

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di tengah persaingan yang semakin ketat di era global saat ini, perusahaan dituntut untuk bekerja dengan cara yang lebih efisien dan efektif. Untuk dapat terus bertahan dan berkembang, perusahaan harus mampu meningkatkan daya saingnya. Hal ini menjadi penting agar perusahaan tidak hanya mampu menjaga keberlangsungan hidupnya, tetapi juga tetap relevan dan adaptif terhadap perubahan yang terjadi di lingkungan bisnis. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah perusahaan karena mereka tidak hanya menjadi perencana, tetapi juga pelaku utama dari berbagai kegiatan organisasi. Setiap individu membawa pikiran, perasaan, harapan, serta latar belakang dan pengalaman hidupnya ke dalam lingkungan kerja. Peran mereka sangat krusial dalam mendukung tercapainya tujuan serta kesuksesan perusahaan. Fokus utama dari manajemen sumber daya manusia terletak pada orang-orang yang secara langsung terlibat dalam hubungan kerja di perusahaan. Seiring berjalannya waktu, perusahaan tentu akan mengalami pertumbuhan dan menghadapi berbagai tantangan. Salah satu tantangan utama tersebut adalah bagaimana perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mampu memberikan rasa puas dan nyaman bagi setiap karyawan. Oleh karena itu, penting bagi

perusahaan untuk terus memperhatikan, mengembangkan, dan menjaga kualitas sumber daya manusianya (Damayanti & Dewi, 2021).

Setiap perusahaan tentu menginginkan karyawan yang tidak hanya mampu menjalankan tugasnya dengan baik, tetapi juga memiliki rasa tanggung jawab terhadap tempat mereka bekerja. Untuk itu, penting bagi perusahaan menciptakan kondisi yang memungkinkan karyawan merasa puas dengan hasil kerja mereka. Ketika karyawan merasa puas, mereka cenderung merasakan emosi positif seperti rasa bangga, bahagia, dan dihargai atas kontribusi yang telah diberikan. Rasa nyaman dalam bekerja pun akan tumbuh, terutama jika lingkungan kerja mampu menjawab kebutuhan dan harapan mereka. Selain itu, suasana kerja yang kondusif juga dapat membantu mengurangi tekanan dan menjaga keseimbangan emosional, sehingga tingkat stres karyawan tetap terkendali. Beberapa ahli memandang manajemen SDM sebagai rangkaian kegiatan yang berhubungan langsung dengan pengelolaan tenaga kerja, sementara sebagian lainnya menekankan peran strategis dan berkelanjutan dari proses tersebut dalam mendukung arah dan tujuan organisasi (Machfudz et al., 2022).

Seiring dengan dinamika dan perubahan yang terus terjadi di dalam perusahaan, SDM menjadi elemen yang harus mampu beradaptasi. Untuk mencapai target dan visi perusahaan, setiap karyawan dituntut memberikan kontribusi maksimal melalui pekerjaan mereka. Pengelolaan SDM yang dilakukan secara tepat dan optimal akan memotivasi karyawan untuk terus

meningkatkan kinerja mereka. Pada akhirnya, keberhasilan sebuah perusahaan sangat bergantung pada kepuasan kerja dan pencapaian kinerja dari para karyawannya. Pengelolaan sumber daya manusia dilakukan oleh organisasi atau perusahaan sebagai upaya untuk menjaga dan meningkatkan kualitas tenaga kerja yang dimiliki. Ada beberapa langkah yang dapat diambil dalam proses ini. Pertama, perusahaan perlu menciptakan atau merekrut karyawan yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan serta standar yang telah ditetapkan. Langkah kedua adalah dengan terus mengembangkan kualitas SDM yang sudah ada, misalnya melalui program pelatihan, membangun lingkungan kerja yang positif, mengelola beban kerja secara seimbang, menjalin komunikasi yang baik antar karyawan dan manajemen, serta memberikan kompensasi yang layak dan adil. Semua faktor tersebut secara langsung dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan dan mendorong mereka untuk memberikan kinerja terbaik.

Perusahaan perlu memberikan perhatian serius terhadap kepuasan kerja karyawannya. Jika karyawan merasa tidak puas dengan hasil kerja atau kondisi kerja mereka, hal ini dapat berdampak pada penurunan kinerja. Tidak hanya itu, ketidakpuasan kerja juga berpotensi memicu munculnya konflik antar rekan kerja dan meningkatkan tingkat ketidakhadiran. Kondisi-kondisi tersebut tentu akan berpengaruh pada kualitas produksi dan dalam jangka panjang bisa menyebabkan kerugian bagi perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, dibutuhkan karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang baik. Kepuasan kerja merupakan aspek penting yang

perlu diperhatikan dan dipahami oleh setiap organisasi, karena hal ini mencerminkan sejauh mana kebijakan dan operasional perusahaan berdampak pada karyawan. Melalui kepuasan kerja, perusahaan dapat melihat apakah kebijakan yang diterapkan memberikan dampak positif atau justru menimbulkan hal-hal yang kurang baik bagi individu karyawan. Dengan kata lain, kepuasan kerja menjadi cerminan hubungan antara perusahaan dan para pekerjanya.

Dalam penelitian ini akan berfokus pada Kantor Pos Indonesia KCU Surabaya yang beralamat di Jl. Kebon Rojo No.10, Krembangan Selatan, Kecamatan Krembangan, Surabaya, Jawa Timur 60175. Kantor Pos Indonesia adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang layanan pengiriman surat dan barang. Kantor Pos KCU Surabaya 60000 memegang peran penting dalam mendukung proses pengiriman dan surat-menjurut, dengan menyediakan berbagai layanan pengiriman yang dapat diakses oleh masyarakat. Sebagai penyedia jasa pengantaran, Kantor Pos juga berfungsi sebagai bagian dari penyelenggara pelayanan publik yang melayani kebutuhan masyarakat luas. Pelayanan yang diberikan Kantor Pos berfokus pada kualitas yang prima mengutamakan kecepatan, efisiensi biaya, serta ketepatan layanan. Oleh karena itu, Kantor Pos dituntut untuk terus meningkatkan kualitas layanannya dalam bidang logistik, kurir, serta transaksi keuangan baik skala nasional maupun internasional. Seluruh kegiatan pelayanan publik yang dilakukan diarahkan untuk tidak hanya memenuhi harapan pelanggan, tetapi

juga membangun kepuasan kerja di kalangan karyawan. Dengan terciptanya kepuasan kerja yang baik, diharapkan para karyawan dapat bekerja secara profesional dan berorientasi pada kepuasan pelanggan dalam setiap tingkat layanan yang diberikan.

Berdasarkan pra-riset yang dilakukan oleh peneliti melalui observasi dan wawancara dengan beberapa karyawan di Kantor Pos KCU Surabaya, ditemukan bahwa sejumlah karyawan khususnya yang berada di divisi operasional logistik merasakan adanya ketidakpuasan dalam bekerja, hal ini dibuktikan dengan suasana ruangan kurang kondusif dikarenakan adalah tata letak (layout) ruangan kerja yang kurang tertata dengan baik. Ketika paket kiriman datang dan harus segera diproses hingga tahap manifest item di mana barang-barang dikelompokkan berdasarkan wilayah tujuan karyawan seringkali mengalami kesulitan. Hal ini disebabkan tidak tersedianya fasilitas pendukung seperti bak tuang yang dapat membantu proses pemindaian barcode. Akibatnya, paket-paket hanya diletakkan begitu saja di tengah ruangan, yang tidak hanya menghambat alur kerja tetapi juga mengganggu pergerakan dan kenyamanan karyawan lain yang sedang bertugas. Selain itu, kondisi kerja di divisi ini dirasakan semakin tidak nyaman karena beban kerja yang cukup tinggi, terutama saat volume kiriman meningkat. Tekanan waktu dan tuntutan penyelesaian tugas dalam kondisi ruang kerja yang sempit dan tidak efisien membuat karyawan merasa cepat lelah dan kurang fokus. Ditambah lagi, hubungan kerja antar rekan yang kurang harmonis memperburuk suasana kerja. Koordinasi yang

tidak berjalan lancar dan komunikasi yang kurang terbuka membuat karyawan merasa kurang didukung satu sama lain. Kombinasi dari faktor-faktor ini dapat berdampak pada kepuasan dan produktivitas kerja secara keseluruhan.

Selain itu, rendahnya tingkat kepuasan kerja dapat ditandai dengan tingginya tingkat absensi pada karyawan suatu perusahaan. Untuk itu penting bagi suatu perusahaan untuk memperhatikan tingkat absensi karyawannya. Dengan tingkat absensi yang meningkat maka kualitas kinerja karyawan pun menurun. Hal ini akan menghambat perusahaan dalam mewujudkan tujuan perusahaan tersebut. Saat ini salah satu permasalahan yang terjadi di Kantor Pos KCU Surabaya adalah tingkat absensi karyawan yang cenderung melebihi target absensi yaitu 15%. Untuk itu berikut adalah data absensi karyawan kantor pos kebonrojo pada tahun 2024 mulai dari bulan Januari-Desember 2024 :

Tabel 1. 1 Absensi Karyawan DOP Kantor Pos Indonesia KCU Surabaya 2024

Triwulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Total Hari Kerja	Sakit	Izin	Alpha	Total Ketidakhadiran	Ketidak-hadiran (%)
I	46	73	3.358	213	227	151	591	17,60%
II	46	72	3.312	197	181	140	518	15,64%
III	45	80	3.600	195	170	122	487	13,52%
IV	45	78	3.510	213	204	166	583	16,61%

Sumber: Kantor Pos Indonesia KCU Surabaya 2025

Berdasarkan rekap absensi karyawan DOP Kantor Pos KCU Surabaya tahun 2024, target tingkat ketidakhadiran yang ditetapkan adalah tidak lebih dari 15% setiap triwulan. Namun, hasil perhitungan menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran masih berfluktuasi dan pada beberapa triwulan justru melebihi batas yang telah ditentukan. Adapun triwulan yang mencatat persentase ketidakhadiran di atas target adalah Triwulan 1 sebesar 17,46%, Triwulan 2 sebesar 15,75%, dan Triwulan 4 sebesar 16,61%. Persentase tertinggi terjadi pada Triwulan 1 sebesar 17,46%, disusul Triwulan 4 sebesar 16,61%. Tingginya angka ketidakhadiran ini mengindikasikan adanya penurunan semangat kerja karyawan yang dapat berdampak langsung pada tingkat kepuasan kerja. Ketika semangat kerja menurun, karyawan cenderung kurang termotivasi untuk hadir dan menjalankan tugasnya secara optimal. Kondisi ini tentu menjadi perhatian serius karena berpotensi menghambat produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Selain data absensi karyawan, berikut tabel mengenai pra-survey yang dilakukan pada karyawan mengenai tingkat kepuasan kerja karyawan yang terjadi pada Kantor Pos Indonesia Surabaya.

Tabel 1. 2 Hasil Pra-survey Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Operasional Logistik

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Responden
		Ya	Tidak	
1	Saya puas dengan hasil kerja yang saya miliki	40%	60%	20
2	Saya merasa upah yang saya dapatkan sesuai dengan beban kerja yang saya dapatkan	55%	45%	20
3	Saya puas terhadap kebijakan promosi karyawan yang dilakukan	30%	70%	20

Sumber: Olah data peneliti

Berdasarkan data pada tabel pra-survei kepuasan kerja, dapat diketahui bahwa terdapat beberapa aspek yang menjadi pendorong ketidakpuasan karyawan. Dari total 20 responden, hanya 40% dari total responden yang menyatakan puas terhadap hasil kerja yang mereka miliki, sementara 60% lainnya merasa tidak puas. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa hasil kerja mereka belum mendapatkan apresiasi yang sepadan. Selain itu, sebanyak 45% responden menyatakan bahwa upah yang diterima belum sesuai dengan beban kerja yang diberikan, meskipun 55% responden lainnya merasa cukup sesuai. Ketidakseimbangan ini mengindikasikan adanya persepsi bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan belum sebanding dengan tuntutan pekerjaan yang dijalankan. Lebih lanjut, ketidakpuasan tertinggi muncul pada aspek kebijakan promosi, di mana 70% dari 20 responden menyatakan tidak puas. Ini menunjukkan bahwa sistem promosi yang diterapkan belum mampu memenuhi harapan

karyawan dan kemungkinan besar belum dirasakan sebagai adil atau transparan.

Temuan ini sejalan dengan pendapat Nabawi (2019) dalam Jariyah dan Uma & Swasti, (2024), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi psikologis yang muncul ketika kebutuhan karyawan terpenuhi secara layak, sehingga menciptakan rasa senang terhadap pekerjaan. Maka dari itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja, seperti sistem promosi yang adil, kesesuaian antara beban kerja dan upah, lingkungan kerja yang baik serta pengakuan terhadap hasil kerja karyawan.

Untuk menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhinya. Salah satu faktor penting adalah lingkungan kerja. Sebagai makhluk sosial, manusia tidak bisa dilepaskan dari kondisi dan situasi di sekitarnya, termasuk dalam lingkungan tempat mereka bekerja. Lingkungan kerja sendiri mencakup segala hal yang dapat memengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan yang nyaman dan kondusif dapat memberikan rasa aman serta membantu menjaga suasana hati dan emosi karyawan tetap positif, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih fokus dan optimal (Puspitaningrum & Sudarsi, 2024). Di dunia kerja, setiap individu pasti akan berusaha menyesuaikan diri dengan kondisi di sekelilingnya. Oleh karena itu, perusahaan perlu benar-benar memperhatikan bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang

mendukung. Saat perusahaan mampu membangun suasana kerja yang positif dan menyenangkan, hal ini tidak hanya berdampak pada produktivitas, tetapi juga menjadi bentuk perhatian terhadap kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan membantu menjaga kepuasan kerja, dan pada akhirnya, menjadi salah satu kekuatan penting yang mendukung keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Dapat dilihat mengenai bagaimana lingkungan kerja berpengaruh pada kepuasan kerja mereka seperti pra-survey yang dilakukan seperti berikut:

Tabel 1. 3 Hasil Pra-survey Lingkungan Kerja Karyawan Divisi Operasional Logistik

No.	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Responden
		Ya	Tidak	
1	Lingkungan kerja saat ini memiliki suasana yang kondusif untuk bekerja	35%	65%	20
2	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja	25%	75%	20
3	Tersedianya fasilitas kantor yang memadai	60%	40%	20

Sumber: Olah data peneliti

Berdasarkan hasil pra-survei mengenai lingkungan kerja, terlihat bahwa sebagian besar karyawan merasa belum sepenuhnya mendapatkan suasana kerja yang kondusif. Hal ini tercermin dari hanya 35% dari total responden yang menyatakan setuju, sedangkan 65% lainnya tidak setuju bahwa lingkungan kerja saat ini sudah mendukung untuk bekerja secara nyaman. Selain itu, hubungan antar rekan kerja juga masih menjadi perhatian, karena hanya 25% responden yang merasa memiliki hubungan

kerja yang baik, sementara 75% lainnya merasa sebaliknya. Sementara itu, mayoritas responden, yaitu 60% responden, menyatakan bahwa fasilitas kantor yang tersedia sudah memadai, meskipun masih ada 40% responden yang merasakan kekurangan fasilitas. Ketidaksesuaian ini menunjukkan bahwa aspek fisik dan sosial dalam lingkungan kerja belum sepenuhnya menciptakan kenyamanan bagi seluruh karyawan.

Hal ini sejalan dengan pendapat Soekiman, (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan menumbuhkan semangat kerja, sehingga produktivitas pun meningkat. Ketika seorang karyawan bekerja di lingkungan yang positif dan dikelilingi oleh rekan kerja yang termotivasi, maka tugas-tugas dapat diselesaikan lebih cepat dan tepat waktu. Selain itu, menurut Wahyuni & Dewi, (2024), lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kepuasan kerja. Organisasi perlu memastikan bahwa aspek-aspek lingkungan kerja, seperti hubungan sosial antarpegawai, suasana kerja, dan fasilitas pendukung, dikelola dengan baik karena hal tersebut berperan besar dalam menunjang efektivitas dan kenyamanan kerja karyawan. Oleh karena itu, perhatian terhadap kondisi lingkungan kerja di Kantor Pos Indonesia KCU Surabaya perlu ditingkatkan agar dapat memberikan dampak positif terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan.

Selain lingkungan kerja, beban kerja juga menjadi pemicu utama yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Teori Herzberg, salah satu faktor yang turut memengaruhi kepuasan kerja

karyawan adalah sifat pekerjaan itu sendiri, termasuk di dalamnya adalah beban kerja. Beban kerja yang terlalu tinggi bisa menimbulkan tekanan dan ketegangan bagi karyawan, yang pada akhirnya berisiko menimbulkan stres. Irawati dan Carolina dalam Permatasari & Swasti, (2023) menjelaskan bahwa beban kerja mencakup serangkaian tugas atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam batas waktu tertentu. Jika beban ini terus meningkat tanpa memperhatikan kapasitas dan kondisi individu, maka bukan tidak mungkin kinerja karyawan akan menurun. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menjaga agar beban kerja tetap berada dalam batas yang wajar. Memberikan tugas secara berlebihan justru bisa berdampak negatif, tidak hanya pada performa, tetapi juga pada kesehatan mental dan motivasi kerja karyawan. Menjaga keseimbangan beban kerja merupakan bentuk kepedulian perusahaan terhadap kenyamanan dan keberlangsungan produktivitas karyawannya.

Melalui data yang diterima oleh peneliti, ditemukan fenomena dalam volume barang kiriman dan target kinerja Kantor Pos Indonesia KCU Surabaya yang mengindikasikan tingkat beban kerja dalam beberapa tahun terakhir seperti pada tabel di bawah berikut :

Tabel 1. 4 Rasio Pengiriman Surat dan Barang Kantor Pos Indonesia KCU Surabaya 2024

Bulan	Volume Kirim	Jumlah Kurir	Rata-rata Kirim Kurir (perbulan)
Januari	36.473	47	776
Februari	32.187	46	700
Maret	36.819	46	800
April	44.585	46	969
Mei	36.945	45	821
Juni	38.116	45	847
Juli	39.284	45	873
Agustus	40.218	45	894
September	35.861	45	797
Oktober	34.692	45	771
November	51.527	45	1.145
Desember	53.310	45	1.185

Sumber: Kantor Pos Indonesia KCU Surabaya 2024

Berdasarkan data beban kerja di Kantor Pos Indonesia KCU Surabaya, dapat dilihat bahwa volume kirim surat dan barang cenderung meningkat dari bulan ke bulan, terutama memasuki kuartal akhir tahun 2024. Namun, jumlah kurir yang tersedia relatif tetap, yaitu berkisar antara 45 hingga 47 orang per bulan. Hal ini menyebabkan beban kerja per kurir juga mengalami peningkatan signifikan. Sebagai contoh, pada bulan Januari 2024 rata-rata beban kiriman per kurir adalah 776 item, sedangkan pada bulan November dan Desember meningkat drastis menjadi masing-masing 1.145 dan 1.185 kiriman per kurir. Lonjakan tersebut menunjukkan bahwa setiap kurir harus menangani lebih banyak kiriman tanpa diimbangi dengan penambahan tenaga kerja. Jika dibandingkan dengan awal tahun, maka terjadi peningkatan beban kerja hingga lebih dari 50% di bulan Desember.

Ketidakseimbangan ini berpotensi menimbulkan kelelahan fisik maupun mental bagi karyawan, terutama kurir, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kepuasan dan semangat kerja mereka.

Tabel 1. 5 Target Pengiriman Surat dan Barang Kantor Pos Indonesia KCU Surabaya 2022-2024

Tahun	Target Kinerja	Realisasi	Persentase Pencapaian
2022	658.200	505.039	76,7%
2023	680.000	474.640	69,8%
2024	714.300	480.018	67,2%

Sumber: Kantor Pos Indonesia KCU Surabaya 2025

Selain itu, data kinerja pengiriman surat juga menunjukkan penurunan capaian target dari tahun ke tahun. Persentase pencapaian target yang semula 76,7% pada tahun 2022 menurun menjadi 67,2% pada tahun 2024. Hal ini dapat menjadi indikasi bahwa meskipun beban kerja meningkat, kualitas dan efektivitas kerja justru menurun. Salah satu penyebab yang mungkin adalah beban kerja yang tidak sebanding dengan kapasitas SDM yang ada. Fenomena ini menunjukkan bahwa perusahaan belum melakukan penyesuaian yang memadai terhadap volume pekerjaan yang meningkat. Ketidakseimbangan antara beban kerja dan jumlah tenaga kerja akan berdampak pada performa operasional dan juga dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Jika situasi ini terus berlangsung, bukan tidak mungkin akan menimbulkan burnout atau tingkat absensi yang tinggi, sebagaimana terlihat pada data ketidakhadiran sebelumnya.

Dari paparan yang disampaikan di atas dapat diketahui bahwa permasalahan mengenai kepuasan kerja karyawan divisi operasional logistik pada Kantor Pos Indonesia KCU Surabaya merupakan permasalahan yang sering dialami dan penting untuk segera diperhatikan. Sebab karyawan memegang peranan penting dan mempunyai pengaruh yang besar dalam perusahaan untuk mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dari itu penulis ingin mengetahui sejauh mana kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor di antaranya lingkungan kerja dan beban kerja. Dengan demikian fokus pembahasan dalam penelitian ini, penulis mengangkat judul usulan **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Operasional Logistik Kantor Pos Indonesia KCU Surabaya”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian persamalan di atas, dapat ditentukan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan divisi operasional logistik Kantor Pos Indonesia KCU Surabaya?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan divisi operasional logistik Kantor Pos Indonesia KCU Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan divisi operasional logistik Kantor Pos Indonesia KCU Surabaya.
2. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan divisi operasional logistik Kantor Pos Indonesia KCU Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kontribusi bagi beberapa pihak, di antaranya adalah:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi dan menyelesaikan segala masalah tenaga kerja yang mencakup kinerja karyawan pada perusahaan.

2. Bagi Akademis

Adanya penelitian diharapkan dapat menjadi bahan kajian dan referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan topik dan masalah yang sama.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan secara langsung dan nyata pada ruang lingkup sumber daya manusia terkhususnya mengenai lingkungan kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja karyawan.