

The Effect Of Workload And Work Environment On Employee Job Satisfaction At Krisna Funtastic Land

Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Krisna Funtastic Land

Ni Komang Citra Mediani¹, Rahutama Atidira²

Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja, Bali^{1,2}

citra.mediani@student.undiksha.ac.id¹, rahutama.atidira@undiksha.ac.id²

**Corresponding Author*

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of workload and work environment on employee job satisfaction at Krisna Funtastic Land. This research uses a quantitative approach with a causal design to examine the relationships between variables. The population of this study consisted of 48 employees of Krisna Funtastic Land, all of whom were selected as the sample using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires based on the indicators of each research variable. The data analysis technique used was multiple linear regression with the assistance of SPSS software. The results show that workload has a negative and significant effect on employee job satisfaction, while the work environment has a positive and significant effect on employee job satisfaction. Furthermore, workload and work environment simultaneously have a significant effect on employee job satisfaction.

Keywords: *Workload, Work Environment, Job Satisfaction*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Krisna Funtastic Land. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal untuk menguji hubungan sebab-akibat antar variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Krisna Funtastic Land yang berjumlah 48 orang, dengan teknik sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, secara simultan beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Krisna Funtastic Land.

Kata Kunci: *Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja*

1. Pendahuluan

Industri pariwisata merupakan salah satu sektor yang sangat bergantung pada kualitas pelayanan dalam memberikan pengalaman terbaik kepada wisatawan. Kualitas pelayanan tersebut tidak terlepas dari peran sumber daya manusia yang menjadi penggerak utama dalam operasional organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang baik menjadi faktor penting dalam menunjang keberhasilan perusahaan di sektor pariwisata (Hulu et al., 2025). Salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah tingkat kepuasan kerja karyawan, karena kepuasan kerja memiliki hubungan erat dengan motivasi, loyalitas, serta produktivitas kerja karyawan.

Salah satu destinasi wisata yang cukup dikenal di Bali Utara adalah Krisna Funtastic Land yang berlokasi di Kabupaten Buleleng. Sebagai wahana hiburan yang menjadi tujuan wisata masyarakat, Krisna Funtastic Land mengalami dinamika jumlah kunjungan wisatawan setiap tahunnya. Berdasarkan data internal perusahaan, jumlah pengunjung pada tahun 2024 tercatat

mencapai 61.249 orang. Sementara itu, dalam enam bulan pertama tahun 2025, yaitu dari bulan Januari hingga Juni, jumlah kunjungan mencapai 30.759 orang. Data tersebut menunjukkan adanya fluktuasi jumlah pengunjung dari waktu ke waktu yang secara langsung memengaruhi intensitas aktivitas kerja di lingkungan perusahaan.

Fluktuasi jumlah pengunjung tersebut berdampak pada perubahan beban kerja karyawan. Pada periode tertentu, seperti bulan April, terjadi peningkatan jumlah pengunjung yang menyebabkan volume pekerjaan karyawan meningkat secara signifikan. Sebaliknya, pada periode lain ketika jumlah pengunjung menurun, seperti pada bulan Februari, aktivitas kerja menjadi relatif lebih sedikit. Kondisi tersebut tidak hanya memengaruhi aspek fisik pekerjaan, tetapi juga berdampak pada kondisi psikologis karyawan, seperti munculnya rasa jenuh, menurunnya motivasi kerja, serta ketidakpastian terhadap pencapaian target kerja.

Kepuasan kerja merupakan salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. (Robbins, 2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum individu terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kondisi pekerjaan, hubungan kerja, serta lingkungan kerja. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi serta mampu memberikan kontribusi yang lebih optimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya, rendahnya tingkat kepuasan kerja dapat menimbulkan berbagai permasalahan organisasi, seperti menurunnya kinerja, meningkatnya stres kerja, serta tingginya tingkat turnover karyawan.

Pentingnya kepuasan kerja juga diperkuat oleh hasil survei yang dilakukan oleh (Gallup, 2023) terhadap lebih dari 60.000 responden di berbagai negara. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya memiliki kemungkinan 2,6 kali lebih besar untuk mencari pekerjaan lain dalam waktu enam bulan ke depan dibandingkan dengan karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya. Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya berdampak pada individu karyawan, tetapi juga memiliki implikasi strategis terhadap keberlanjutan organisasi.

Salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja merupakan sejumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu. Beban kerja yang tidak seimbang dengan kemampuan dan kapasitas individu dapat menimbulkan tekanan kerja yang berlebihan sehingga berpotensi menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Arisudana & Atidira, 2024) menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian (Giovani et al., 2024) yang menyatakan bahwa intensitas beban kerja yang tinggi cenderung menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan.

Selain beban kerja, faktor lain yang juga memengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun nonfisik yang terdapat di tempat kerja dan dapat memengaruhi kenyamanan serta kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman, meningkatkan produktivitas, serta membangun hubungan kerja yang harmonis antar karyawan. Hasil riset yang dipublikasikan oleh (LinkedIn Learning, 2023) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung secara fisik maupun psikologis memiliki kontribusi besar terhadap loyalitas serta retensi karyawan, khususnya pada perusahaan yang bergerak di sektor jasa dan pariwisata.

Krisna Funtastic Land telah menerapkan berbagai kebijakan dalam pengelolaan sumber daya manusia guna menjaga kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak manajemen, perusahaan secara rutin melakukan evaluasi mingguan, briefing sebelum memulai pekerjaan, serta menyediakan ruang bagi karyawan untuk menyampaikan keluhan maupun masukan melalui sistem komunikasi berjenjang. Selain itu, perusahaan juga

memberikan berbagai hak kepada karyawan seperti gaji, bonus, tunjangan hari raya, BPJS keselamatan kerja, serta hak cuti dan libur. Sistem kerja di perusahaan juga telah diatur secara tetap, yaitu dari pukul 14.00 hingga 22.00 WITA dengan kebijakan bahwa pekerjaan tidak dibawa keluar jam kerja guna menjaga keseimbangan kehidupan kerja karyawan.

Meskipun berbagai kebijakan tersebut telah diterapkan, kondisi di lapangan menunjukkan bahwa sebagian karyawan masih merasakan tingkat kepuasan kerja yang belum optimal. Berdasarkan hasil wawancara awal, kondisi tersebut diduga dipengaruhi oleh fluktuasi jumlah pengunjung yang menyebabkan ketidakstabilan beban kerja. Pada kondisi tertentu, jumlah pengunjung per hari bahkan hanya mencapai sekitar 10 orang sehingga aktivitas kerja menjadi relatif rendah. Walaupun beban kerja yang ringan dapat mengurangi tekanan kerja, kondisi tersebut justru menimbulkan rasa jenuh serta menurunnya motivasi kerja karena minimnya aktivitas dan interaksi dengan pengunjung.

Menurut (Tarwaka, 2015), beban kerja yang ringan pada umumnya dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sedangkan (Robbins & Judge, 2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik juga memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Namun demikian, fenomena yang terjadi di Krisna Funtastic Land menunjukkan kondisi yang berbeda. Meskipun beban kerja tergolong ringan dan lingkungan kerja dinilai cukup baik, tingkat kepuasan kerja karyawan masih belum optimal. Hal ini menunjukkan adanya permasalahan yang perlu dikaji lebih lanjut terkait faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Krisna Funtastic Land. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal yang bertujuan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antara variabel bebas dan variabel terikat. Metode penelitian kuantitatif merupakan suatu kegiatan yang meliputi proses pengumpulan data, pengolahan data, analisis data, serta penyajian data secara objektif berdasarkan jumlah data yang diperoleh untuk menguji hipotesis serta memecahkan permasalahan penelitian (Duli, 2019). Sementara itu, penelitian kausal merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengidentifikasi dan menentukan hubungan sebab akibat antara dua kelompok variabel atau lebih (Hasanah, 2021).

Variabel bebas (independent) dalam penelitian ini terdiri dari beban kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), sedangkan variabel terikat (dependent) adalah kepuasan kerja (Y). Penelitian ini dilaksanakan di Krisna *Funtastic Land* yang berlokasi di Kabupaten Buleleng, Bali. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Krisna *Funtastic Land*, sedangkan objek penelitian meliputi variabel beban kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Krisna *Funtastic Land* yang berjumlah 48 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau total sampling, yaitu teknik penentuan sampel yang menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2017). Dengan demikian, seluruh karyawan Krisna *Funtastic Land* yang berjumlah 48 orang dijadikan sebagai responden dalam penelitian ini.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian. Variabel beban kerja diukur menggunakan indikator *mental demand*, *physical demand*, *temporal demand*, *own performance*, *effort*, dan *frustration level* (Tarwaka, 2015). Variabel lingkungan kerja diukur menggunakan indikator keadilan, keterbukaan komunikasi, kerjasama tim, dan dukungan dari

atasan (Robbins & Judge, 2018). Sedangkan variabel kepuasan kerja diukur menggunakan indikator pekerjaan itu sendiri, gaji atau upah, kesempatan promosi, supervisi, dan rekan kerja (Luthans, 2011). Seluruh item pernyataan dalam kuesioner diukur menggunakan skala Likert lima poin yang terdiri dari sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), cukup setuju (3), setuju (4), dan sangat setuju (5).

Sebelum digunakan dalam penelitian, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen dalam mengukur variabel yang diteliti. Pengujian validitas dilakukan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel serta melihat nilai signifikansi. Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (Sugiyono, 2014). Hasil pengujian validitas yang dilakukan pada 48 responden, dan hasilnya menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,284) dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05, sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Menurut Ghozali (2011), suatu variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Hasil pengujian reliabilitas pada 48 responden, dan hasilnya menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,983, variabel lingkungan kerja sebesar 0,926, dan variabel kepuasan kerja sebesar 0,938. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dan layak digunakan dalam penelitian.

Sebelum dilakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa data penelitian memenuhi asumsi dasar dalam analisis regresi linier berganda. Uji asumsi klasik yang dilakukan meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas (Ghozali, 2011). Uji normalitas dilakukan menggunakan metode grafik Normal P-P Plot dan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov* untuk mengetahui apakah data residual berdistribusi normal. Hasil pengujian menunjukkan bahwa data residual terdistribusi normal. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*, dimana model regresi dinyatakan tidak mengalami multikolinearitas apabila nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Hasil pengujian menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model penelitian. Selanjutnya, uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan metode scatterplot dan uji *Glejser*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa tidak terdapat pola tertentu pada grafik scatterplot serta nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model penelitian. Seluruh proses pengolahan dan analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)*.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas, yaitu beban kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel terikat, yaitu kepuasan kerja karyawan (Y), yang dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian.

Tabel. 1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std Error	Beta		
1	(constant)	12.567	3.643		3.450	0.001
	Beban Kerja (X ₁)	-0.400	0.068	-0.532	-	0.000
	Lingkungan Kerja (X ₂)	0.566	0.101	0.510	5.852	0.000

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh beban kerja (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) di Krisna Funtastic Land secara parsial. Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 12,567 - 0,400X_1 + 0,566X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kepuasan kerja

X₁ = Beban kerja

X₂ = Lingkungan kerja

e = Error

Nilai konstanta (Constant) sebesar 12,567 menunjukkan bahwa apabila variabel beban kerja (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) dianggap bernilai nol atau konstan, maka kepuasan kerja karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 12,567. Nilai ini mengindikasikan bahwa terdapat tingkat kepuasan kerja dasar yang dimiliki karyawan sebelum dipengaruhi oleh variabel independen dalam model penelitian.

Secara parsial, variabel beban kerja (X₁) memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0,400. Nilai tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan beban kerja akan menurunkan kepuasan kerja sebesar 0,400 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan.

Sementara itu, variabel lingkungan kerja (X₂) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,566. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan lingkungan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,566 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai signifikansi yang diperoleh juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang diperoleh.

Uji Anova

Tabel 2. Hasil Uji Anova

ANOVA						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1711.273	2	855.636	39.829	.000 ^b
	Residual	966.727	45	21.483		
	Total	2678.000	47			

Secara simultan, hasil uji F menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F sebesar 39,829 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang berarti bahwa kedua variabel independen dalam penelitian ini mampu menjelaskan variasi kepuasan kerja karyawan secara signifikan. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan layak untuk menjelaskan hubungan antara variabel beban kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan di Krisna Funtastic Land.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.799 ^a	0.639	0.623	4.63496

Nilai R² sebesar 0,639 menunjukkan bahwa 63,9% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja dan lingkungan kerja, sedangkan 36,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Menurut (Ghozali, 2011), koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai tersebut menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan yang cukup kuat karena mendekati angka 1 dalam menjelaskan hubungan antar variabel penelitian (Ghozali, 2011).

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Krisna Funtastic Land

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka tingkat kepuasan kerja akan semakin menurun. Sebaliknya, apabila beban kerja yang diterima berada pada tingkat yang seimbang dan sesuai dengan kapasitas individu, maka kepuasan kerja karyawan cenderung meningkat.

Temuan ini sejalan dengan konsep yang dikemukakan oleh (Tarwaka, 2015) yang menyatakan bahwa beban kerja yang tidak seimbang dengan kemampuan individu dapat menimbulkan tekanan fisik maupun mental yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kepuasan kerja. Beban kerja yang berlebihan berpotensi menyebabkan kelelahan kerja, stres, serta menurunnya motivasi, sehingga karyawan tidak lagi merasakan kenyamanan dalam menjalankan pekerjaannya.

Selain itu, hasil penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian (Effendi & Indriani, 2025) yang menunjukkan adanya hubungan negatif dan signifikan antara beban kerja dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa meningkatnya intensitas pekerjaan serta tuntutan tugas yang tinggi dapat memberikan tekanan kerja yang lebih besar kepada karyawan, sehingga berdampak pada menurunnya tingkat kepuasan kerja. Temuan serupa juga dikemukakan oleh (Astuti & Mayasari, 2021) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, yang berarti semakin tinggi tekanan pekerjaan yang diterima individu, maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Berdasarkan kondisi di lapangan, karyawan Krisna Funtastic Land tetap berupaya memberikan pelayanan yang optimal kepada pengunjung, baik pada saat jumlah pengunjung meningkat maupun menurun. Hal ini mencerminkan adanya komitmen kerja yang tinggi dari karyawan dalam menjalankan tugasnya. Namun demikian, tuntutan pekerjaan yang dinamis serta kebutuhan untuk tetap memberikan pelayanan yang prima berpotensi menimbulkan kelelahan kerja, baik secara fisik maupun mental. Kondisi tersebut dapat memengaruhi persepsi karyawan terhadap kenyamanan dan kepuasan dalam bekerja.

Dengan demikian, beban kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja yang seimbang dan sesuai dengan kemampuan karyawan perlu menjadi perhatian utama bagi pihak manajemen Krisna Funtastic Land guna menciptakan kondisi kerja yang lebih nyaman serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Krisna Funtastic Land

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang mereka peroleh.

Temuan ini sejalan dengan pendapat (Robbins & Judge, 2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik, baik secara fisik maupun psikologis, dapat memberikan rasa nyaman bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang kondusif dapat tercipta melalui tersedianya fasilitas kerja yang memadai, hubungan kerja yang harmonis antar karyawan, komunikasi yang terbuka, serta adanya dukungan dari atasan. Kondisi tersebut mampu meningkatkan motivasi serta kenyamanan kerja yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian empiris terdahulu. (Handayani & Mayasari, 2024) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, di mana kondisi kerja yang kondusif serta hubungan kerja yang baik mampu meningkatkan kenyamanan dan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Ariani & Atidira, 2025) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Konsistensi temuan tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam membentuk persepsi kepuasan kerja individu dalam organisasi.

Berdasarkan kondisi yang terjadi di lapangan, karyawan Krisna Funtastic Land merasakan bahwa hubungan kerja antar rekan kerja serta komunikasi dengan atasan berjalan dengan cukup baik. Selain itu, tersedianya fasilitas kerja yang mendukung juga membantu karyawan dalam melaksanakan tugas secara lebih efektif dan efisien. Kondisi ini menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih optimal.

Dengan demikian, lingkungan kerja yang baik, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, upaya untuk menciptakan dan mempertahankan lingkungan kerja yang kondusif perlu terus dilakukan oleh pihak manajemen Krisna Funtastic Land agar kepuasan kerja karyawan dapat terus meningkat.

Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Luthans, 2011) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor dalam lingkungan kerja, seperti hubungan dengan rekan kerja, supervisi, serta kondisi kerja secara keseluruhan. Ketika karyawan merasa didukung oleh lingkungannya, mereka akan lebih nyaman, termotivasi, serta memiliki pandangan positif terhadap pekerjaannya.

Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Krisna Funtastic Land

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil dari kombinasi berbagai kondisi kerja yang dialami oleh karyawan. Beban kerja yang terlalu tinggi berpotensi menurunkan tingkat kepuasan kerja, sedangkan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kenyamanan serta motivasi karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, kedua faktor tersebut perlu diperhatikan secara bersamaan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Temuan ini sejalan dengan pendapat (Luthans, 2011) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan terhadap sejauh mana pekerjaan yang mereka lakukan mampu memenuhi hal-hal yang dianggap penting bagi dirinya. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor dalam lingkungan organisasi, seperti kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, serta tuntutan pekerjaan yang diterima karyawan. Dalam konteks ini, beban

kerja dan lingkungan kerja menjadi faktor yang secara bersama-sama membentuk persepsi karyawan terhadap pengalaman kerja yang mereka rasakan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Adehadiono & Rina Zahro, 2025) yang menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan serupa juga dikemukakan oleh (Janah & Maharani, 2024) yang menyatakan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, hal tersebut juga diperkuat kembali oleh penelitian yang dilakukan oleh (Purwaningsih & Atidira, 2024). Konsistensi hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan hasil dari pengaruh gabungan antara tuntutan pekerjaan dan kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Berdasarkan kondisi yang terjadi di lapangan, karyawan Krisna Funtastic Land tetap berupaya memberikan pelayanan yang optimal kepada pengunjung dalam berbagai situasi kerja. Meskipun terdapat tuntutan pekerjaan yang dinamis, karyawan juga merasakan adanya dukungan lingkungan kerja yang cukup baik, baik dari segi hubungan kerja, komunikasi, maupun suasana kerja yang kondusif. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat membantu karyawan dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan yang ada.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi secara simultan oleh beban kerja dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan keseimbangan dalam pengelolaan beban kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar kepuasan kerja karyawan dapat terus meningkat.

4. Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Krisna Funtastic Land. Secara parsial, variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka tingkat kepuasan kerja cenderung menurun. Beban kerja yang terlalu besar dapat menimbulkan tekanan fisik maupun mental bagi karyawan, sehingga berdampak pada menurunnya kenyamanan dan kepuasan dalam bekerja. Sebaliknya, apabila beban kerja yang diberikan kepada karyawan berada pada tingkat yang wajar serta sesuai dengan kemampuan mereka, maka kepuasan kerja karyawan dapat meningkat.

Selanjutnya, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, baik dari segi hubungan kerja, komunikasi, maupun dukungan dari atasan, maka tingkat kepuasan kerja karyawan juga akan semakin tinggi. Lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan harmonis, sehingga karyawan dapat menjalankan pekerjaannya dengan lebih baik serta memiliki pandangan yang positif terhadap pekerjaannya.

Secara simultan, hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Krisna Funtastic Land. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil dari kombinasi berbagai kondisi kerja yang dialami oleh karyawan dalam organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan pengelolaan beban kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara optimal.

Nilai koefisien determinasi yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan sebagian variasi kepuasan kerja karyawan, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam

penelitian ini. Faktor-faktor tersebut dapat berupa kompensasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, maupun peluang pengembangan karier. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengkaji variabel lain yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja karyawan sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dalam suatu organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan. Pertama, bagi pihak manajemen Krisna Funtastic Land, disarankan untuk lebih memperhatikan pengelolaan beban kerja karyawan agar tetap seimbang dengan kemampuan serta waktu kerja yang dimiliki oleh karyawan. Pengaturan beban kerja yang proporsional dapat membantu mengurangi tekanan kerja yang berlebihan serta meningkatkan kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Kedua, perusahaan diharapkan dapat terus menciptakan dan mempertahankan lingkungan kerja yang kondusif, baik dari segi fisik maupun psikologis. Hal ini dapat dilakukan melalui peningkatan komunikasi yang terbuka antara atasan dan karyawan, memperkuat kerjasama tim, serta menciptakan suasana kerja yang saling mendukung. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, tetapi juga dapat mendorong peningkatan kinerja serta loyalitas karyawan terhadap organisasi. Ketiga, bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja, seperti kompensasi, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, maupun budaya organisasi. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat dilakukan pada objek penelitian yang berbeda dengan jumlah responden yang lebih besar sehingga hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Adehadiono, D., & Zahro, R. (2025). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 120–130.
- Arisudana, I. G., & Atidira, R. (2024). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(2), 115–124.
- Ariani, N. P. E., & Atidira, R. (2025). Kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pegawai. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 175–184.
- Astuti, D. G. M., & Mayasari, N. M. D. A. (2021). Pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Lapas Kelas IIB Singaraja. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2), 255–263.
- Duli, N. (2019). Metodologi penelitian kuantitatif: Beberapa konsep dasar untuk penulisan skripsi dan analisis data dengan SPSS. Deepublish.
- Effendi, A., & Indriani, L. (2025). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(1), 55–63.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work–nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456.
- Gallup. (2023). State of the global workplace report 2023. Gallup Press.
- Ghozali, I. (2011). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS* (Edisi ke-9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Giovani, R., Prasetyo, A., & Lestari, D. (2024). The effect of workload on employee job satisfaction. *International Journal of Management Studies*, 11(1), 56–64.
- Hasanah, H. (2021). Metodologi penelitian. CV Pustaka Setia.
- Handayani, K. R., & Mayasari, N. M. D. A. (2024). Kepuasan kerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Hita. 6(2), 226–236.

- Hulu, Y., Siregar, M., & Manullang, R. (2025). Pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pelayanan pada sektor pariwisata. *Jurnal Pariwisata dan Manajemen*, 7(1), 15–24.
- Janah, N., & Maharani, D. (2024). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen*, 7(2), 89–98.
- LinkedIn Learning. (2023). *Workplace learning report 2023: The future of learning at work*. LinkedIn Corporation.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior* (12th ed.). McGraw-Hill.
- Purwaningsih, N. K. A., & Atidira, R. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Buleleng. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 10(2), 553–560.
- Robbins, S. P. (2015). *Organizational behavior* (16th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta..
- Tarwaka. (2015). *Ergonomi industri: Dasar-dasar pengetahuan ergonomi dan aplikasi di tempat kerja*. Harapan Press.