

**PENGARUH PENGAWASAN, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
DI PT. SEJUTA PRATAMA SAKTI MARTAPURA
KABUPATEN OGAN KOMERING ULU TIMUR**



SKRIPSI

Nama : Aptakia Wisnu Aji

Nim 212022284

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

2026

Skripsi

**PENGARUH PENGAWASAN, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
DI PT. SEJUTA PRATAMA SAKTI MARTAPURA
KABUPATEN OGAN KOMERING ULU TIMUR**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



Nama : Aptakia Wisnu Aji

Nim 212022284

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

2026

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Aptakia Wisnu Aji

NIM : 212022284

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Sejuta Pratama Sakti Martapura Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah di tulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Palembang, Maret 2026



Aptakia Wisnu Aji

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Pengawasan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap kepuasan Kerja Karyawan di PT Sejuta Pratama Sakti Martapura Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur

Nama : Aptakia Wisnu Aji
NIM : 212022284
Fakultas: : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan

Pada Tanggal April 2026

Pembimbing I,

Dr. Eni Cahyani, S.E., M.Si

NIDN: 0216128102

Pembimbing II,

Ahmad Adi Arifai, S.E., M.M

NIDN: 0215117901

Mengetahui,

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trifandayani, S.E., M.Si., CHRO

NIDN: 0229057501

MOTO DAN PERSEMBAHAN

Moto:

"Melangkah dengan tenang sesuai fitrah diri, tanpa memaksakan ego yang hanya menipu hati. Percayalah, setiap jalan baik yang kita tapaki, selalu menyimpan hikmah yang rapih."

"Katakanlah (Muhammad), 'Setiap orang berbuat sesuai dengan pembawaannya (keadaannya) masing-masing.' Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya." (QS. Al-Isra: 84)

Ku Persembahkan Kepada :

- Kedua orang tuaku, bapak Pudjianto dan ibu Sri Rahayu.

Keluarga besarku yang telah memberikan dukungan, semangat, dan do'a



PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT, Sang Pemilik Segala Ilmu, yang telah mengizinkan skripsi ini tuntas berjudul "**Pengaruh Pengawasan, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Pratama Sakti Martapura Ogan Komering Ulu Timur**" ini bukan sebagai wujud ambisi ego yang dipaksakan, melainkan sebagai bentuk ikhtiar yang selaras dengan fitrah ilmu pengetahuan. Dalam proses penyusunannya, saya menyadari bahwa setiap tantangan baik dalam mengukur maupun memotret dinamika kerja adalah bagian dari rencana-Nya yang telah tertata rapi untuk mendewasakan cara berpikir saya.

Selesaiannya skripsi ini tidak terlepas dari dukungan, bantuan, bimbingan serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M., selaku rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom Darma Saputra, S.E., M.Si., selaku dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si. CHRO., dan Bapak Dr. Mister Candra, S.Pd., M.Si., selaku Ketua Program Studi dan selaku Sekretaris Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Ibu Dr. Eni Cahyani, S.E., M.Si., dan Bapak Ahmad Adi Arifai, S.E., M.M., selaku pembimbing Skripsi.
5. Ibu Lesi Agusria, S.E., M.M., dan Ibu Dr. Maidiana Astuti Handayani, S.E., M.Si., selaku penelaah 1 dan 2 dalam seminar proposal.
6. Bapak Sudarta, S.E., M.M., selaku dosen pembimbing akademik.
7. Kepada kedua orang tuaku, Bapak Pudjianto dan Ibu Sri Rahayu yang dengan penuh kasih sayang dan kesabaran membesarkan, mendidik, serta selalu memberikan doa, semangat, motivasi serta memberikan segalanya baik material maupun immaterial. Semoga penulis dapat menjadi anak yang membanggakan dan membahagiakan Bapak dan Ibu Aamiin.
8. Kepada Pratama Satya Nugraha Pemilik PT. Sejuta Pratama Sakti dan Staf beserta karyawan yang telah membantu izin kepada penulis dalam melakukan penelitian.
9. Teman seperjuangan yang ikut membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, akan tetapi semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Palembang, April 2026

Aptakia Wisnu Aji

DAFTAR ISI

COVER	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iv
MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI	viii
ABSTRAK	xi
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Tujuan Penelitian	12
D. Manfaat Penelitian	13
KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	14
A. Kajian Pustaka	14
B. Penelitian Sebelumnya	24
C. Kerangka Pemikiran	28
D. Hipotesis	31
METODE PENELITIAN	32
A. Jenis Penelitian	32
B. Lokasi Penelitian	33
C. Operasionalisasi Variabel	33
D. Populasi dan Sampel	35
E. Data Yang Diperlukan	37
F. Metode Pengumpulan Data	39
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis	40
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
A. Hasil Penelitian	47
B. Pembahasan Hasil Penelitian	68
KESIMPULAN DAN SARAN	74
A. Kesimpulan	74
B. Saran	75
DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN	81

DAFTAR TABEL

BAB I

Tabel 1. 1 Data Produktivitas	5
Tabel 1. 2 Data Pra Riset variabel Kepuasan Kerja.....	6
Tabel 1. 3 Data Pra Riset variabel Pengawasan.....	8
Tabel 1. 4 Data Pra Riset variabel Beban Kerja	9
Tabel 1. 5 Data Pra Riset variabel Lingkungan Kerja	10

BAB III

Tabel 3. 1 Operasional Variabel	34
Tabel 3. 2 Kerangka Sampel.....	36

BAB IV

Tabel 4. 1 Uji Validitas.....	52
Tabel 4. 2 Uji Reliabilitas.....	53
Tabel 4. 3 Gambaran Umum Kepuasan Kerja.....	58
Tabel 4. 4 Gambaran Umum Pengawasan.....	59
Tabel 4. 5 Gambaran Umum Beban Kerja.....	60
Tabel 4. 6 Gambaran Umum Lingkungan Kerja.....	61
Tabel 4. 7 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	63
Tabel 4. 8 Hasil Uji F	64
Tabel 4. 9 Hasil Uji t	65
Tabel 4. 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi	67

DAFTAR GAMBAR

BAB II

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	30
--------------------------------------	----

BAB IV

Gambar 4. 1 Karakteristik Jenis Kelamin.....	54
Gambar 4. 2 Karakteristik Pendidikan.....	55
Gambar 4. 3 Karakteristik Bagian Kerja	56
Gambar 4. 4 Karakteristik Lama Bekerja.....	57

ABSTRAK

Aptakia Wisnu Aji /212022284/ Pengaruh Pengawasan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sejuta Pratama Sakti

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sejuta Pratama Sakti Martapura Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengawasan, beban kerja, dan lingkungan kerja, sedangkan variabel dependen adalah kepuasan kerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sejuta Pratama Sakti sebanyak 103 orang, dengan jumlah sampel sebanyak 51 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan pengawasan, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara parsial, pengawasan, beban kerja, dan lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan, semakin sesuai beban kerja yang diberikan, serta semakin baik kondisi lingkungan kerja, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT. Sejuta Pratama Sakti.

Kata kunci: Pengawasan, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

Aptakia Wisnu Aji /212022284/ The Effect of Supervision, Workload, and Work Environment on Employee Job Satisfaction at PT. Sejuta Pratama Sakti

This study aims to determine the effect of supervision, workload, and work environment on employee job satisfaction at PT. Sejuta Pratama Sakti, Martapura, East Ogan Komering Ulu Regency. The independent variables in this study are supervision, workload, and work environment, while the dependent variable is employee job satisfaction. The research method used was a quantitative method with an associative approach. The population in this study was all 103 employees of PT. Sejuta Pratama Sakti, with a sample size of 51 respondents. Data collection techniques were conducted through questionnaires, observation, and documentation. The data analysis method used was multiple linear regression analysis with the help of SPSS. The results showed that supervision, workload, and work environment simultaneously had a significant effect on employee job satisfaction. Partially, supervision, workload, and work environment also had a significant effect on employee job satisfaction. This indicates that better company supervision, a more appropriate workload, and a better work environment will increase employee job satisfaction at PT. Sejuta Pratama Sakti.

Keywords: Supervision, Workload, Work Environment, Job Satisfaction.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam setiap organisasi, peran sumber daya manusia menjadi faktor yang tidak dapat dipisahkan dari keberhasilan perusahaan. Karyawan tidak hanya berfungsi sebagai tenaga pelaksana, tetapi juga sebagai penggerak utama tercapainya tujuan operasional maupun strategis. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa setiap karyawan merasa didukung dalam menjalankan tugasnya. Kondisi inilah yang membuat pembahasan mengenai kepuasan kerja menjadi penting, terutama ketika perusahaan mulai menghadapi berbagai tantangan.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi (Afandi, 2025:3).

Kinerja dan kepuasan kerja karyawan sangat berperan dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan yang memiliki karyawan yang merasa tinggi atas tingkat kepuasannya akan menampilkan sikap positif terhadap pekerjaannya, memiliki tanggung jawab tinggi, serta menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menimbulkan masalah seperti rendahnya motivasi, meningkatnya tingkat absensi, keterlambatan, hingga keinginan berpindah kerja (turnover). Hal ini disebabkan karena kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana seseorang

merasa senang dan nyaman terhadap pekerjaannya, serta menilai bahwa pekerjaan yang dilakukan telah sesuai dengan harapan dan kebutuhan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan agar tercipta lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah pengawasan, pengawasan tidak hanya berfungsi sebagai alat pengendalian, tetapi juga sebagai proses pembinaan, di mana atasan memberikan arahan, umpan balik, dan koreksi apabila terjadi penyimpangan dalam pelaksanaan kerjanya.

Pengawasan dilakukan untuk mengetahui dan memastikan apakah semua kegiatan yang telah dilakukan sesuai dengan perencanaan awal dan untuk mengetahui hasil-hasil yang telah dicapai dalam jangka waktu tertentu. Tindakan pengawasan juga dapat mengetahui dan menemukan kesalahan-kesalahan atau penyimpangan yang telah terjadi, sehingga dapat dicari jalan keluarnya. Pengawasan dilakukan bukan untuk mencari kesalahan atau memberikan hukuman pada yang telah melakukan penyimpangan, akan tetapi untuk melakukan perbaikan dalam usaha menyelesaikan segala permasalahan yang ada demi kepentingan dan tujuan organisasi (Desi Suryati et al., 2023:146).

Faktor selanjutnya yang berhubungan dengan kepuasan kerja adalah beban kerja, beban kerja yang terlalu berat dapat menyebabkan stres kerja, kelelahan, dan menurunkan semangat kerja, sedangkan beban kerja yang sesuai akan meningkatkan rasa tanggung jawab serta kepuasan terhadap pekerjaan.

Beban kerja yang dirasa optimal bagi seseorang apabila penempatan seorang tenaga kerja yang tepat pada pekerjaan yang tepat atau pemilihan tenaga kerja tersehat untuk pekerjaan yang tersehat pula. Derajat ketepatan suatu penempatan kerja meliputi kecocokan pengalaman, keterampilan, motivasi dan lain-lain sebagainya. (Mahawati et al., 2021:4).

Selain pengawasan, dan beban kerja, lingkungan kerja termasuk aspek dalam kepuasan kerja, keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugasnya sangat ditentukan oleh kepuasan kerja yang dimana juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja ini dapat diartikan sebagai kondisi yang mengelilingi karyawan selama proses kerja berlangsung dan memiliki peran penting dalam menciptakan rasa nyaman, aman, serta mendukung produktivitas kerja.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat lebih optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktifitasnya sehingga kerja dipergunakan secara efektif (Afandi, 2025:65).

PT Sejuta Pratama Sakti merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa penebangan dan pengangkutan kayu pada kawasan Hutan Tanaman Industri (HTI). Perusahaan ini berperan sebagai mitra kerja PT Musi Hutan Persada (PT MHP) dalam mendukung kegiatan operasional kehutanan. Dalam pelaksanaannya, PT Sejuta Pratama Sakti bertanggung jawab melakukan kegiatan penebangan kayu jenis eukaliptus yang berada di lahan konsesi PT MHP, kemudian mengangkut hasil tebangan tersebut menggunakan armada truk menuju PT Tanjungenim Lestari sebagai induk perusahaan PT Musi Hutan Persada. Aktivitas operasional perusahaan

sebagian besar dilakukan di lapangan dengan karakteristik pekerjaan yang menuntut ketelitian, ketahanan fisik, serta koordinasi yang baik antar karyawan dan pengawas, sehingga pengelolaan sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam menunjang kelancaran dan keberhasilan operasional perusahaan.

Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, PT Sejuta Pratama Sakti sangat bergantung pada kualitas pengelolaan sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengawasan, beban kerja, dan lingkungan kerja karyawan. Pengawasan diperlukan untuk memastikan proses penebangan dan pengangkutan kayu berjalan sesuai dengan standar keselamatan dan target perusahaan, mengingat aktivitas kerja dilakukan di lapangan dengan tingkat risiko yang relatif tinggi. Di sisi lain, beban kerja yang dihadapi karyawan cukup besar karena tuntutan penyelesaian pekerjaan, kondisi fisik pekerjaan, serta target produksi yang harus dicapai. Selain itu, lingkungan kerja yang didominasi oleh area hutan yang tidak menentu, serta penggunaan alat berat turut memengaruhi kenyamanan dan keselamatan kerja karyawan. Kondisi tersebut secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan, sehingga menjadi aspek penting untuk dikaji.

Berdasarkan hasil pengamatan awal, data produktivitas karyawan di PT. Sejuta Pratama Sakti, Martapura Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur menunjukkan tren yang berfluktuasi selama lima tahun terakhir. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 1
Data Produktivitas Karyawan PT. Sejuta Pratama Sakti, Martapura
Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur Tahun 2021–2025

Tahun	Target Produksi (m³)	Realisasi Produksi (m³)	Capaian (%)	Tidak Tercapai (%)	Keterangan
2020	40.000	35.837	89,59%	10,41%	Target tidak tercapai.
2021	55.000	53.188	96,70%	3,30%	Terjadi peningkatan produksi.
2022	57.000	55.791	97,88%	2,12%	Produksi sedikit menurun.
2023	56.500	54.036	95,64%	4,36%	Penurunan cukup signifikan.
2024	50.000	47.089	94,18%	5,82%	Perlu evaluasi operasional.

Sumber: Data Kepegawaian PT. Sejuta Pratama Sakti, Martapura Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur (2025)

Tabel 1.1 menunjukkan produktivitas karyawan PT. Sejuta Pratama Sakti mengalami fluktuasi. Tahun 2020 tercatat yaitu 89,59%, sedangkan capaian tertinggi terjadi pada tahun 2022 yaitu 97,88%. Setelah itu produksi kembali menurun di tahun berikutnya. Pola ini menunjukkan produktivitas belum stabil dan masih dipengaruhi oleh berbagai faktor.

Berdasarkan hasil pengamatan awal, terlihat bahwa masih ada hal yang perlu diperhatikan baik kinerjanya ataupun hal yang lainnya terkait produktivitas. Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu yang mempengaruhi produktivitas. Untuk mendukung fenomena tersebut, peneliti melakukan pra-riset terhadap 30 karyawan untuk menentukan variabel x dan hasilnya disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1. 2
Data Pra-Riset Variabel Kepuasan Kerja (Y)
PT. Sejuta Pratama Sakti, Martapura Kabupaten Ogan Komering Ulu
Timur

No	Pernyataan	Ya	Tidak
Faktor Pengawasan			
1	Atasan memberikan arahan kerja yang jelas sebelum pekerjaan dilaksanakan.	12	18
2	Atasan melakukan pengawasan dan evaluasi kerja terhadap karyawan.	10	20
Faktor Hubungan Rekan Kerja			
3	Rekan kerja saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.	20	10
4	Hubungan antar karyawan terjalin dengan baik dan harmonis.	18	12
Faktor Beban dan Tanggung Jawab Kerja			
5	Beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan.	10	20
6	Tanggung jawab pekerjaan tidak menimbulkan tekanan kerja berlebihan.	8	22
Faktor Penghargaan dan Pengakuan			
7	Perusahaan memberikan penghargaan atas kinerja karyawan yang berprestasi.	17	13
8	Hasil kerja karyawan mendapat pengakuan dari atasan.	22	8
Faktor Lingkungan Kerja yang Nyaman			
9	Kondisi lingkungan kerja mendukung kenyamanan dalam bekerja.	12	18
10	Fasilitas kerja yang tersedia membantu kelancaran pekerjaan.	14	16
Jumlah		143	157

Sumber: Data Pra-Riset, PT. Sejuta Pratama Sakti, Martapura Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur (2025)

Berdasarkan Tabel 1.2, hasil pra-riset terhadap 30 karyawan PT. Sejuta Pratama Sakti menggunakan teori terdahulu dengan 2 pernyataan sebagai tolak ukur setiap faktor kepuasan kerja, menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan masih belum optimal. Hal ini terlihat masih banyaknya jawaban “Tidak” pada beberapa pernyataan kepuasan kerja.

Pada faktor pengawasan. Sebagian karyawan menilai bahwa atasan belum secara konsisten memberikan arahan kerja yang jelas serta pengawasan dan evaluasi kerja yang rutin, sehingga karyawan merasa kurang mendapat bimbingan dalam menjalankan tugasnya.

Pada faktor beban dan tanggung jawab kerja, hasil pra-riset juga menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan karyawan. Beban kerja yang dirasakan cukup tinggi serta tanggung jawab pekerjaan yang menimbulkan tekanan kerja berlebihan menyebabkan sebagian karyawan merasa lelah

Pada faktor lingkungan kerja memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Beberapa karyawan menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja dan fasilitas yang tersedia belum sepenuhnya mendukung kenyamanan dan kelancaran pekerjaan. Lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menurunkan semangat kerja dan produktivitas karyawan.

Dari hasil pra-riset ini mengindikasikan perlunya penelitian mengenai pengaruh pengawasan, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sejuta Pratama Sakti. Pra-riset terhadap 30 karyawan untuk tiap variabel x dan hasilnya disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1.3
Data Pra-Riset Variabel Pengawasan (X1)
PT. Sejuta Pratama Sakti, Martapura Kabupaten Ogan Komering Ulu
Timur

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Atasan menetapkan standar kerja yang jelas sebelum pekerjaan dilaksanakan.	12	18
2	Atasan menyampaikan target kerja yang harus dicapai karyawan.	11	19
3	Atasan melakukan pengukuran hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan.	10	20
4	Atasan membandingkan hasil kerja dengan target yang telah ditentukan.	11	19
5	Atasan memberikan tindakan atau koreksi jika terjadi kesalahan dalam pekerjaan.	9	21
6	Atasan memberikan tindak lanjut atau evaluasi atas hasil kerja karyawan.	10	20
Jumlah		63	117

Sumber: Data Pra-Riset, PT. Sejuta Pratama Sakti, Martapura Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur (2025)

Berdasarkan Tabel 1.3, hasil pra-riset terhadap 30 responden menunjukkan bahwa variabel pengawasan di PT. Sejuta Pratama Sakti masih belum berjalan secara optimal. Hal ini terlihat dari total jawaban “Tidak” sebanyak 117, yang lebih dominan dibandingkan jawaban “Ya” sebanyak 63. Sebagian belum melakukan pengukuran hasil kerja secara konsisten sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Selain itu, tindakan korektif dan tindak lanjut atas hasil pekerjaan juga dinilai masih kurang maksimal. Kondisi ini menunjukkan bahwa fungsi pengawasan yang meliputi penetapan standar, pengukuran, dan tindakan perbaikan belum dilaksanakan secara menyeluruh. Lemahnya pengawasan tersebut berpotensi menimbulkan ketidakjelasan arah kerja bagi karyawan dan berdampak pada rendahnya tingkat kepuasan kerja.

Tabel 1. 4
Data Pra-Riset Variabel Beban Kerja (X2)
PT. Sejuta Pratama Sakti, Martapura Kabupaten Ogan Komering Ulu
Timur

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Jumlah pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan.	10	20
2	Karyawan tidak menerima pekerjaan yang berlebihan dalam satu waktu.	9	21
3	Target kerja yang diberikan dapat diselesaikan sesuai waktu yang ditentukan.	11	19
4	Target kerja tidak terlalu menekan karyawan.	10	20
5	Pekerjaan yang diberikan tidak menimbulkan stres kerja berlebihan.	8	22
6	Tekanan kerja yang dirasakan masih dalam batas wajar.	9	21
Jumlah		57	123

Sumber: Data Pra-Riset, PT. Sejuta Pratama Sakti, Martapura Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur (2025)

Berdasarkan Tabel 1.4, hasil pra-riiset terhadap 30 responden menunjukkan bahwa variabel beban kerja masih menjadi permasalahan utama bagi karyawan di PT. Sejuta Pratama Sakti. Hal ini ditunjukkan oleh dominasi jawaban “Tidak” sebanyak 123, sedangkan jawaban “Ya” hanya berjumlah 57. Mayoritas responden merasa bahwa jumlah pekerjaan yang diberikan belum sesuai dengan kemampuan karyawan, serta target kerja yang ditetapkan sering kali menimbulkan tekanan kerja yang cukup tinggi. Beban pekerjaan yang berlebihan dan target kerja yang ketat menyebabkan karyawan merasakan stres kerja, sehingga berdampak pada kelelahan fisik dan mental. Kondisi ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang tidak seimbang dapat menurunkan kenyamanan dan kepuasan kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya di perusahaan.

Tabel 1. 5
Data Pra-Riset Variabel Lingkungan Kerja (X3)
PT. Sejuta Pratama Sakti, Martapura Kabupaten Ogan Komering Ulu
Timur

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Perusahaan memberikan pelayanan kerja yang mendukung kelancaran pekerjaan.	13	17
2	Kondisi lingkungan kerja di lapangan mendukung kenyamanan kerja.	12	18
3	Kondisi fisik tempat kerja (cuaca, medan) tidak mengganggu pekerjaan.	11	19
4	Fasilitas kerja yang disediakan perusahaan sudah memadai.	14	16
5	Hubungan antar karyawan terjalin dengan baik.	15	15
6	Hubungan antara atasan dan karyawan berjalan harmonis.	14	16
Jumlah		79	101

Sumber: Data Pra-Riset, PT. Sejuta Pratama Sakti, Martapura Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur (2025)

Berdasarkan Tabel 1.5, hasil pra-riiset terhadap 30 responden menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja di PT. Sejuta Pratama Sakti masih belum sepenuhnya mendukung kepuasan kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh jumlah jawaban “Tidak” sebanyak 101, yang lebih besar dibandingkan jawaban “Ya” sebanyak 79. Responden menilai bahwa kondisi lingkungan kerja di lapangan, baik dari segi kenyamanan fisik maupun fasilitas kerja, masih belum optimal. Selain itu, kondisi medan kerja serta cuaca turut memengaruhi kenyamanan dalam bekerja. Meskipun hubungan antar karyawan relatif cukup baik, namun aspek pelayanan kerja dan kondisi kerja masih perlu mendapat perhatian perusahaan. Lingkungan kerja yang kurang kondusif ini berpotensi menurunkan semangat kerja dan tingkat kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil pra-riset terhadap 30 karyawan, diperoleh gambaran bahwa ketiga variabel penelitian masih menunjukkan adanya permasalahan yang perlu mendapat perhatian perusahaan.

Kesenjangan Penelitian (*gap*) perlu agar terlihat alasan dan urgensi penelitian dilakukan. Dengan menunjukkan adanya inkonsistensi terhadap suatu variabel yang belum jelas atau diperdebatkan dalam topik tersebut. Misalnya, jika beberapa penelitian menunjukkan pengaruh tertentu, tapi penelitian lain tidak atau hasilnya berbeda, hal ini menandakan variabel tersebut masih perlu diteliti lebih lanjut. Dengan begitu, penelitian yang dilakukan memiliki dasar yang kuat dan relevan untuk menutup celah atau memperjelas temuan sebelumnya.

Beberapa studi yang sudah diteliti oleh (L. Suryati, 2020) dan (Ramdhan, 2022), mengungkapkan bahwa lingkungan kerja dan pengawasan berpengaruh positif dan mengikat terhadap kepuasan. Namun, beberapa penelitian lain seperti (Putra, A. S., & Lestari, 2022) serta (Sari, N. P., & Nurhayati, 2021) melaporkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan positif tetapi tidak signifikan terhadap beberapa *outcome*, termasuk kepuasan dan kinerja. Selain itu, (Rahman, 2020) juga menunjukkan bahwa beberapa variabel organisasi tidak selalu berdampak signifikan pada kepuasan kerja. Temuan ini menegaskan bahwa perbedaan hasil penelitian ini memperkuat perlunya dilakukan penelitian lanjutan pada konteks PT. Sejuta Pratama Sakti, Martapura Kabupaten OKU Timur.

Berdasarkan uraian di atas, terlihat bahwa hasil di PT. Sejuta Pratama Sakti masih ditemukan berbagai fenomena yang menunjukkan ketidakpuasan kerja. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengawasan, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Sejuta Pratama Sakti, Martapura Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur.”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh Pengawasan, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT. Sejuta Pratama Sakti?
2. Apakah ada pengaruh Pengawasan terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT. Sejuta Pratama Sakti?
3. Apakah ada pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT. Sejuta Pratama Sakti?
4. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT. Sejuta Pratama Sakti?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang ada, tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh Pengawasan, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT. Sejuta Pratama Sakti.

2. Untuk mengetahui pengaruh Pengawasan terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT. Sejuta Pratama Sakti.
3. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT. Sejuta Pratama Sakti.
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT. Sejuta Pratama Sakti.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat memperluas wawasan dan pengetahuan penulis mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan serta penerapannya dalam dunia kerja nyata.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menyusun strategi peningkatan kepuasan kerja karyawan melalui sistem pengawasan yang efektif, penyesuaian beban kerja yang proporsional, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang membahas topik serupa.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Djanurkoening (ed.); 1st ed.). ZANAFPA Publisher.
- Akbar, A. A. (2023). *PENGARUH PENGAWASAN KERJA DAN KOMITMEN PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING TERHADAP DISIPLIN KERJA KEJAKSAAN TINGGI SUMATERA SELATAN*. 8(5).
<https://jurnal.syntaxliterate.co.id/index.php/syntax-literate/article/view/12053?>. Diakses 13 Desember 2025.
- Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022). *Pengukuran Organizational Citizenship Behavior : Beban Kerja , Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review)*. 1(1), 83–93. <https://greenpub.org/JIM/article/view/16>. Diakses 13 Desember 2025.
- Apriana, & Nurhayaty, E. (2024). *PROSEDUR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT DWI MULTI*. 4, 405–418.
<https://valuasi.lppmbinabangsa.id/index.php/home/article/download/295/199>. Diakses 13 Desember 2025.
- Athifa, D., Wahyuni, S., & Ramdan, M. (2024). *HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN KELELAHAN KERJA PADA PEKERJA DI PT. BALIKPAPAN READY MIX SITE IBU KOTA NUSANTARA*. 10(2), 433–438.
<https://jurnal.d4k3.uniba-bpn.ac.id/index.php/identifikasi/article/view/427?> . Diakses 13 Desember 2025.
- Indrayana, D. S., Ibnu, F., & Sukono, F. (2024). *Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 2(1), 9–18.
<https://journal.aiska-university.ac.id/index.php/jiembibi/article/view/1407>. Diakses 13 Desember 2025.
- Kasmir. (2022). *Pengantar Metodologi Penelitian Untuk Ilmu Manajemen, Akuntansi, dan Bisnis* (Monalisa (ed.); 1st ed.). PT RajaGrafindo Persada.
- Lee, B., Lee, C., Choi, I., & Kim, J. (2022). *Analyzing Determinants of Job Satisfaction Based on Two-Factor Theory*. 1–19.
<https://www.mdpi.com/2071-1050/14/19/12557?.com>. Diakses 13 Desember 2025.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, Retno Astuti Fitriyatunur, Q., Sesilia, A. P., Dewi, M. I. I. K., & Bahri, S. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja* (R. Watrianthos (ed.); 1st ed.). Yayasan Kita Menulis.
[https://repository.unai.edu/id/eprint/285/1/2021-2022 Ganjil Analisis Beban Kerja Full_compressed.pdf?.com](https://repository.unai.edu/id/eprint/285/1/2021-2022%20Ganjil%20Analisis%20Beban%20Kerja%20Full_compressed.pdf?.com). Diakses 13 Desember 2025.
- Mahmud, & Fajar, D. A. (2024). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (1st ed.). YAYASAN DARUL FALAH. <https://archive.org/details/mahmud->

deddy-ahmad-fajar-manajemen-sumber-daya-manusia-2024/mode/2up.
Diakses 13 Desember 2025.

Pradyana, K. Y., & Suarmanayasa, I. (2025). *PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJAPEGAWAI PADA BAPPEDA KABUPATEN BULELENG*. 7(2), 735–744.
<https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/Prospek/article/view/99184>.
Diakses 13 Desember 2025.

Putra, A. S., & Lestari, W. (2022). The effect of work environment and work motivation on employee performance with job satisfaction as an intervening variable. *International Journal of Application on Economics and Business (IJAEB)*, 7(1), 23–33.

Rahman, I. (2020). Job satisfaction and work discipline: Their influence on employee performance. *International Journal of Society and Law*, 2(2), 55–64.

Rakasiwi, F. (2024). *Pengaruh Pengawasan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Lubuklinggau*. 8(4), 1125–1136.
<https://www.jurnal.polgan.ac.id/index.php/remik/article/view/14175>. Diakses 13 Desember 2025.

Ramadhani, R., & Kustini, K. (2024). *The Influence of Workload and Work Environment on Employee Job Satisfaction at the Dinas Perhubungan Province Jawa Timur*. 3(8), 3357–3366.
<https://journal.formosapublisher.org/index.php/eajmr/article/view/10390>.
Diakses 13 Desember 2025.

Ramadhan, R. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Yogyakarta: Universitas Mercu Buana.

Rosli, M. S., Ismail, T. A. T., Isa, N. A. M., Vijayakumaran, N., & Hasim, M. A. (2025). *The Effect of the Working Environment among Restaurant Employees towards Job Satisfaction during the COVID-19 Pandemic*. 15(9), 245–260.
https://www.researchgate.net/publication/395360008_The_Effect_of_the_Working_Environment_among_Restaurant_Employees_towards_Job_Satisfaction_during_the_COVID-19_Pandemic. Diakses 13 Desember 2025.

Sally, V., Wahyu, N., Ekonomi, F., Islam, U., Sumatra, N., & Medan, K. (2022). *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan*. 6(2), 2788–2797.
<https://journal.upy.ac.id/index.php/pkn/article/download/3133/pdf/7669?>.
Diakses 13 Desember 2025.

Sari, N. P., & Nurhayati, E. (2021). Work environment, job satisfaction, and employee performance: Evidence from manufacturing SMEs. *International Journal of Economics, Social Science, and Sustainability Studies*, 4(3), 112–120.

- Sugiharto, B., & Syaifullah, M. (2023). *Pengawasan dalam Perspektif Islam dan Manajemen*. 7(1), 124–132. <https://doi.org/10.30631/iltizam.v7i1.1878>. Diakses 13 Desember 2025.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.
- Suryati, D., Sari, D. L., & Noviani, D. (2023). *Administrasi Pengawasan Dalam Lembaga Pendidikan*. <https://doi.org/10.00000/pjpi.v1n12023>. Diakses 13 Desember 2025.
- Suryati, L. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Citra Sawit Abadi. *Jurnal Ilmiah Core IT: Community Research Information Technology*, 10(2).
- Susilowati, L., Triwahyuni, E., & Basri, A. I. (2024). *Pengaruh Beban Kerja , Fasilitas dan Pengawasan terhadap Kepuasan Kerja PHL Pengelolaan Taman dan Ruang Terbuka Hijau DLH Sleman Fakultas Bisnis dan Hukum , Universitas PGRI Yogyakarta Abstrak Kata kunci : Beban Kerja , Fasilitas , Pengawasan , Kepuasan K.* 7, 342–352. <https://ejurnal.unim.ac.id/index.php/bisman/article/view/3268>. Diakses 13 Desember 2025.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (11th ed.). Kencana (PrenadaMedia). <https://pusline.upj.ac.id/detail/manajemen-sumber-daya-manusia/25367>. Diakses 13 Desember 2025.
- Talipuk, & Hamka. (2024). *Influence of workload and compensation on job satisfaction in the accommodation service sector with work life balance as moderating effect*. 1(1), 1–7. <https://doi.org/10.59651/cahaya>. Diakses 13 Desember 2025.
- Triana, S. S. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya terhadap Turnover Intention Karyawan*. 4, 7867–7880. <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jpdk/article/download/7940/5974?> . Diakses 13 Desember 2025.
- Usniarti, J., & Nuvriasari, A. (2024). *The Influence of Work Environment and Workload on Job Satisfaction and its Impact on Employee Loyalty*. 3(2), 857–870. <https://journal.formosapublisher.org/index.php/Usniarti>, J., & Nuvriasari, A. (2024). *The Influence of Work Environment and Workload on Job Satisfaction and its Impact on Employee Loyalty*. 3(2), 857–870. <https://journal.formosapublisher.org/index.php/eajmr/article/view/8293eajmr/article/view/8293>. Diakses 13 Desember 2025.
- Wismoyo, R., Hamid, A., & Oktala, R. (2024). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Pengawasan Pada Inspektorat Kabupaten Empat Lawang*. 3(3). <https://ejournal.lapad.id/index.php/jebmak/article/view/814>. Diakses 13

Desember 2025.

Zebua, A. I., Halawa, F., & Waruwu, E. (2025). *Analisis Lingkungan Kerja terhadap Employee Engagement : Literature Review*. 01(03), 1–7. <https://jurnal.faatuatua.com/index.php/LIKUID/article/view/451?> . Diakses 13 Desember 2025.