanti & Ismiyati, (Economic Education Analysis Journal, Vol. 9. No. 1, Tahun 2020. P-ISSN: 2252 – 6544, E-ISSN: 2502 – 356X)	Kompensasi (X₁) Lingkungan Kerja (X₂) Budaya Organisasi (X ₃) Kepuasan Kerja (Y)	Kompensasi (X ₁) berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja Lingkungan kerja (X ₂) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Budaya organisasi (X ₁) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
14.	Zahra & Wijaya, (Journal of Economics and Business, Vol. 12, No. 2, Tahun 2023. P-ISSN: 2302 – 8025, E-ISSN: 2774 – 7042)	Beban Kerja (X₁) Kompensasi (X₂) Motivasi Kerja (X ₃) Kepuasan Kerja (Y)	Terdapat pengaruh Beban Kerja (X₁) terhadap Kepuasan Kerja. Tidak terdapat pengaruh Kompensasi (X₂) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Terdapat pengaruh Motivasi Kerja (X ₃) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
15.	Astuti & Iverizkinawati, (Jurnal Ilman, Vol. 6, No. 1, Tahun 2018. P-ISSN: 2355 – 1488, E-ISSN: 2615 – 2932)	Kepemimpinan (X ₁) Lingkungan Kerja (X₂)	Kepemimpinan (X ₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y)

No	Penulis & Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil Penelitian
		Kepuasan Kerja (Y)	Lingkungan kerja (X ₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y)
16.	Wibiseno & Dewi (E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 7, No. 12, Tahun 2018. E-ISSN: 2302 – 8912)	Motivasi Kerja (X ₁) Iklim Organisasi (X ₂) Lingkungan Kerja (X₃) Kepuasan Kerja (Y)	Motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja
17.	Irma & Yusuf, (JEBM: Jurnal Manajemen, Vol. 12, No. 2, Tahun 2020. P-ISSN: 0285 – 6911, E-ISSN: 2528 – 1518)	Lingkungan Kerja (X₁) Kepuasan Kerja (Y)	Terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X₁) terhadap Kepuasan Kerja
18.	Lestari & Rachmasari (KINERJA: Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 3, No. 2, Tahun 2021. E-ISSN: 2686 – 3286)	Kompensasi (X₁) Motivasi Kerja (X ₂) Kepuasan (Y)	Kompensasi (X ₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
19.	Harut dkk, (Al – Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis Syariah, Vol. 5, No. 6, Tahun 2023. P-ISSN: 2656 – 2871, E-ISSN: 2656 – 4351)	Kompensasi (X₁) Lingkungan Kerja (X₂) Keselamatan Kesehatan Kerja (X₃) Kepemimpinan yang Melayani (X₄) Kepuasan Kerja (Y)	ada pengaruh signifikan antara variable kompensasi (X ₁) terhadap kepuasan kerja, (Y) ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja (X ₂) dengan kepuasan kerja karyawan. (Y) terdapat pengaruh signifikan antara K3 (X ₃)

No	Penulis & Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil Penelitian
			terhadap tingkat kepuasan kerja para karyawan (Y) ada pengaruh atau hubungan signifikan antara kepemimpinan yang melayani (X ₄) dengan kepuasan kerja (Y)
20.	Hasyim & Sugesti (Jurnal Ikraith-Ekonomika, Vol. 5, No. 3, Tahun 2022. P-ISSN: 2654 – 4946)	Budaya Organisasi (X ₁) Lingkungan Kerja (X₂) Keselamatan Kesehatan Kerja (X₃) Kepuasan Kerja (Y)	Budaya organisasi (X ₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) Lingkungan Kerja (X ₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Keselamatan Kesehatan Kerja (X ₃) bepengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja karyawan (Y)
21.	Faradilah dkk, (SEIKO: Journal of Management Business, Vol. 6, No. 2, Tahun 2023. P-ISSN: 2598 – 831X, E-ISSN: 2598 – 8301)	Keselamatan Kesehatan Kerja (X₁) Kepuasan Kerja (Y)	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X ₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y)
22.	Aini & Suhermin (Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Vol. 9, No. 1, Tahun 2020. E-ISSN: 2461 – 0593)	Reward (X ₁) Keselamatan Kesehatan Kerja (X₂) Lingkungan Kerja (X₃) Kepuasan Kerja (Y)	Reward (X ₁) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) Keselamatan dan kesehatan kerja (X ₂) bernilai negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)

No	Penulis & Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil Penelitian
			Lingkungan kerja (X_3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)
23.	Wulandari & Frianto (Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 10, No. 2, Tahun 2022. E-ISSN: 2549 – 192X)	Kompensasi (X_1) Lingkungan Kerja (X_2) Kepuasan Kerja (Y)	Kompensasi (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan (Y) Lingkungan Kerja (X_2) bepengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan (Y)
24.	Misharni & Ningsih (Jurnal Point Equilibrium Manajemen & Akuntansi, Vol. 2, No. 1, Tahun 2020. E-ISSN: 2686 – 1135)	Penempatan Kerja (X_1) Beban Kerja (X_2) Kepuasan Kerja (Y)	Penempatan Kerja (X_1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Beban Kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja
25.	Baqi & Indradewa (American International Journal of Business Management, Vol. 4, No. 8, 2021. ISSN: 2379 – 106X)	<i>Compensation</i> (X_1) <i>Job Satisfaction</i> (Y)	<i>Compensation</i> (X_1) has a significant effect on job satisfaction (Y)
26.	Taheri dkk., (European Journal of Business and Management Research, Vol. 5, No. 6, 2020. ISSN: 2507 – 1076)	<i>Working Environment</i> (X_1) <i>Job Satisfaction</i> (Y)	<i>Working environment</i> (X_1) has a positive impact on job satisfaction (Y)

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang didefinisikan sebagai masalah penting. Pada penelitian ini, Teori kepuasan kerja yang digunakan adalah *Two Factor Theory* oleh (Herzberg, 2003). Teori Dua Faktor adalah teori kepuasan kerja yang berpendapat bahwa kepuasan dan ketidakpuasan adalah bagian dari rangkaian variabel lain: faktor motivasi dan faktor *hygiene*. Secara umum, orang mengharapkan faktor-faktor tertentu untuk menghasilkan kepuasan ketika tersedia dan ketidakpuasan ketika tidak tersedia. Menurut teori ini, ketidakpuasan terkait dengan keadaan seputar pekerjaan (kondisi kerja, gaji atau upah, keamanan, kualitas pengawasan, hubungan dengan orang lain, dll.) daripada pekerjaan itu sendiri. Faktor - faktor ini disebut faktor *hygiene* atau pemeliharaan karena mencegah reaksi negatif. Sebaliknya, kepuasan muncul dari faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung dari pekerjaan tersebut, seperti: Sifat pekerjaan, prestasi kerja, kesempatan untuk maju, dan kesempatan untuk pengembangan diri dan evaluasi. Faktor-faktor ini disebut faktor motivasi karena berhubungan dengan kepuasan kerja yang tinggi (Damayanti & Ismiyati, 2020). Dibawah ini merupakan penjelasan kerangka pemikiran pada penelitian sekarang:

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Jika seorang atasan memberikan beban kerja yang tidak sesuai pada seorang karyawan, hal ini akan mempengaruhi kepuasan karyawan. Karyawan yang tidak puas dapat merugikan perusahaan dalam jangka

pendek maupun panjang. Beban kerja yang dimiliki setiap pegawai harus diperhatikan agar pegawai dapat bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan (Hasyim, 2020). Hasil Penelitian Cahya et al., (2021); Nugraha & Suherna, (2019); D. G. M. Astuti & Mayasari, (2021) Variabel Beban Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Bagi sebagian besar orang, ukuran kepuasan kerja tidak lepas dari besarnya kompensasi. Banyak anggapan di masyarakat bahwa semakin besar kompensasi yang diterima maka akan semakin tinggi juga kepuasan kerjanya. (Damayanti & Ismiyati, 2020). Selain itu, Besarnya kompensasi yang diterima karyawan ini menggambarkan jabatan, pengalaman serta kebutuhan yang dirasakan oleh pegawai serta keluarganya, semakin tinggi imbalan yang diterima pegawai berarti semakin tinggi status yang ditanggung jawabi (Azhar et al., 2020). Hasil Penelitian Azhar et al., (2020); dan Damayanti & Ismiyati, (2020) Kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

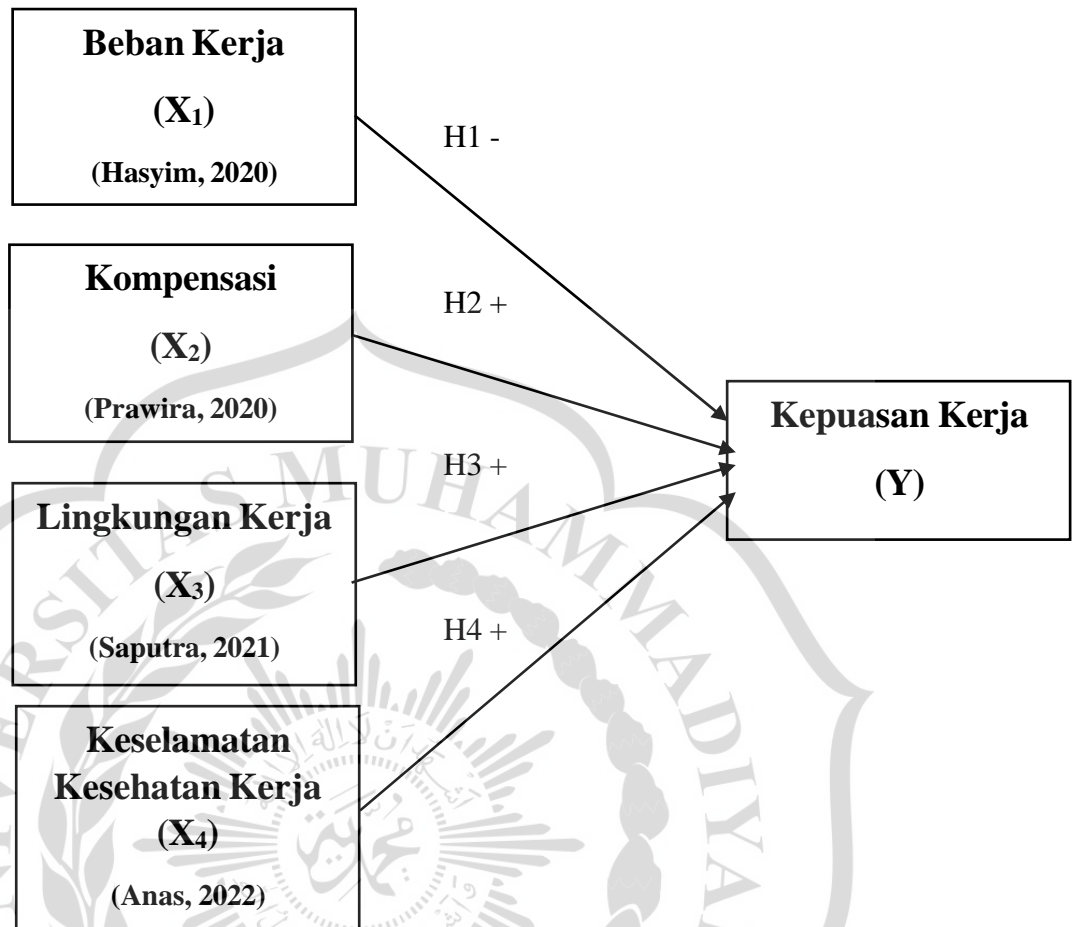
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Lingkungan kerja memegang peranan penting dalam menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pegawai yang loyal adalah pegawai yang puas. Kepuasan kerja timbul akibat adanya situasi kerja yang berlaku dalam instansi. Terkadang karyawan mungkin mengalami ketidakpuasan, namun setelah adanya perbaikan yang dilakukan oleh

manajemen organisasi, karyawan merasa puas. Maka karena itu, instansi harus selalu mampu melakukan perubahan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman bagi pegawai (Irma & Yusuf, 2020). Hasil Penelitian Saputra, (2021) dan Irma & Yusuf, (2020) Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

4. Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Hasyim & Sugesti, (2022) Keselamatan dan Kesehatan kerja adalah ide dan aksi yang bertujuan untuk menjaga keadaan dan keselamatan tenaga pegawai guna mewujudkan masyarakat yang berkeadilan dan makmur. Hasil Penelitian Anas, (2022); Harut et al., (2022) dan Faradilah et al., (2023), Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Keterangan:

Pengaruh variabel X terhadap Y secara parsial



D. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan hasil penelitian yang telah dijelaskan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H1 : Beban Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Sinar Tambang Arthalesatri

H2 : Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Sinar Tambang Arthalesatri

H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Sinar Tambang Arthalesatri

H4 : Keselamatan Kesehatan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Sinar Tambang Arthalesatri