

BAB II

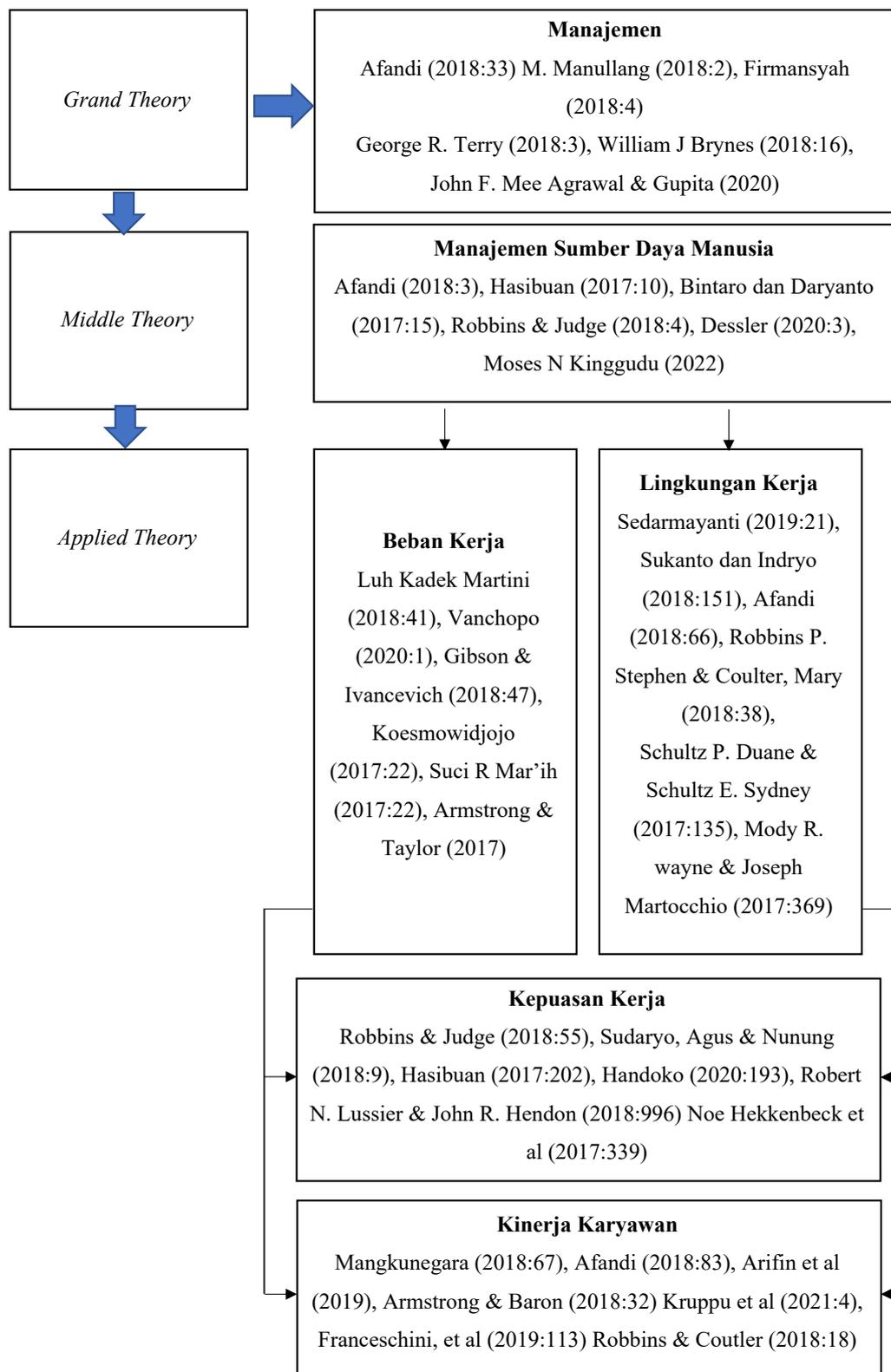
KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian Pustaka dari suatu penelitian seringkali disebut dengan studi literatur atau tinjauan pustaka, dimana di dalamnya memaparkan landasan teori baik secara umum maupun secara khusus yang berkaitan dengan variabel yang diteliti.

2.1.1 Landasan Teori Yang Digunakan

Landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber dan literatur peneliti menggunakan berbagai sumber dan literatur seperti buku maupun referensi lain sebagai landasan teori dan juga dilakukan kajian mengenai landasan teori yang digunakan yaitu terdiri dari *grand theory*, *middle theory* dan *applied theory*. Selain landasan theory dilakukan juga hasil penelitian sebelumnya dari jurnal-jurnal yang mendukung sebagai acuan referensi peneliti. Judul yang diangkat dalam penelitian ini adalah Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nisshinbo Indonesia. Berikut pada halaman selanjutnya peneliti sajikan mengenai kerangka landasan teroi yang digunakan.



Gambar 2.1
Landasan Teori

Berdasarkan Gambar 2.1 bahwa dalam penelitian menggunakan tiga kajian landasan teori yang terdiri dari *grand theory*, *middle theory*, dan *applied theory*. *Grand theory* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Manajemen, selanjutnya *middle theory* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Kemudian yang termasuk kedalam *applied theory* yaitu landasan teori mengenai Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja.

2.1.2 Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari bahasa Inggris *management* dengan kata kerja *to manage*, yang diartikan secara umum sebagai mengurus, namun lebih dari itu, manajemen memiliki arti yang sangat luas baik sebagai suatu proses, seni maupun ilmu, Manajemen dapat diartikan sebagai sebuah proses karena didalamnya terdapat sebuah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan juga pengawasan.

Menurut Afandi (2018:323) mendefinisikan jika manajemen merupakan proses kolaboratif antara karyawan untuk mencapai tujuan dalam hal perencanaan, organisasi, kepegawaian, arah, kepemimpinan dan arah pelaksana. Proses ini dapat menentukan pencapaian tujuan yang telah ditentukan dengan menggunakan sumber daya manusia untuk mencapai hasil yang lebih efektif dan efisien.”

Menurut M. Manullang (2018:2) menyatakan bahwa : “Manajemen ialah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah di terapkan”.

Menurut Firmansyah (2018:4) “Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan daripada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu”

Menurut George R. Terry Suprihanto (2018:3) *“Management is planning, organizing, leading and controlling of human and other resource to achieve organizational goals effienctly and effectively”*

Menurut William J. Brynes (2018:16) *“Management is much more than simply knowing what to do, we also need to know why we do what we do, we need theoretical foundations and fundamental priciples that drive our action”*

Menurut John F. Mee Agrawal & Gupita (2020) *“Management may be defined as the art of securing maximum result with a minimum of effort so as to secure maximum prosperity and happiness for both the employer and the employee and give the public the best possible service”.*

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli maka dapat dijelaskan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dalam mengatur pemanfaatan sumber daya dan kegiatan-kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien dan menjamin kemakmuran bagi atasan dan pegawai.

2.1.2.1 Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen yang telah dikembangkan oleh para pakar memiliki perbedaan fungsi. Akan tetapi pada prinsipnya, pada setiap fungsi memiliki penjabaran makna yang cukup luas. Masing-masing fungsi saling berhubungan tidak

berdiri sendiri dan saling berpengaruh serta bergerak ke arah yang telah direncanakan.

Edison (2017:7) menjelaskan terkait fungsi-fungsi manajemen sebagai berikut :

1. Fungsi Perencanaan (*Planning*)

Pengertian perencanaan adalah proses penentuan tindakan perusahaan untuk membuat berbagai rencana agar dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2. Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengertian pengorganisasian adalah salah satu kegiatan pengaturan organisasi untuk melaksanakan tujuan yang telah ditetapkan untuk dicapai dengan tugas yang diberikan kepada individu atau organisasi agar tercipta mekanisme untuk menjalankan rencana.

3. Fungsi Kepemimpinan (*Leading*)

Kepemimpinan berfungsi mengarahkan serta menggerakkan bawahannya sesuai dengan tingkat kewenangan dalam mengelola tugas pekerjaan”

4. Fungsi Pengawasan

Pengawasan merupakan proses mengawasi berbagai macam kegiatan yang dilaksanakan oleh organisasi untuk menjamin semua pekerjaan berjalan dengan rencana yang telah ditetapkan.

2.1.2.2 Unsur – Unsur Manajemen

Manajemen memiliki sarana atau alat-alat manajemen, unsur-unsur manajemen atau komponen manajemen. Unsur-unsur manajemen terdiri dari 6 unsur, hal tersebut

dikemukakan oleh Maniza, Lestari & Agustini (2018:33). Dijelaskan unsur unsur manajemen adalah sebagai berikut:

1. Manusia (Man)

Manusia merupakan seseorang atau sumber daya yang sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan suatu organisasi. Manusia disini diartikan sebagai seseorang dan / sistem yang mengarahkan hingga tercapai tujuan yang akan dicapai.

2. Metode (Methods)

Metode yakni sebuah kegiatan dengan merencanakan atau menyusun strategi hingga tujuan yang diharapkan. Metode dibuat dengan beberapa cara atau kriteria untuk menetapkan arah kebijakan akan dicapai

3. Bahan – Bahan (Materials)

Material merupakan faktor yang mendukung ketercapaian suatu keberhasilan perusahaan. Melalui kelengkapan bahan – bahan tentunya ini akan menjadi salah satu faktor keberhasilan tujuan yang dicapai.

4. Pasar (Market)

Pasar menjadi salah satu komponen yang sangat penting untuk ada dalam unsur manajemen. Dengan adanya pasar (target) kita akan dapat menentukan dan menyesuaikan dengan keadaan di lapangan dan tentunya ini akan merealisasikan tujuan yang diharapkan

5. Mesin (Machines)

Mesin juga merupakan salah satu faktor pendukung manajemen. Pengadaan mesin dalam proses produksi hingga hasil akhir, akan menentukan juga keberhasilan tujuan yang ingin dicapai

6. Uang (Money)

Uang dikatakan menjadi faktor yang sangat penting. Uang digunakan untuk pengadaan barang, membeli berbagai kebutuhan dan membayar berbagai keperluan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan

2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia menyangkut masalah pemanfaatan sumber daya manusia yang optimal, layak dan efektif. Manajemen sumber daya manusia merupakan penentu dari pencapaian tujuan suatu perusahaan, karena fungsinya sebagai inti dari kegiatan perusahaan.

2.1.3.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya merupakan aset yang paling penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik. Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan strategis serta berhungungan untuk mengelola aset paling berharga milik organisasi yaitu orang-orang yang bekerja baik secara personal maupun tim. Berikut ini beberapa pengertian menurut mengenai manajemen sumber daya manusia :

Menurut Afandi (2018:3) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia ialah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi.”

Menurut Hasibuan (2017:10) “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.”

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM adalah salah satu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan Bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.”

Menurut Robbins and Judge (2018:4) menyatakan “*Human resource management is a subset of the study of management that the focus on how attract, hire, train, motivate and maintain employee*”

Menurut Dessler (2020:3) “*Human resource management (HRM) is the process of acquiring, training, appraising and compensating employee and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concerns*”

Menurut Moses N.Kinggudu (2022) “*Human resource management is the develop and utilization of personnel for the effective achievement of individual organizational, community, national and international goals and objectives.*”

Berdasarkan pendapat dapat dijelaskan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu

organisasi secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari organisasi.

2.1.3.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengoptimalkan kegunaan dari seluruh pekerja dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Selain itu tujuan manajemen sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai sarana membantu para manajer fungsional atau manajer lini supaya mampu mengelola seluruh pekerjaan dengan cara-cara lebih efektif.

Menurut Sofandi (2018:11) menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu :

1. Tujuan Organisasi

Tujuannya adalah untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia untuk mendorong tercapainya efisiensi organisasi.

1. Tujuan fungsional

Tujuannya adalah untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang memenuhi kebutuhan organisasi. Kriteria sumber daya manusia lebih rendah dari kebutuhan organisasi

2. Tujuan sosial

Tujuannya adalah untuk menggapai kebutuhan dan tantangan sosial melalui Tindakan yang meminimalkan dampak negatif pada organisasi.

3. Tujuan pribadi

Tujuannya adalah untuk membantu karyawan mencapai tujuan, minimal tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi individu terhadap organisasi

2.1.3.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia sendiri yaitu untuk mengatur orang yang terdapat didalam perusahaan itu sendiri baik itu melakukan Staffing, Evaluasi Kinerja, Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan serta Keselamatan Kerja dan lain sebagainya. Menurut Hasibuan, Supomo & Nurhayati (2018:17) Manajemen Sumber Daya Manusia dibagi menjadi dua fungsi yaitu :

1. Fungsi Manajerial
 - a. Perencanaan (*Planning*) adalah perencanaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan perusahaan untuk mencapai tujuan. Perencanaan dilakukan dengan membuat program kepegawaian. Program sumber daya manusia termasuk mengatur, mengarahkan, mengawasi, memperoleh, mengembangkan, memberi penghargaan, mengintegrasikan, mempertahankan, mendisiplinkan, dan memberhentikan karyawan.
 - b. Pengorganisasian (*Organization*) yakni kegiatan di mana seluruh karyawan diatur dengan menciptakan pembagian tugas kerja, hubungan industrial, pendelegasian jabatan, dan melakukan koordinasi dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan.
 - c. Pengarahan (*Directing*) kegiatan yang memandu semua karyawan ke pekerjaan yang mereka inginkan sama dengan efisien dan efektif dalam

mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen melaksanakan perintah dengan memerintahkan bawahan untuk menyelesaikan semua tugasnya tepat waktu dan mencapai hasil yang baik.

- d. Pengendalian (*Controlling*) adalah kegiatan memantau atau memonitoring seluruh karyawan agar mau mengikuti aturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Jika terjadi penyimpangan atau kesalahan, tindakan korektif diambil dan rencana disempurnakan. Pemantauan karyawan meliputi partisipasi, kedisiplinan, perilaku kerja sama, prestasi kerja dan pemeliharaan lingkungan kerja.

2. Fungsi Operasional

- a. Pengadaan (*Procurement*) yakni proses menarik, menyeleksi, menempatkan, mengarahkan dan menarik karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik berkontribusi pada realisasi tujuan perusahaan sendiri.
- b. Pengembangan (*Development*) yakni proses mengembangkan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- c. Kompensasi (*Compensation*) pemberian imbalan langsung atau tidak langsung dalam bentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kebijakan hadiah adil dan masuk akal. Sumber daya yang memadai sesuai dengan prestasi kerjanya, sedangkan layak dapat diartikan sebagai pemenuhan kebutuhan primernya.

- d. Pengintegrasian (*Integration*) yakni kegiatan yang menggabungkan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan dalam hubungan yang harmonis dan saling menguntungkan. Usaha menghasilkan keuntungan sementara karyawan dapat melakukan pekerjaan mereka.
- e. Pemeliharaan (*Maintenance*) yakni bertujuan untuk memelihara atau meningkatkan fisik, mental dan loyalitas karyawan agar dapat bekerja sama sampai pensiun. Perawatan yang baik diimplementasikan dengan program kesehatan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan.
- f. Kedisiplinan (*Discipline*) yakni fungsi personel yang paling utama dan kunci untuk mencapai tujuan, karena tanpa disiplin yang baik sulit tercapainya tujuan perusahaan secara maksimal. Disiplin adalah keinginan dan kesadaran untuk mengikuti aturan perusahaan dan norma sosial yang ada di perusahaan, setiap karyawan harus mengikuti dan mengikuti peraturan yang ada.
- g. Pemberhentian (*Separation*) atau dengan kata lain pemutusan hubungan kerja adalah berakhirnya hubungan kerja seseorang dengan perusahaan. Pemutusan hubungan kerja dapat atas permintaan karyawan, perusahaan, pemutusan hubungan kerja, pensiun atau alasan lainnya.

2.1.4 Beban Kerja

Secara umum beban kerja merupakan suatu yang dirasakan yang berada diluar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaan. Pekerjaan manusia bersifat mental

dan fisik, maka masing masing mempunyai tingkat pembeban yang berbeda beda. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan dan stress. Namun sebaliknya jika pekerjaan lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul kelelahan yang baik.

2.1.4.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan sekumpulan atau tugas – tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada seorang pegawai yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menganalisis beban kerja merupakan suatu proses dalam menentukan jumlah kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu, tidak hanya beban yang berkaitan dengan kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan oleh masing-masing pegawai. Berikut beberapa pengertian beban kerja dari beberapa ahli:

Menurut Luh Kadek Martini (2018:41) menyatakan bahwa “Beban kerja adalah seperangkat atau sejumlah kegiatan yang harus dilakukan diisi oleh pegawai atau pemegang organisasi dalam jangka waktu tertentu”.

Menurut Vanchapo (2020:1) mengenai beban kerja menyatakan bahwa : “Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu.”

Menurut Gibson dan Ivancevich dikutip oleh Collen A. Capper (2018:47) mengenai beban kerja menyatakan bahwa “*Workload is pressure as a response that cannot adapt itself, which is influenced by individual differences or psychological*

processes, namely a consequence of every external action (environment, situation, event that makes too many psychological or physical demands) on a person.”

Menurut Koesomowidjojo (2017:22) mengenai beban kerja menyatakan bahwa : “Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Apabila sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah. Sebaliknya, jika pegawai bekerja di bawah standar maka beban kerja yang di emban berlebih”.

Menurut Suci R. Mar’ih (2017:22) definisi beban kerja menyatakan bahwa “Beban kerja adalah jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya.”

Sedangkan Pendapat Armstrong dan Taylor (2017) menyatakan bahwa *“Workload is a number of activities that require expertise and must be carried out within a certain period in physical or psychological form”*.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat dijelaskan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang diberikan kepada pegawai yang harus diselesaikan oleh para pegawai sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi.

2.1.4.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Dalam menganalisis faktor beban kerja. Suatu organisasi perusahaan harus mengetahui kemampuan/kompetensi yang dimiliki karyawannya. Untuk itu hendaknya perusahaan memperhatikan suatu faktor – faktor yang mempengaruhi beban kerja.

Menurut Rodah dalam Antonius Rino Vanchapo, S.Kep., (2020: 4 -5) menyatakan bahwa beban dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor eksternal dan internal, antara lain:

1. Faktor Eksternal, yaitu faktor yang berasal dari tubuh pekerja, seperti :

a. Tugas – tugas yang bersifat fisik

Tugas bersifat diantaranya seperti stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan lain sebagainya.

b. Organisasi kerja

Faktor ini meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja, mutu pelayanan yang ditetapkan dan kebijakan pembinaan dan pengembangan.

c. Lingkungan kerja

Faktor ini meliputi tipe dan lokasi rumah sakit, lay out keperawatan, fasilitas dan jenis pelayanan yang diberikan, kelengkapan peralatan medik atau diagnostik, pelayanan penunjang dari instalasi lain dan macam kegiatan yang dilaksanakan.

2. Faktor Internal meliputi faktor somatik (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

2.1.4.3 Indikator Beban Kerja

Dalam penelitian ini ada indikator beban kerja yang telah dilakukan oleh Luh Kadek Budi Martini (2018:33) yang meliputi antara lain:

1. Beban Fisik

Beban kerja fisik yaitu beban kerja yang berdampak pada gangguan kesehatan seperti pada sistem faal tubuh, jantung, pernapasan serta alat indera pada tubuh seseorang yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan. Adapun indikator dari beban fisik yaitu: beban fisik fisiologis dan beban fisik biomekanika.

2. Beban Mental

Beban mental merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis di lingkungan kerjanya. Adapun indikator dari beban mental yaitu: konsentrasi, adanya rasa bingung, kewaspadaan dan ketepatan pelayanan.

3. Beban Waktu

Beban waktu merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Adapun indikator beban waktu yaitu: kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan dan mengerjakan pekerjaan dua/lebih dalam waktu yang sama.

Selanjutnya dimensi dan indikator beban kerja menurut Ahmad et al., (2019:47) sebagai berikut:

1. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan Pada kondisi pekerjaan mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya

2. Penggunaan waktu kerja

Penggunaan waktu kerja Merupakan kerja waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkungan, atau waktu baku atau dasar).

3. Target yang harus dicapai

Target yang dicapai Pandangan individu mengenai besarnya terget kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu

4. Standar pekerjaan

Standar pekerjaan Merupakan standar kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya. Misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Berdasarkan pengertian diatas dimensi dan indikator pemahaman mengenai beban kerja

Berdasarkan pengertian diatas dimensi dan indikator pemahaman mengenai beban kerja, Dari beberapa alternatif indikator beban kerja pegawai yang telah disebutkan sebelumnya, maka penulis mengadopsi pendapat Luh Kadek Budi Martini

(2018:33) bahwa dimensi beban kerja terdiri dari beban fisik, beban mental, dan beban waktu

2.1.5 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merujuk pada kondisi fisik, sosial dan psikologis di tempat kerja. Ini termasuk aspek – aspek seperti tata letak kantor, budaya perusahaan, sosial, hubungan antar karyawan, dan kebijakan – kebijakan yang mempengaruhi pengalaman kerja individu. Lingkungan kerja yang positif dapat mempengaruhi kesejahteraan, produktivitas, dan kepuasan karyawan.

2.1.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja adalah segala hal yang berhubungan dengan aktivitas karyawan di dalam kantor dimulai dari budaya perusahaan, lingkungan fisik, hingga fasilitas – fasilitas pendukung. Berikut merupakan beberapa pengertian menurut para ahli mengenai lingkungan kerja :

Menurut Sedermayanti (2019:21) menyatakan bahwa “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturannya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.”

Menurut Sukanto dan Indryo (2018:151) Menyatakan bahwa : “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi

dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.”

Menurut Afandi (2018:66) “Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.”

Menurut Robbins P. Stephen & Coulter, Mary (2018:38) *“The work environment is environment refers to institutions or forces that are outside the organization has the potential to affect organizational performance. Environmental conditions, work is said to be good or appropriate of humans can carry out activities effectively optimal, healthy, safe and comfortable. A pleasant work environment will produce a positive relationship to the performance and achievement of company goals”*.

Menurut Schultz P. Duane & Schultz E. Sydney (2017:135) *“The work environment is defined as a condition related to the characteristic of the workplace on the behavior and attitudes of employees where it relates to the occurrence of psychological changes due to things that are experienced in their work or in certain circumstances that must continue to be considered by the organization which includes work boredom, monotonous work and fatigue”*.

Menurut Mody R. Wayne & Joseph J. Martocchio (2017:369) *“The work environment is the process of designing the workplace to support the capabilities of people and job or task demands, the goal is fit the machine and work environment to the person rather than require the person to make the adjustment”*

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas dapat dijelaskan bahwa keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

2.1.5.2 Jenis Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di dalam perusahaan/instansi sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan oleh karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri. Menurut Sedarmayanti (2019:19) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:
 - a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti: Pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
 - b. Lingkungan perantara atau disebut juga lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembapan, sirkulasi udara,

pencahayaannya, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horisonyal). Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka karyawan akan merasa betah ditempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, dengan efektif dan efisien.

Sedarmayanti (2019:50) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik: adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak dapat diabaikan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat ditangkap oleh panca indra manusia, namun dapat disarankan oleh perasaan misalnya hubungan antara karyawan dengan pemimpin.

2.1.5.3 Faktor – Faktor Yang Dapat Membentuk Kondisi Lingkungan Kerja

Menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik sesuai dengan kebutuhan karyawan atau karyawan yang dapat meningkatkan keputusan dan kinerja yang baik pada karyawan, menurut Sofyan (2018:20), faktor-faktor yang membentuknya adalah:

1. Fasilitas kerja, lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang serta prosedur yang tidak jelas.
2. Gaji dan tunjangan, gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.
3. Hubungan kerja, kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja 31 dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil.

2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

1. Lingkungan Kerja Fisik

Sedarmayanti (2018:26) membagi lingkungan kerja fisik ke dalam dua kategori, yakni :

- a) Lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan (seperti *workstation*, kursi, meja, dan lainnya).
- b) Lingkungan kerja rata-rata atau lingkungan umum juga dapat disebut sebagai lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya suhu,

kelembaban, aliran udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau, warna dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Rahmawanti (2017:27) Indikator yang dapat mengukur Lingkungan Kerja Non Fisik diantaranya :

- a) Segala keadaan yang timbul sehubungan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan karyawan atau hubungan dengan bawahan.
- b) Perusahaan harus mampu memetakan kondisi kerangka kerja yang mendukung kerjasama antara atasan, bawahan dan sederajat.
- c) Lingkungan kerja harus memiliki suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri lingkungan kerja non fisik adalah sekelompok lingkungan kerja yang tidak dapat diabaikan.

2.1.6 Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja merupakan ungkapan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap. Menurut Wibowo (2017:416) menyatakan teori kepuasan kerja sebagai berikut :

1. Teori Dua Faktor (*Two-Factor Theory*)

Teori dua faktor adalah teori kepuasan kerja yang mengemukakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari sekelompok variabel yang berbeda, yaitu faktor motivator dan faktor higiene. Secara umum, orang

mengharapkan faktor-faktor tertentu untuk membawa kepuasan ketika tersedia dan ketidakpuasan ketika tidak tersedia.

Dalam teori ini, ketidakpuasan mengacu pada kondisi di sekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas, pengawasan, dan hubungan interpersonal). Sebaliknya, kepuasan muncul dari faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri atau konsekuensi langsungnya seperti sifat, prestasi kerja, kesuksesan karir, kesempatan untuk maju dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. disebut sebagai motivator.

2. Teori Nilai

Menurut konsep teori ini, kepuasan kerja muncul pada tingkat dimana individu menerima hasil kerja yang diharapkan. Semakin banyak orang mendapatkan hasil, semakin bahagia mereka. Teori nilai berfokus pada hasil apapun yang menilai orang terlepas dari siapa mereka. Kunci kepuasan dengan pendekatan ini adalah perbedaan antara pekerjaan dan pekerjaan yang diinginkan. Semakin besar perbedaannya, semakin rendah kepuasan masyarakat. Implikasi teori ini menunjuk pada aspek pekerjaan yang harus diubah untuk mencapai kepuasan kerja.

Secara khusus, teori ini menunjukkan bahwa aspek-aspek ini mungkin tidak sama untuk setiap orang, tetapi dapat menjadi aspek berharga dalam pekerjaan yang melibatkan orang-orang yang menganggap diri mereka memiliki perbedaan pendapat yang penting. Dengan menekankan pada nilai-nilai, teori ini

mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat berasal dari banyak faktor. Cara efektif untuk membuat karyawan senang adalah dengan mencari tahu apa yang mereka inginkan dan, jika mungkin, memberikannya kepada mereka.

2.1.6.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi antara dalam dan luar pekerjaan. Berikut beberapa pendapat para ahli mengenai kepuasan kerja :

Menurut Robbins & Judge (2018:55) mengatakan bahwa *“Job describes a positive feelings about a job, resulting from an evaluation of its characteristic”*. Definisi tersebut dapat diartikan bahwa kepuasan kerja menjelaskan perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya.

Menurut Sudaryo, Agus, & Nunung (2018:9) *“Kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi.”*

Menurut Hasibuan (2017:202) menyatakan bahwa *“Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.”*

Menurut Handoko (2020:193) mendefinisikan *“Kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya,*

perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja.”

Menurut Robert N. Lussier & Jhon R. Hendon (2018:996) “*Job satisfaction is a a feeling of well-being and acceptance of the workplace which is a generally measured by satisfied, positive, high to dissatisfied, negative and low*”. Definisi tersebut dapat diartikan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan sejahtera dan penerimaan di tempat kerja yang umumnya diukur dengan puas, positif, tinggi ke tidak puas, negative dan rendah.

Menurut Noe, Hekkenbeck et al (2017:339) “*Job satisfaction is a pelasant feeling that result from the perception that ine’s important work values*”. Definisi tersebut dapat diartikan bahwa kepuasan kerja menjelaskan perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas, dapat diuraikan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaan yang menjadi tugasnya, senang dengan imbalan yang diberikan, senang dengan sesama pegawai dan lain sebagainya.

2.1.6.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Beberapa ahli berpendapat mengenai faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Sudaryo, Agus, & Nunung (2018:12) mengatakan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

1. Gaji

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil. Gaji dikatakan sebagai kisaran angka yang diberikan pada seseorang sebagai bentuk *feedback* dari hasil pekerjaan yang telah dikerjakan. Tentunya dengan besaran gaji yang sesuai dengan hasil yang sudah dikerjakan, akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan dalam sebuah institusi.

2. Budaya Organisasi Perusahaan

Suatu alat atau sistem yang isinya mengandung nilai-nilai yang harus disepakati dan wajib dilaksanakan oleh anggota

3. Pekerjaan itu sendiri

Isi pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, apakah memiliki elemen yang memuaskan. Ketika seorang karyawan sudah mengerjakan suatu hal dalam pekerjaannya, hingga menimbulkan perasaan kepuasan terhadap hasil yang sudah dikerjakan, itu tentunya menjadi sebuah apresiasi diri terhadap pekerjaan itu sendiri. Rasa puas karena berhasil ini menjadi salah satu faktor dalam kepuasan kerja karyawan dalam sebuah institusi.

4. Rekan kerja

Teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan. Rekan kerja yang membawa dampak positif di lingkungan kerjanya, ini akan membawa kepuasan kerja untuk rekan

yang lainnya. Namun, berbanding terbalik jika, rekan kerja yang tidak menyenangkan dan positif, itu akan menimbulkan kepuasan kerja di lingkungan kerjanya.

5. Atasan

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Seorang atasan yang memiliki *passionate* yang baik bagi karyawannya, akan membawa pengaruh bagi kualitas kerja karyawannya. Hubungan antara atasan dan karyawan tentunya harus dibangun dengan positif agar menciptakan suasana yang akrab dan jauh dari kesenjangan. Menjadi salah satu faktor kepuasan kerja karyawan

6. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Dengan adanya promosi jabatan, seseorang akan terus termotivasi untuk bekerja jauh lebih baik lagi. Melalui promosi dalam suatu jabatan pekerjaan, itu akan menimbulkan suatu kepuasan kerja bagi karyawan di dalam sebuah institusi.

7. Lingkungan kerja

lingkungan yang terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik yakni berkaitan dengan hal yang berkaitan dalam suatu pekerjaan yang terlihat secara jelas wujudnya. Contohnya seperti ruang kerja, fasilitas pendukung, dan lainnya. Kemudian, jika lingkungan kerja non – fisik adalah

suatu hal yang mempengaruhi pekerjaan namun tidak nampak secara visual (non fisik). Contohnya, suhu di ruangan kerja, ventilasi udara, dan lainnya.

2.1.6.3 Dimensi Dan Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Stephen P. Robbins yang dialih bahasakan oleh wibowo (2017:180) yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri (*work itself*), yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, pekerjaan yang tidak membosankan, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk pegawai. Indikator dari dimensi ini, yaitu:
 - a. Kepuasan pegawai terhadap kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki.
 - b. Kepuasan pegawai terhadap tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaan.
 - c. Kepuasan pegawai terhadap pekerjaan agar lebih kreatif.
 - d. Kepuasan pegawai untuk mendapat kesempatan belajar.
2. Gaji/Upah, yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah atau uang yang diterima pegawai menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak. Indikator dari dimensi ini, yaitu:
 - a. Kepuasan atas kesesuaian gaji dengan pekerjaan.
 - b. Kepuasan atas tunjangan yang diberikan.

- c. Kepuasan atas sistem dan prosedur pembayaran gaji.
 - d. Kepuasan atas pemberian insentif.
3. Promosi (*promotion*), yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan. Indikator dari dimensi ini, yaitu
- a. Kepuasan atas peluang promosi sesuai keinginan karyawan.
 - b. Kepuasan antara promosi yang diberikan dengan gaji yang diterima.
4. Supervisi, yaitu kemampuan pimpinan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pertama adalah berpusat pada pegawai, diukur menurut tingkat dimana pimpinan menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada pegawai. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan pegawai. Indikator dari dimensi ini, yaitu:
- a. Kepuasan atas bantuan teknis yang diberikan atasan.
 - b. Kepuasan atas dukungan moril yang diberikan atasan.
 - c. Kepuasan pengawasan yang dilakukan oleh atasan.
5. Rekan kerja, yaitu hubungan antara rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu yang berada dalam kelompok tersebut. Disaat pegawai merasa memiliki kepuasan terhadap rekan kerjanya dalam kelompok,

hal tersebut akan mendorong pegawai untuk bersemangat dalam bekerja.

Indikator dari dimensi ini, yaitu :

- a. Kepuasan atas kerjasama dalam tim.
- b. Kepuasan atas lingkungan sosial dalam pekerjaan.
- c. Kepuasan dalam bersaing secara sportif.

2.1.7 Kinerja Karyawan

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai.

Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.

2.1.7.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama, Berikut beberapa pengertian kinerja karyawan menurut para ahli :

Menurut Mangkunegara (2018:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantita yang dicapai oleh seroang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Afandi (2018:83) “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. “

Menurut Arifin et al (2019) “Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh sekelompok pegawai yang sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya.

Menurut Robbins and Coutler (2018:18) “*Employee performance is a result achieved by a job in his work according to certain criteria that apply to a job*”

Menurut Armstrong & Baron dalam Haryono (2018:32) “*Performance is output/outcomes (accomplishment) but also states that performance is about doing the work as well as being about the results achieved*”.

Menurut Kruppu, et al (2021:4) “*Performance means the accomplishment of a given task measured against known standards of accuracy, competency, cost and speed*”. Definisi tersebut dapat diartikan bahwa kinerja adalah penyelesaian tugas tertentu yang diukur terhadap standar akurasi, kompetensi, biaya, dan kecepatan yang diketahui saat ini.

Menurut Franceschini, et al (2019:113) “*Performance is the output of a process that is run with indicator that can show the type or level of program activities*

carried out (process), direct products and service provided by a program (outputs), and/or, the result of these product and service (outcomes)". Definisi tersebut dapat diartikan bahwa kinerja adalah keluaran dari suatu program yang dijalankan dengan indikator yang dapat menunjukkan jenis atau tingkat kegiatan program yang dilakukan (proses), produk dan layanan langsung yang diberikan oleh suatu program (output), dan/hasil dari produk layanan (hasil) tersebut.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

2.1.7.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1. Faktor Kemampuan (*Ability*). Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pimpinan dan pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang

memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*). Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

2.1.7.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins and Coutler (2018:75) Dimensi dan indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja, Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya. Indikator dari Kuantitas kerja adalah sebagai berikut :
 - a. Memiliki kemampuan dari seberapa banyak menghasilkan output.
 - b. Memiliki kemampuan berupa kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan

2. Kualitas hasil kerja, Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya. Adapun indikatornya sebagai berikut :
 - a. Memiliki kemampuan dalam menunjukkan hasil standar (ketepatan)
 - b. Memiliki kemampuan yang teliti dalam bekerja
 - c. Memiliki keterampilan yang baik dalam b
- Lanjutan Tabel 2.1**
3. Tanggung Jawab, Tanggung jawab merupakan kemampuan karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya. Adapun indikatornya yaitu :
 - a. Menerima dan disiplin atas pekerjaan yang telah ditentukan
 - b. Bertanggung jawab atas pekerjaan sesuai dengan arahan dan waktu yang telah ditentukan
 4. Kerjasama, Kerjasama merupakan kemampuan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas. Adapun indikatornya yaitu :
 - a. Menjaga hubungan yang kompak dengan rekan kerja
 - b. Menjalinkan Kerjasama yang baik dengan pimpinan dan rekan kerja
 5. Inisiatif, Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberitahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit. Adapun indikatornya yaitu :

- a. Kemampuan mengambil keputusan tanpa diperintah
- b. Menyelesaikan pekerjaan tanpa diperintah

2.1.8 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh penelitian terdahulu, sekaligus sebagai pembandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang dapat dijadikan sebagai pembandingan atau gambaran pada penelitian ini :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Astuti dan Mayasari (2021) Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Jurnal Manajemen (Vol. 7, No. 2, 2021)	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	Menggunakan variabel beban kerja dan kepuasan kerja	Lokasi Penelitian Penelitian terdahulu tidak menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel bebas, kinerja karyawan sebagai variabel terikat dan menggunakan kepuasan kerja

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	DOI : https://doi.org/10.23887/bjm.v7i2.32313			sebagai variabel penghubung
2.	Fernando Reinhard Tjiabrata, Bode . Lumanauw & Lucky O.H Dotulong (2017) Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi (Vol.5 No 2 Tahun 2017) DOI : https://doi.org/10.35794/emba.v5i2.16227	Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan	-Variabel bebas menggunakan beban kerja dan lingkungan kerja - Variabel terikat menggunakan kinerja karyawan	-Lokasi Penelitian -Penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel penghubung

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
3.	<p>Leonardo Hendy Lukito & Ida Martini (2018) Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang</p> <p>Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntasni (Vol. 25, No 45, 2018)</p> <p>DOI : https://doi.org/10.46799/jsa.v4i1.527</p>	<p>Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Stress Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan</p>	<p>-Variabel bebas menggunakan beban kerja dan lingkungan kerja</p> <p>-Variabel terikat menggunakan kinerja karyawan</p>	<p>Lokasi Penelitian Penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel penghubung</p> <p>- Penelitian terdahulu menggunakan variabel stress kerja sebagai salah satu variabel terikat</p>
4.	<p>Rizal Nabawi (2019)</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai</p>	<p>Secara simultan beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan</p>	<p>Variabel Bebas Menggunakan Beban Kerja dan Lingkungan Kerja</p>	<p>Lokasi Penelitian Penelitian terdahulu menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel bebas</p>

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Jurnal Ilmiah MagisterManaj emen (Vol 3, no 1 Februari 2014)</p> <p>DOI : https://doi.org/ 10.30596/mane ggio.v2i2.3667</p>			
5.	<p>Muhammad Nur Deni Musa (2020)</p> <p>Dampak Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai</p> <p>Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik dan Bisnis (Vol 1, No 2, 2020)</p> <p>DOI : https://doi.org/ 10.51135/Publi cPolicy.v1.i2.p 101-114</p>	<p>Beban Kerja dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Catatan Sipil Kabupaten Buru</p>	<p>Variabel bebas menggunakan Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Variabel terikat menggunakan Kinerja Pegawai</p>	<p>Lokasi Penelitian Penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel Kepuasan Kerja Sebagai variabel penghubung</p>

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
6.	<p>Yuliya Ahmad, Bernhard Tewel & Rita N. Taroreh (2019)</p> <p>Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado</p> <p>Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (Vol7. No.3 2019)</p> <p>DOI : https://doi.org/10.35794/emba.7.3.2019.23747</p>	<p>Secara simultan stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado.</p> <p>Selanjutnya, stres kerja dan beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado.</p>	<p>Variabel bebas menggunakan Beban Kerja dan lingkungan Kerja Variabel Terikat menggunakan Kinerja Karyawan</p>	<p>Lokasi Penelitian Penelitian terdahulu tidanag menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel penghubung Penelitian terdahulu menggunakan variabel bebas stress kerja</p>
7.	<p>Lestary, L & Chaniago H (2018)</p>	<p>Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan</p>	<p>Variabel bebas menggunakan lingkungan kerja</p>	<p>Tempat Penelitian Penelitian terdahulu tidak menggunakan</p>

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Dirgantara</p> <p>Jurnal Riset Bisnis dan Investasi (Vol 3, No 2 , 2018)</p> <p>DOI : https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937</p>	terhadap kinerja karyawan	Variabel terikat menggunakan kinerja karyawan	variabel bebas beban kerja
8.	<p>Tomy Sun Siagan, Hazmanan Khair (2019)</p> <p>Pengaruh gaya kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai variabel intervening</p>	Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Variabel bebas menggunakan lingkungan kerja Variabel terikat menggunakan kinerja karyawan	Tempat Penelitian Penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel bebas beban kerja

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Jurnal Ilmiah Magister Manajemen (Vol 1, No. 1 2018)</p> <p>DOI : https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241</p>			
9.	<p>Milafaqul Qoyyimah, Tegoeh Hari Abrianto, Siti Chamidah (2019)</p> <p>Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun</p> <p>Jurnal Manajemen dan Bisnis (Vol2, No 1, 2019)</p>	<p>Beban kerja, Stress Kerja, Lingkungan kerja, dan Kinerja Karyawan memiliki pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan</p>	<p>Menggunakan variabel bebas Beban Kerja dan lingkungan kerja Menggunakan variabel terikat Kinerja Karyawan</p>	<p>Lokasi Penelitian Penelitian terdahulu tidak menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel penghubung</p>

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	DOI : 10.24269/asset.v2i1.2548			
10.	Aron F Polakitang, Rosalina Koleangan, Imelda W. Ogi (2019) Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ESTA Group Jaya Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (Vol7. No 3, 2019) DOI : https://doi.org/10.35794/emba.v7i3.24960	Beban Kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan pelatihan, pengembangan karir dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Variabel bebas menggunakan Beban Kerja, Lingkungan Kerja Variabel terikat menggunakan kinerja karyawan	Lokasi Penelitian Penelitian terdahulu tidak menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel penghubung
11.	Artha Tri Hastuningsih (2019)	Hasil dari penelitian ini menunjukkan	Variabel bebas menggunakan Beban kerja	Tempat Penelitian

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Stress Kerja (Studi pada PT. MSV Pictures Yogyakarta)</p> <p>Jurnal Magiste Manajemen</p> <p>DOI : https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241</p>	<p>bahwa beban kerja, lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh pada kinerja.</p>	<p>dan Lingkungan Kerja Variabel terikat menggunakan kinerja karyawan</p>	<p>Tidak menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel penghubung</p>
12.	<p>Dhini Rama Dhania Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Medical Representif di Kota Kudus) Jurnal UMK (Vol 1. No 1, 2010)</p>	<p>Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa stress kerja dan beban kerja memiliki pengaruh yang sangat kecil terhadap kepuasan kerja</p>	<p>Variabel bebas menggunakan beban kerja</p>	<p>Lokasi Penelitian Penelitian terdahulu menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel terikat</p>

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	DOI : https://doi.org/10.37303/psikovidya.v21i1.65			
13.	<p>Teddy Adrianto, Zainal, Arieta Heksarini (2020)</p> <p><i>The Influence of Workload and Motivation on Employee Satisfication and Performance on PT Gema Soerya Samodra</i></p> <p>Internatinal Journal Of Econimics, Bussiness and Accounting Research (Vol. 4, Issues 3, 2020)</p> <p>DOI : https://doi.org/10.21512/bbr.v6i1.995</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukan Workload berpengaruh negative dan signifikan terhadap Job Satisfaction dan Work Load berpengaruh negatif dan sifnifikan terhadap Employee Performance</p>	<p>Menggunakan variabel bebas beban kerja dan menggunakan variabel terikat kinerja karyawan</p>	<p>Tempat Penelitian Pada penelitian terdahulu kepuasan kerja menjadi variabel terikat</p>

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
14.	<p>Samuel Egenius dan Boge Triatmanto (2020)</p> <p><i>The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance Through Loyalty at Credit Union (CU) Corporation of East Kutai District, East Kalimantan</i></p> <p>International Journal of Multicultural and Multi Religious (Vol. 7, Issues 10, 2020)</p> <p>URI : https://eprints.unmer.ac.id/id/eprint/766</p>	<p>Hasil dari Penelitian ini menunjukan <i>Job Satisfaction</i> Berpengaruh Positive dan Signifikan Terhadap Employee Performace</p>	<p>Menggunakan Variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan</p>	<p>Lokasi Penelitian Penelitian terdahulu menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel bebas</p>
15.	<p>Sherly Ong, Hendry, Vivi Winata, dan Monika (2021)</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukan Workload berpengaruh</p>	<p>Menggunakan variable workload dan job satisfaction</p>	<p>Tempat Penelitian Penelitian terdahulu menggunakan</p>

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>The Influence of Discipline, Work Environment, and Work Commitment on Job Satisfaction PT Ria Multi Solusindo Medan International</i></p> <p><i>International Journal of Social Science and Business</i> (Vol 5, Number 2, 2021)</p> <p>DOI : https://doi.org/10.23887/ijssb.v5i2.34976</p>	Negatif dan signifikan terhadap Job satisfaction		kepuasn kerja sebagai variabel bebas
16.	<p>Happy Nur fitri Handayani (2022)</p> <p><i>Effect Of Workload and Work Environment on work Motivation And Its Implincation on Employee Performance at</i></p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa <i>work environment</i> dan <i>workload</i> mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>employee performance</i></p>	Menggunakan variabel <i>workload</i> dan <i>workenvironm ent</i>	Penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel beban kerja sebagai variabel intervening

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>PT Ciptajaya Sejahtera abadi</i></p> <p><i>Dinasti International Journal of Education Management Social Science (Vol 3 No 4)</i> DOI : https://doi.org/10.31933/dijemss.v3i4.1177</p>			
17.	<p>Muslih Muslih, Farhan Ashari Danamik (2022)</p> <p><i>Effect of work environment and workload on Employee Performence PT. Pekerbunan Nusantara IV</i></p> <p><i>International Journal of economics, Social science, entrepreneurshipp and technology.</i></p>	<p>Hasil dari penelitian menunjukan bahwa <i>work environment and workload</i> mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee performence</i></p>	<p>Menggunakan variabel <i>workload</i> dan <i>workenvironm ent</i></p>	<p>Penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel beban kerja sebagai variabel intervening</p>

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	https://doi.org/ 10.31933/dijem ss.v3i4.1177			

Sumber : Jurnal diolah penulis 2023

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dapat dilihat di Tabel 2.1 terdapat beberapa kesamaan antara penelitian yang dilakukan oleh peneliti dan penelitian terdahulu. Namun terdapat beberapa perbedaan yang dilakukan oleh peneliti diantaranya lokasi penelitian. Adanya variabel yang digunakan oleh penulis sebagai variabel tambahan yang mempengaruhi variabel lainnya, sehingga terdapat perbedaan antara penelitian terdahulu dan penelitian yang sekarang dilakukan oleh penulis.

2.2 Kerangka Pemikiran

Pada kerangka pemikiran ini akan dijelaskan mengenai keterkaitan antar variabel untuk menjelaskan kedudukan variabel – variabel dalam penelitian ini. Kerangka pemikiran akan mempermudah pemahaman untuk mencermati arah – arah dari pembahasan dalam penelitian yang disertai paradigma penelitian untuk memberikan gambaran yang lebih rinci dan jelas antara keterkaitan–keterkaitan variabel penelitian yang dilakukan.

Kerangka Pemikiran berikut akan menjelaskan hubungan antara variabel - variabel yang akan diteliti. Kerangka berpikir merupakan gambaran hubungan antara

variabel peneliti. Menurut Sugiyono (2019:95). Kerangka Pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Dengan demikian kerangka berpikir harus mampu menggambarkan keterkaitan antara variabel peneliti secara jelas berdasarkan teori-teori yang mendukung.

2.2.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Menurut Mina (2018). Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam suatu periode tertentu, jumlah rata-rata pekerjaan yang ditangani oleh suatu entitas tertentu.

Menurut penelitian yang dilakukan Astuti dan Mayasari (2021) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang berarti semakin besar beban kerja yang diberikan pada karyawan maka akan semakin menurunkan kepuasan kerja. Kepuasan Kerja yang lebih rendah akan membuat stress dalam bentuk beban kerja, konflik peran dibandingkan dengan kepuasan kerja yang tinggi.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yeni Maini dan Aries Tanno (2020), Rinrin Novita & Merta Kusuma (2020), dan Astuti dan Mayasari

(2021) yang menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja berperan penting dalam menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang puas akan menjadi lebih loyal terhadap organisasi, sehingga karyawan akan mampu mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Enny (2019:56) mengatakan bahwa “Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar pekerja/pegawai yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Kepuasan kerja mencerminkan mencerminkan bagaimana perasaan senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja dimana ia bekerja. Bentuk dari kepuasan kerja akan terlihat dari sikap positif atau negatif dalam diri pegawai. Sifat dari kepuasan kerja ini adalah dinamis yang berarti dapat berubah seaktu-waktu. Pada suatu ketika bisa saja karyawan mengalami ketidakpuasan, tetapi setelah adanya perbaikan oleh manajemen organisasi, pegawai dapat merasa puas. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk selalu dapat menciptakan suasana lingkungan yang nyaman bagi organisasi

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rinrin Novita & Merta Kusuma (2020) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Mukti Wibobo, Mochammad Al Musadiq, Gunawan Eko Nurtjahjono (2014) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja baik fisik dan non – fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan penelitian yang dilakukan oleh Ronna Yulia Wuwungan, Rita N.

Taroreh, Yantje Uhing (2017) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.2.3 Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu gambaran tentang perasaan seorang karyawan atas pekerjaan yang dilakukan. Seseorang akan merasa puas dalam pekerjaannya Ketika kebutuhannya terpenuhi Kepuasan kerja menurut Schermerhorn dalam Fattah (2017:65) adalah sejauh mana individu merasa positif atau negatif tentang pekerjaan mereka. Faktor-faktor utama yang menentukan kepuasan kerja adalah kepribadian, nilai, situasi kerja dan pengaruh sosial. budaya organisasi dan lingkungan kerja cukup menarik untuk dibahas karena kedua faktor tersebut yang dirasakan karyawan di organisasi secara langsung.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Fernando Reinhard Tjiabrata, Bode. Lumanawu & Lucky O.H Dotulong (2017) yang mengatakan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Dian Astriani, Muchran BL dan Irwan Abdulah (2018) dan Rinrin Novita & Merta Kusuma (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.2.4 Pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan adalah suatu hasil kerja seseorang atau kelompok di dalam suatu perusahaan, yang berhasil dicapai dalam tugas dan tanggung jawabnya terhadap

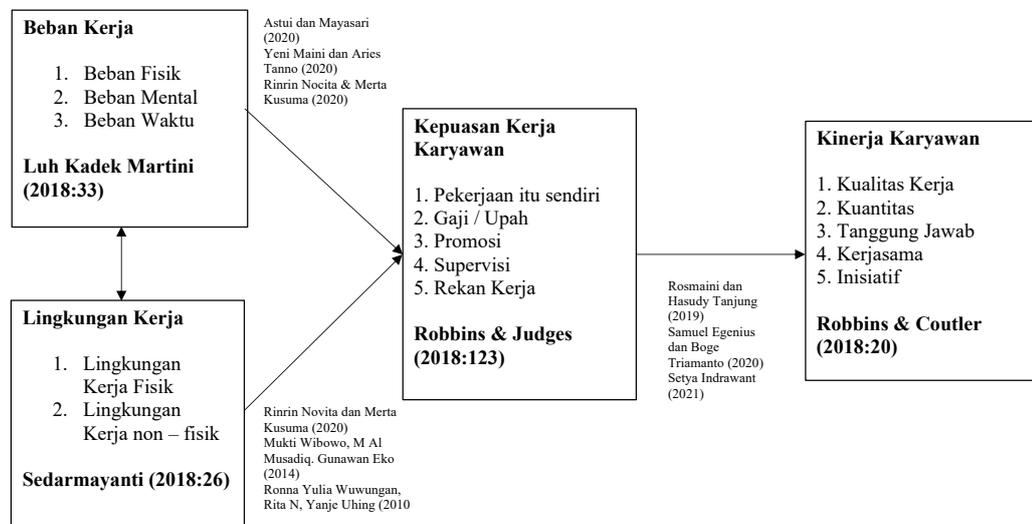
suatu pekerjaan. Hasil pekerjaan ini erat kaitannya dengan tujuan perusahaan. Perusahaan yang tidak mampu menjaga maupun mengelola kinerja karyawan kemungkinan akan menghadapi ketidakpatuhan sehingga penyimpangan kinerja karyawan yang mampu menghambat perkembangan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Kepuasan kerja merujuk pada sikap seorang individu terhadap pekerjaannya, Seorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif dalam pekerjaannya dan sebaliknya.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rosmaini dan Hasudy Tanjung (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan didukung oleh peneliti lainnya Samuel Egenius dan Boge Triamanto (2020) serta Setya Indrawant (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3 Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian merupakan kerangka berpikir yang digunakan oleh peneliti dalam memandang realita suatu permasalahan dan teori atau ilmu pengetahuan. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka paradigma penelitian dalam penelitian ini seperti berikut dibawah ini :



Gambar 2.2
Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis Penelitian

Secara singkat dan sederhana, hipotesis penelitian yaitu dugaan sementara, sedangkan menurut (sugiyono, 2019:96) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian oleh karena itu rumusan penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban-jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka penulis mengasumsikan jawaban sementara (hipotesis) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja.
2. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
3. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Terdapat pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.