

BAB II

TINJAUAN TEORITIS

A. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang dapat dijadikan sebagai dasar dalam penelitian ini. Dalam hal ini, beberapa penelitian yang dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu dapat digunakan sebagai rujukan oleh peneliti untuk melakukan penelitian yang dapat disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel: 2.1 Jurnal Pendukung

Judul dan penulis	Variabel dan indicator	Hasil penelitian
Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap kepuasan Kerja Karyawan Swiss Berlin Hotel (I Putu Suartana dan I Gusti Ayu Manuati Dewi (2020)	a. Stres kerja (X1): psikologis, Fisik, dan perilaku b. Beban Kerja (X2): Target yang harus dicapai, Kondisi pekerjaan dan Standar pekerjaan. c. Konflik Pekerjaan-Keluarga (X3): time-based conflict, strain-based conflict dan behavior-based conflict. d. Kepuasan Kerja(Y): pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan (supervise) dan rekan kerja	hasil dari penelitian menunjukkkn bahwa : Stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Swiss Belinn Hotel Legian. Beban kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Swiss Belinn Hotel Legian. Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Swiss Belinn Hotel Legian.
Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Lapas Kelas Iib Singaraja.	a. Beban kerja (X1) : kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja dan target yang ingin dicapai. b. Motivasi kerja (X2) : rasa aman dan	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa: Beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Beban kerja berpengaruh secara negatif terhadap motivasi

<p>D. G. M. Astuti dan N. M. D. A. Mayasari (2021)</p>	<p>keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhn perwujudan diri</p> <p>c. Kepuasan kerja (Y) : gaji, aspek organisasi, perilaku atasan, pekerjaan (kondisi kerja) dan perilaku rekan kerja</p>	<p>kerja. Beban kerja berpengaruh secara negatif terhadap kepuasan kerja. Motrivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kepuadan kerja.</p>
<p>Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Dimediasi Oleh Kejenuhan Kerja (Burnout) Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Pulau Baru Group Banjarmasin (Nanda Ayu Wardati, 2018)</p>	<p>a. Beban Kerja (X) dengan indikator : time load, spirit investment, dan mental stress</p> <p>b. Kejenuhan kerja (Z)</p> <p>c. Turnover Intention (Y)</p>	<p>Hasil analisis dari keempat hipotesis membuktikan bahwa :</p> <p>a. Beban kerja (workload) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.</p> <p>b. Faktor kejenuhan kerja (burnout) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.</p> <p>c. Faktor beban kerja (workload) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kejenuhan kerja (burnout) .Dan dengan analisis jalur menunjukkan bahwa kejenuhan kerja menjadi pemediasi antara pengaruh beban kerja dengan turnover intention.</p>
<p>Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Burnout Sebagai Intervening Pada Kantor Pos</p>	<p>a. Beban kerja (X) dengan indikator beban fisik, beban mental, dan beban waktu.</p> <p>b. Variabel burnout (Z) dengan indikator</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: bahwa model yang diteliti telah memenuhi uji kelayakan model.</p> <p>a. Dimana beban kerja yang munjukkan hasil</p>

<p>Indonesia Cabang Makassar Dewi Sartika Dg. Malino, Jusuf Radja dan Herman Sjahruddin.(2020)</p>	<p>kelelahan, Sinis, serta rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri. c. Variabel kepuasan kerja (Y) dengan indikator isi pekerjaan, organisasi dan manajemen, gaji, kesempatan untuk maju, dan rekan kerja.</p>	<p>positif dan signifikan terhadap burnout, b. beban kerja yang menunjukkan hasil positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, c. Burnout yang menunjukkan hasil positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja d. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja melalui Burnout.</p>
<p>Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Telekomunikasi Indonesia Tbk.Witel Sulut. Kevin F.S. Tambengi, Christoffel Kojo dan Farlane S. Rumokoy. (2016)</p>	<p>a. Kompensasi(X1) dengan indikator :gaji, upah asuransi dan fasilitas (tunjangan) b. Beban Kerja (X2) dengan indikator :waktu kerja, jumlah pekerjaan, tugas yang diberikan dan mengerjakan tugas dengan baik. c. Pengembangan Karir (X3) dengan indikator : prestasi kerja, latar belakang, pendidikan, pengalaman kerja dan kesetiaan pada kerjanya d. Kepuasan Kerja Karyawan (Y) dengan indikator : menyenangi pekerjaannya, mencintai</p>	<p>a. Kompensasi, Beban Kerja, dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Sulut. b. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Sulut. c. Beban Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Sulut.</p>

	pekerjaannya, moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.	d. Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Sulut.
<p>Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Beberapa Karyawan Restoran Di Manado.</p> <p>Anugerah Iroth1, Victor P.K. Lengkong2 dan Lucky O.H. Dotulong3 (2018)</p>	<p>a. Kompensasi (X1) dengan indikator : gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas</p> <p>b. Lingkungan Kerja (X2) dengan indikator : Penerangan atau cahaya pada tempat kerja, temperatur atau suhu udara pada tempat kerja. kelembapan udara pada tempat kerja dan sirkulasi udara dan kebisingan.</p> <p>c. Beban kerja (X3) dengan indikator : Kondisi fisik, kondisi mental dan jumlah waktu</p> <p>d. Kepuasan Kerja (Y) dengan indikator :Gaji, pekerjaan itu sendiri,kesempatan promosi dan disiplin kerja</p>	<p>hasil menunjukkan bahwa : secara simultan kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Secara parsial kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan, pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan berpengaruh negative dan tidak signifikan. Pihak manajemen pada beberapa restoran di manado sebaiknya lebih meningkatkan tujuan organisasi mulai dari kompensasi dan lingkungan kerja dan beban kerja agar tercapainya tujuan organisasi.</p>

B. Landasan Teori

1. Beban Kerja

a. Definisi beban Kerja

Beban kerja menurut (H. Tarwaka, 2015) perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tingkat beban kerja yang terlalu tinggi memungkinkan penggunaan energi yang berlebihan dan akan menyebabkan kelelahan dan stres, sedangkan intensitas beban kerja yang terlalu rendah memungkinkan terjadinya kebosanan dan understress. Penyebab dari ketidak maksimalan guru dalam bekerja salah satunya dikarenakan beban kerja guru yang dirasakan terlalu banyak. Jika dibandingkan dengan jumlah waktu untuk mengajar di dalam kelas sebagai tugas pokok guru dengan tugas dalam melengkapi administrasi seorang guru. Irawati & Carrollina, (2017) menyatakan bahwa beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu tertentu.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No 15 tahun 2018 menyatakan bahwa beban kerja guru maksimal selama 1 minggu adalah 40 jam dan minimal 24 jam. Adapun beban kerja pokok guru diatur dalam pasal 3 sebagai berikut: merencanakan pembelajaran atau pembimbingan, melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan, menilai hasil pembelajaran atau pembimbingan, membimbing dan melatih peserta didik dan melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja guru.

- b.** Menurut (Putra, 2012) indikator beban kerja yaitu: target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan dan standar pekerjaan, dari indikator dapat dijabarkan sebagai berikut
1. Target yang harus di capai merupakan pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan

pekerjaannya dan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Kondisi pekerjaan yaitu mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti harus bekerja diluar jam kerja dan menyelesaikan pekerjaan lainnya.
3. Standar pekerjaan merupakan kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Lingkungan kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja

Menurut (Nitisemito, 2000) definisi lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi seorang pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan. Pada dasarnya pengertian lingkungan berkaitan dengan elemen-elemen yang ada disekitar perusahaan yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap perusahaan ataupun terhadap kinerja karyawan. Sedarmayanti (2013) menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

b. Jenis – jenis Lingkungan Kerja

Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Sedarmayanti, (2001).

1. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Perusahaan harus mampu mengelola dengan baik faktor-faktor yang membentuk lingkungan kerja fisik agar karyawan lebih nyaman dalam bekerja. Penerangan yang baik, kebersihan ditempat kerja dan

keamanan selama bekerja menjadi beberapa faktor penting untuk mewujudkan tempat kerja yang nyaman.

2. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja yang diinginkan oleh sebagian besar karyawan tentunya lingkungan yang nyaman untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tidak hanya sarana dan prasarana saja yang dibutuhkan namun hubungan kerja juga diharapkan terjalin harmonis.

c. Indikator lingkungan kerja menurut setiawan (2016) adalah :

1. Suasana kerja
2. Hubungan dengan rekan kerja
3. Tersedianya fasilitas kerja.

3. Kejenuhan kerja

a. Definisi kejenuhan Kerja

Jackson dan Maslach (1981) mendefinisikan kejenuhan kerja (burnout) adalah suatu keadaan kelelahan mental dan telah digambarkan sebagai sindrom kelelahan emosional. Burnout menggambarkan kondisi emosional seseorang yang merasa lelah dan jenuh secara mental, emosional, dan fisik akibat tuntutan kerja yang meningkat dan Burnout merupakan suatu situasi dimana individu menderita kelelahan kronis, kebosanan dan menarik diri dari pekerjaan (Davis & Newstroom, dalam Rulin; 2004).

Valentina, et al., (201) mengatakan bahwa, keadaan jenuh seringkali membuat pikiran pegawai menjadi terasa penuh dan mulai kehilangan rasional, hal ini dapat menyebabkan kewalahan dengan pekerjaan dan akhirnya menyebabkan keletihan mental dan emosional, kemudian mulai kehilangan minat terhadap pekerjaan dan motivasi menurun, pada akhirnya kualitas kerja dan kualitas hidup ikut menurun.

b. Indikator kejenuhan kerja menurut (Maslach & Jackson, 1981) yaitu:

kelelahan emosional (*Emotional Exhaustion*), depersonalisasi (*Depersonalization*), penurunan pencapaian prestasi pribadi (*Personal Accomplishment*). Dari indikator kejenuhan kerja menurut ((Maslach & Jackson, 1981) dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Kelelahan Emosional (*Emotional exhaustion*): Kelelahan bukanlah sesuatu yang hanya dialami, melainkan akan mendorong tindakan untuk menjauhkan diri secara emosional dan kognitif dari pekerjaan.
2. Depersonalisasi (*Depersonalization*) yaitu upaya untuk membuat jarak antara diri sendiri dan orang lain dengan secara aktif mengabaikan kualitas yang membuat mereka menjadi orang yang unik dan menarik. Orang menggunakan jarak kognitif dengan mengembangkan sikap acuh- tak acuh atau sinis ketika mereka kelelahan dan putus asa.
3. Penurunan Pencapaian Prestasi Pribadi (*Personal Accomplishment*) yaitu biasanya ditandai dengan perasaan tidak puas terhadap dirisendiri, pekerjaan bahkan terhadap kehidupan, perasaan tidak kompeten, kurang berprestasi dan mempunyai produktifitas yang rendah di tempat kerja. Sulit untuk mendapatkan pencapaian ketika merasa lelah atau ketika membantu orang- orang yang tidak acuh.

4. Kepuasan kerja

a. Definisi Kepuasan Kerja

Merupakan suatu rasa yang timbul dari dalam diri seseorang, dimana ia mengevaluasi karakteristik pekerjaan tersebut secara positif (Robins, 2008). Rivai (2009) menyatakan kepuasan kerja seperti luapan perasaan suka maupun tidak suka, puas maupun tidak puas seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Robins (2008) kepuasan kerja dapat diukur dari sifat kerja, pengawasan, bayaran saat ini, peluang promosi dan rekan-rekan kerja sementara. Selain itu Afrizal (2012) menunjukkan bahwa

kompensasi merupakan faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam Mahendrawan (2015)

b. Faktor- faktor kepuasan kerja

Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dipengaruhi oleh dua faktor yaitu intrinsik dan ekstrinsik (Parwita, 2013). Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri seseorang dan disumbangkan oleh seluruh karyawan yang bekerja di tempat kerja. Sedangkan faktor eksternal meliputi faktor-faktor yang berasal dari luar diri karyawan itu sendiri, seperti: Kondisi fisik lingkungan kerja, interaksi dengan karyawan lain, sistem pembayaran, dll.

Menurut pendapat Moh. As'ad (2004), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain :

- 1) Faktor Psikologis, adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan psikologi dari karyawan, termasuk minat, keamanan kerja, sikap terhadap pekerjaan, dan perasaan terhadap pekerjaan.
- 2) Faktor Fisik, adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan kerja fisik dan kondisi fisik karyawan, seperti jenis pekerjaan, pengaturan jam kerja, peralatan kerja, sirkulasi udara, dan kesehatan karyawan.
- 3) Faktor Finansial, adalah faktor-faktor yang terkait dengan keamanan dan tunjangan karyawan, termasuk sistem penggajian, jaminan sosial, jumlah tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dll.
- 4) Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial dengan rekan kerja, atasan, dan karyawan yang memiliki jenis pekerjaan yang berbeda.

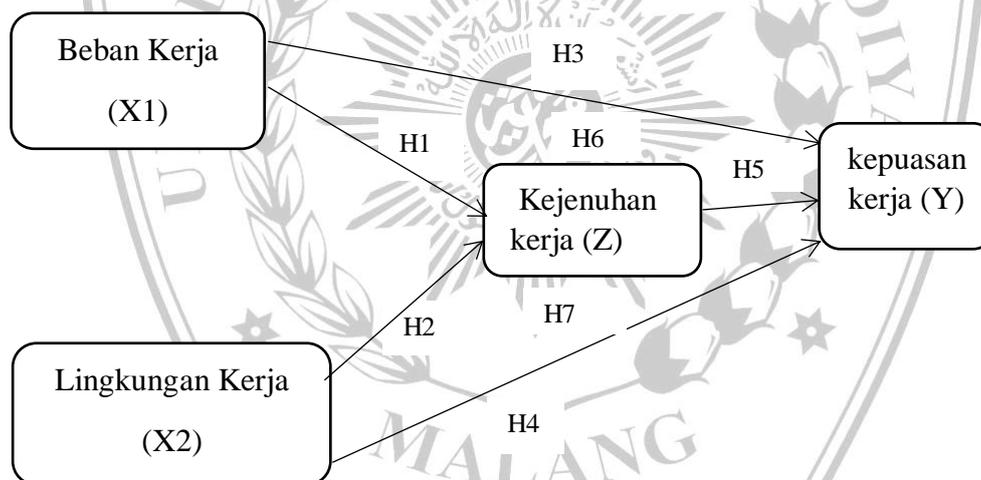
c. Indikator-indikator kepuasan kerja

Sownya dan Panchanatham (2011) menyebutkan bahwa indikator - indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja dibagi menjadi lima yaitu:

1. Perasaan tentang gaji
2. Perasaan tentang aspek organisasi
3. Perasaan tentang perilaku atasan
4. Perasaan tentang pekerjaan dan kondisi kerja
5. Perasaan tentang perilaku rekan kerja

C. Desain Kerangka Pikir dan Hipotesis

Kerangka penelitian merupakan bagian dari suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang akan diteliti dan berguna untuk menghubungkan suatu topik yang akan diteliti. Dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan hipotesis penelitian maka konsep penelitian ini digambarkan secara lengkap sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

Berdasarkan beberapa kajian teoritis dan kerangka pikir yang telah dijabarkan di atas dan dari beberapa penelitian terdahulu mengenai beban kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kejenuhan kerja, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Beban kerja menurut (H. Tarwaka, 2015) merupakan perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang

dihadapi. Tingkat beban kerja yang terlalu tinggi memungkinkan penggunaan energi yang berlebihan dan akan menyebabkan kelelahan dan stres, sedangkan intensitas beban kerja yang terlalu rendah memungkinkan terjadinya kebosanan dan understress. Pines dan Aronson dalam Suharto (2007:53) mendefinisikan burnout sebagai berikut: *A state of mind accompanied by an arrangement of symptoms that include a general malaise: emotional, Physical, mental fatigue; feeling of helplessness, and a lack of enthusiasm about work and even about life in general.* Pengertian di atas diartikan bahwa burnout merupakan suatu keadaan pikiran yang disertai oleh susunan gejala yang meliputi: kelelahan emosional, fisik dan mental, perasaan tidak berdaya, serta kurang antusiasme terhadap pekerjaan dan bahkan terhadap kehidupan pada umumnya. Burnout dapat menghinggap di dalam diri manusia tidak memandang usia, jenis kelamin, pekerjaan, pendidikan dan semakin disadari sebagai sesuatu masalah serius yang dapat mempengaruhi kehidupan seseorang

Penelitian Nanda Ayu Wardati (2018) meghasilkan kesimpulan bahwa beban kerja (workload) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kejenuhan kerja (Burnout).

H1: Beban kerja berpengaruh terhadap kejenuhan kerja

2. Menurut (Sedarmayanti 2009). Mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas yang telah diberikan kepadanya, sehingga lingkungan kerja lebih berfokus pada karyawan dapat merasa aman, nyaman tentram, puas dalam menyelesaikan pekerjaan didalam lingkungan kerjanya. Kejenuhan kerja juga dapat memberi pengaruh terhadap penurunan motivasi, penurunan prestasi kerja, dan secara

langsung mengakibatkan perasaan sensitif serta penurunan tahap kepuasan pekerja terhadap profesinya (Cherniss; 1980). Penelitian yang dilakukan (Erna Putra Sari, 2020) dan menyatakan bawa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kejenuhan kerja. Berdasarkan penelitian diatas dapat ditarik hipotesisi sebagai berikut:

H2: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kejenuhan kerja

3. Beban kerja menurut (H. Tarwaka, 2015) merupakan perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang dihadapi. Tingkat beban kerja yang terlalu tinggi memungkinkan penggunaan energi yang berlebihan dan akan menyebabkan kelelahan dan stres, sedangkan intensitas beban kerja yang terlalu rendah memungkinkan terjadinya kebosanan dan understress. Dari beberapa definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas seorang karyawan dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, dengan batasan waktu yang dimiliki oleh karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Penelitian yang dilakukan (Mahendrawan1 & Indrawati2, 2015) dan (Sitinjau) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan penelitan di atas dapat ditarik hipotesis sebagi berikut.

H3: Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

4. Menurut (Sedarmayanti 2009). Mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas yang telah diberikan kepadanya, sehingga lingkungan kerja lebih berfokus pada karyawan dapat

merasa aman, nyaman tentram, puas dalam menyelesaikan pekerjaan didalam lingkungan kerjanya.

Penelitian dari Ronna Yulia Wuwungan¹ Rita N. Taroreh² dan Yantje Uhing³ (2017) menghasilkan kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Berdasarkan penelitian di atas dapat ditarik hipotesis sebagai berikut.

H4: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

5. Menurut (Cherniss; 1980). Kejenuhan kerja juga dapat memberi pengaruh terhadap penurunan motivasi, penurunan prestasi kerja, dan secara langsung mengakibatkan perasaan sensitif serta penurunan tahap kepuasan pekerja terhadap profesinya. Hasibuan (2014) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan yang menyenaagkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. dan mencintai pekerjaannya, Pengaruh kejenuhan kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian Dewi Sartika Dg. Malino, Jusuf Radja dan Herman Sjahrudin (2020) menghasilkan kesimpulan bahwa Burnout yang menunjukkan hasil positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian di atas dapat ditarik hipotesis sebagai berikut.

H5: Kejenuhan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

6. Kejenuhan kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian Dewi Sartika Dg. Malino, Jusuf Radja dan Herman Sjahrudin (2020) menghasilkan kesimpulan bahwa Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja melalui Burnout. Berdasarkan penelitian di atas dapat ditarik hipotesis sebagai berikut.

H6: Kejenuhan kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja

7. Dari hasil penelitian terdahulu milik Lalu Ciptadi Romadhoni (2015) dimana variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh secara simultan maupun parsial yang kuat terhadap kejenuhan kerja (burnout), tetapi pada penelitian yang lain mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja yang mendukung mampu meningkatkan kreativitas para akademisi dan mengurangi kejenuhan dalam bekerja (Vesty et al., 2018) dan pada penelitian yang dilakukan (Irma & Yusuf, 2020) hasil penelitian yaitu terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima. pada penelitian yang dilakukan atas dasar tersebut peneliti sekarang menggunakan kejenuhan kerja sebagai variabel mediasi untuk pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, sehingga adanya kejenuhan kerja apakah mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja atau malah sebaliknya.

H7: Kejenuhan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja



