

BAB II

KAJIAN PUSTAKA,

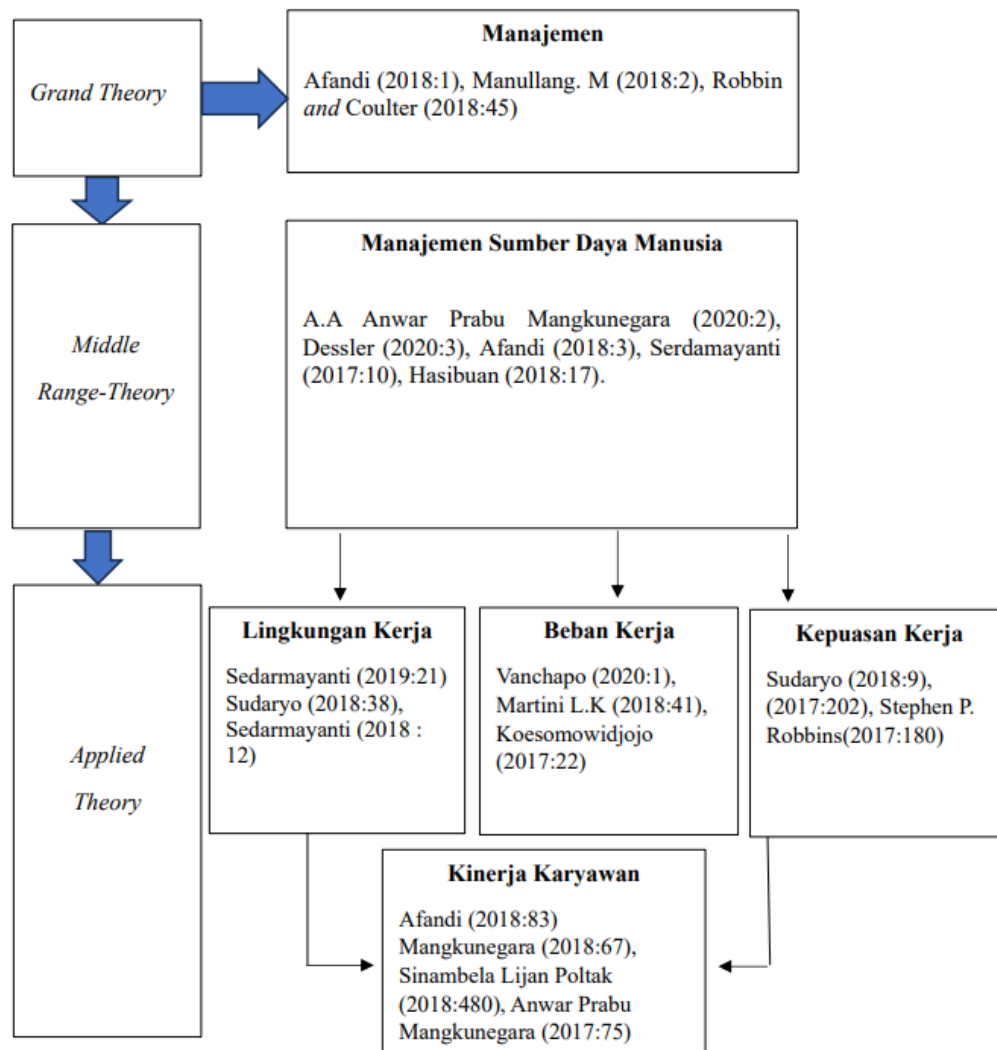
KERANGKA PEMIKIRAN & HIPOTESIS

2.1 Kajian pustaka

Kajian pustaka ini, peneliti mengemukakan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi. Seperti yang telah peneliti paparkan pada bab sebelumnya, bahwasanya permasalahan yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah hal-hal yang berkenaan dengan lingkungan kerja fisik, beban kerja, kepuasan kerja dan kinerja. Dimulai dari pengertian secara umum sampai dengan pengertian yang fokus terhadap teori yang berhubungan dengan permasalahan yang peneliti teliti.

2.1.1 Landasan Teori

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.



Gambar 2.1
Landasan teori

2.1.2 Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari Bahasa perancis yaitu menagement yang berarti seni untuk mengatur atau mengelola sesuatu. Secara etimologito manage berarti mengelola atau mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi - fungsi manajemen itu. Manajemen merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Manajemen adalah ilmu dan seni proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya

secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Adapun pengertian manajemen menurut para ahli yaitu

Afandi (2018:1) Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*).

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

Manullang. M (2018:2), menyatakan bahwa Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu.

Sehingga berdasarkan definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut..

2.1.2.1 Fungsi Manajemen

Memahami fungsi manajemen akan memudahkan pula untuk memahami fungsi manajemen sumber daya manusia yang selanjutnya akan memudahkan kita dalam mengidentifikasi tujuan manajemen sumber daya manusia, dalam keberadaanya. Masing-masing fungsi manajemen tidak berdiri sendiri, melainkan saling berhubungan dan saling mempengaruhi serta bergerak ke arah yang sudah

direncanakan dan merupakan bagian penting bagi perusahaan. Fungsi manajemen yang dikemukakan oleh Robbin *and* Coulter (2018:45) menyatakan sebagai berikut:

1. Perencanaan (*planning*), Mendefinisikan sasaran-sasaran, menetapkan strategi dan mengembangkan rencana kerja untuk mengelola aktivitas-aktivitas.
2. Penataan (*organizing*), Menentukan apa yang harus diselesaikan, bagaimana caranya dan siapa yang mengerjakan.
3. Pengarahan (*actuating*), Membuat semua anggota kelompok, agar mau bekerja sama dan bekerja secara ikhlas serta bergairah untuk mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian.
4. Pengendalian (*controlling*), Mengawasi aktifitas-aktifitas demi memutuskan segala sesuatunya terselesaikan sesuai rencana.

Berdasarkan uraian di atas tentang fungsi-fungsi manajemen penulis memahami bahwa manajemen memiliki suatu proses dengan beberapa tahapan dalam untuk mencapai tujuan dengan fungsi-fungsi yang ada di dalamnya.

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 manusia mengandung pengertian yang erat kaitanya dengan pengelolaan manajemen dalam perusahaan. Manusia salah satu faktor produksi yang perlu mendapatkan perhatian yang khusus dari perusahaan, karena manusia

sebagai penggerak aktivitas perusahaan, maka manajemen sumber daya menitik beratkan perhatiannya kepada masalah-masalah kepegawaian. Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen. Oleh karena itu, teori-teori manajemen umum menjadi dasar pembahasannya. MSDM lebih memfokuskan pembahasannya mengenai peraturan peranan dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Adapun beberapa pengertian menurut para ahli yaitu :

A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2020:2) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemerian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

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*" (Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan dan memperhatikan hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan, serta masalah keadilan).

Afandi (2018:3) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Dari definisi Manajemen sumberdaya manusia yang diungkapkan diatas dapat dilihat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang

mengatur pengelolaan unsur manusia dalam suatu perusahaan guna mencapai tujuan bersama.

2.1.3.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. Para manajer dan departemen sumber daya manusia mencapai maksud mereka dengan memenuhi tujuannya. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai misi dan tujuannya tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi itu. Oleh sebab itu, sumber daya tersebut harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. Berikut merupakan beberapa tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Serdamayanti (2017:10) :

1. Tujuan Masyarakat Sosial (*Social Objective*)

Untuk bertanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan tantangan yang timbul dari masyarakat. Suatu organisasi yang berada di tengah – tengah masyarakat diharapkan membawa manfaat atau keuntungan bagi masyarakat.

2. Tujuan Masyarakat Organisasi (*Organizing Objective*)

Untuk melihat bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada, maka perlu adanya kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan.

3. Tujuan Fungsi (*Funcional Objective*)

Untuk memelihara kontribusi bagian lain, diharuskan sumber daya manusia dalam tiap bagian melaksanakan tugasnya secara baik. Dengan kata lain, setiap pegawai organisasi diharapkan dapat menjalankan fungsi dengan baik.

4. Tujuan Personal (*Personal Objective*)

Untuk membantu pegawai dalam mencapai tujuan pribadinya, guna mencapai tujuan organisasi. Tujuan pribadi pegawai diharapkan dapat dipenuhi, dan ini sudah merupakan motivasi dan pemeliharaan terhadap pegawai yang bersangkutan.

Setiap perusahaan menetapkan tujuan – tujuan yang ingin dicapai, termasuk sumber daya manusianya. Pengelolaan dengan baik haruslah diterapkan agar dapat berdayaguna dalam perusahaan karena tujuan sumber daya manusia yang utama adalah meningkatkan kontribusi pegawai terhadap perusahaan

2.1.3.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Perusahaan atau organisasi dalam bidang sumber daya manusia tentunya menginginkan agar setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasi visi dan mencapai tujuan-tujuan jangka menengah dan jangka pendek. Guna mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yang telah dikemukakan, maka sumber daya manusia harus dikembangkan dan dipelihara agar semua fungsi perusahaan dapat berjalan seimbang. Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen yang paling sentral dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan perusahaan. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar, apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Menurut Hasibuan (2018:17), yaitu:

1. Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

2. Pengorganisasian (*Organization*)

Kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan.

3. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Suatu kegiatan untuk mengendalikan semua karyawan agar mau menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

2.1.4 Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja Fisik dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, karena lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap para pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai menurunkan kinerja pegawai.

Sedarmayanti (2019:21) menyatakan bahwa Lingkungan kerja merupakan semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Sudaryo (2018:38), menyakatakn bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerja serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Afandi (2018:65) menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya, misalnya dengan adanya Air Conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan jika lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas bekerja dalam kurun waktu yang telah ditentukan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan karena dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

2.1.4.1 Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2018 : 12) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: (a) lingkungan kerja fisik, dan (b) lingkungan kerja non fisik. Yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

2.1.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2017:28) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kondisi lingkungan kerja, diantaranya adalah:

1. Cahaya

Cahaya besar manfaatnya dan sangat berguna untuk karyawan agar mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh karena itu sangat perlu diperhatikan adanya penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan mata. Cahaya atau penerangan yang kurang dapat mengakibatkan pekerjaan yang dilakukan akan menjadi lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya bisa menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan, sehingga tujuan organisasi/perusahaan sulit untuk dicapai.

2. Temperatur/suhu udara

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Temperatur yang terlampau dingin akan mengakibatkan gairah kerja menurun. Sedangkan temperatur udara yang terlampau panas, akan mengakibatkan cepat timbul rasa kelelahan didalam tubuh dan pada saat bekerja cenderung membuat banyak kesalahan.

3. Suara Bising

Untuk menjaga kestabilan produktifitas kerja, atau untuk meningkatkan produktifitas kerja didalam perusahaan perlu untuk memperhatikan dan mengurangi suara yang mengganggu kinerja karyawan. Karena bunyi bising dilingkungan kerja dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja, oleh karena itu suara yang mengaggu harus benar-benar dikurangi.

4. Penggunaan Warna

Warna disuatu ruangan itu mempunyai pengaruh terhadap gairah kerja dan semangat kerja para karyawan. Warna memberikan efek psikologis kepada karyawan, karena warna mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap perasaan seseorang, sifat dan pengaruh warna biasanya menimbulkan perasaan senang, ceria, sumpek dan lain-lain.

5. Ruang Gerak

Tata ruang kerja yang baik adalah tata ruang kerja yang tidak mempersulit karyawan untuk bergerak, dan juga mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi karyawan yang bekerja didalamnya. Tata ruang kerja hendaknya di desain sebaik mungkin untuk karyawan, sehingga dapat memberikan kesan nyaman bagi karyawan, untuk itu ruangan kerja harus ditata dengan baik dan juga mengacu kepada aliran kerja sehingga dapat mempermudah karyawan kerja, dapat juga unuk meningkatkan efisisensi dan memudahkan antar karyawan untuk koordinasi.

6. Keamanan Bekerja

Keamanan yang diberikan perusahaan dapat mewujudkan pemeliharaan karyawan dengan baik, namun keamaan ini tidak dapat diciptakan oleh

pimpinan perusahaan. Karena keamanan bekerja akan tercipta bila semua elemen-elemen yang ada di perusahaan tersebut secara bahu-membahu untuk menciptakan kondisi keamanan yang stabil. Tetapi perusahaan harus memberikan jaminan keamanan, ketenangan dalam bekerja untuk karyawannya, agar dapat timbul semangat kerja dan gairah kerja. Oleh sebab itu perusahaan harus bertanggung jawab atas kondisi karyawannya dalam bekerja.

Dari uraian yang telah dijelaskan dapat dikatakan bahwa kondisi lingkungan kerja sangat mempengaruhi produktivitas dan kualitas kinerja karyawan. Semakin baik dan kondusif lingkungan kerja, maka karyawan semakin nyaman dan produktif bekerja sehingga mampu mengeluarkan potensi terbaiknya.

2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2019:26) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut ini:

1. Lingkungan Kerja Fisik
 - a) Pencahayaan
 - b) Kelembaban
 - c) Kebisingan
 - d) Pewarnaan
 - e) Ruang gerak
 - f) Fasilitas
 - g) Bau-bauan di tempat kerja
2. Lingkungan Kerja Non Fisik
 - a) Hubungan kerja antara bawahan dan atasan

b) Hubungan kerja antar rekan kerja

2.1.5 Beban Kerja

Beban kerja merupakan kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*).

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

Menurut Martini L.K (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 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”.

2.1.5.1 Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:24), faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja diantaranya:

1. Faktor Internal

Faktor internal yang memengaruhi beban kerja adalah faktor dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatik) dan motivasi, kepuasan, keinginan, atau persepsi (faktor psikis).

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan memengaruhi beban kerja karyawan. Faktor eksternal yang adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti:

- a. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang berhubungan dengan kimiawi, psikologis, biologis, dan lingkungan kerja secara fisik. Lingkungan yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi, apabila lingkungan kerja dalam hal ini penerangan cahaya yang kurang optimal, suhu ruang yang panas, debu, asap, paparan zat kimia selama bekerja, kondisi sirkulasi udara dalam ruang kerja karyawan/ruang produksi, rendahnya kesadaran untuk melakukan manajemen ruangan sehingga bisikan akibat suara mesin atau produksi suara lainnya yang akan timbul selama dalam proses produksi, membuat ketidaknyamanan bagi karyawan. Pada puncaknya karyawan

akan melakukan pekerjaan tidak sesuai standar atau target yang ditetapkan sebelumnya akibat dari kondisi lingkungan yang kurang mendukung.

b. Tugas – Tugas Fisik

Tugas-tugas fisik adalah suatu alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggungjawab serta tingkat kesulitan yang dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaan.

2.1.5.2 Dimensi dan Indikator Beban Kerja

Menurut Martini L.K (2018:41) penelitian ini ada indikator beban kerja yang telah dilakukan oleh 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.

2.1.6 Kepuasan Kerja

Menurut Sudaryo (2018:9) mengatakan jika kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi.

Hasibuan (2017:202) mengatakan jika 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.

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Sedangkan kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasannya diluar pekerjaan lebih mempersoalkan balas jasa daripada pelaksanaan tugas-tugasnya.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan karyawan (senang atau tidak senang) terhadap pekerjaan yang menjadi tugasnya, seperti senang dengan imbalan yang diberikan, senang terhadap kerja sama antar karyawan, dan hal-hal lainnya.

2.1.6.1 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

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

1. Gaji
2. Budaya organisasi perusahaan
3. Pekerjaan itu sendiri
4. Rekan kerja
5. Atasan
6. Promosi
7. Lingkungan kerja

Secara rinci pendapat Sudaryo, Agus, & Nunung (2018:12) di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Gaji, yaitu 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, yaitu suatu alat atau sistem yang isinya mengandung nilai-nilai yang harus disepakati dan wajib dilaksanakan oleh anggota.
3. Pekerjaan itu sendiri, yaitu 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, yaitu 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, yaitu 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, yaitu 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, yaitu 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.

2.1.6.2 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

Pengertian Kinerja Karyawan Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan. Semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut. Berikut adalah pengertian-pengertian kinerja menurut para ahli diantaranya yaitu:

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.

Sinambela Lijan Poltak (2018:480) menyatakan bahwa Kinerja pegawai adalah perilaku individu di dalam melakukan pekerjaan dengan keahlian serta kemampuan tertentu yang dimiliki Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) yang dihasilkan oleh kemampuan dari individu atau kelompok baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.7.1 Tujuan dan Penilaian Kinerja Karyawan

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia. Secara lebih spesifik, tujuan evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2017:10) yaitu:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seseorang karyawan
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berpartisipasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan Disiplin Kerja, khususnya rencana diklat dan menyetujui rencana.

6. Tujuan penilaian kinerja karyawan untuk mengevaluasi kelemahan yang menghambat kinerja karyawan guna untuk perbaikan agar terwujudnya tujuan perusahaan.
7. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
8. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
9. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.

2.1.7.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor- faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Menurut Keith Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67) yaitu:

1. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (Knowledge + Skill). Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120). Apabila IQ superior, very superior, gifted, dan genius dengan pendidikan memadai untuk jabatannya serta mempermudah dalam mengerjakan pekerjaan.

2. Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi

dan sebaliknya jika mereka bersikap negative (kontra) terhadap situasi kinerja akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:68) kinerja dapat dipengaruhi oleh 3 (tiga) faktor yaitu:

1. Faktor individu meliputi: kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi.
2. Faktor psikologis meliputi: persepsi, attitude personality, dan motivasi.
3. Faktor organisasi meliputi: sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, *job design*.

Sedangkan menurut Armstrong (2017:197) ada 5 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. *The Individual*

Yang membutuhkan tingkat pengetahuan dan keterampilan, motivasi, dan keterlibatan yang tepat untuk bekerja secara efektif.

2. *The individual's*

Job Yang harus dirancang untuk memberikan kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan keterampilan dan memberikan tingkat otonomi yang sesuai dalam melaksanakan pekerjaan.

3. *The Individual's*

Manager Yang harus memberikan kepemimpinan dan dukungan dan bertindak sebagai pelatih dan mentor sesuai kebutuhan.

4. *The Individual's Work*

Group Yang anggotanya akan memberikan pengaruh positif atau negatif yang kuat pada sikap, perilaku, dan kinerja individu.

5. *The Organization*

Yang harus memberikan visi yang kuat dan koheren serta mengoperasikan sistem kerja yang memfasilitasi kinerja tinggi.

2.1.7.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2018:75) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, adapun dimensi dan indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas kerja

Kualitas adalah suatu yang terkait dengan proses pekerjaan sampai hasil kerja yang bisa di ukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya. Adapun indikator dari kualitas yaitu: kerapihan, ketelitian, dan kehandalan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas yaitu satuan jumlah atau batas maksimal yang harus dicapai oleh pekerja dengan waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan perusahaan. Adapun indikator dari kuantitas yaitu: ketepatanwaktu, hasilkerja, dankepuasankerja.

3. Kerjasama

Kerjasama merupakan sikap dan perilaku setiap karyawan yang menjalin hubungan kerjasama dengan pimpinan atau rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama. Adapun indikator dari kerjasama yaitu: jalinan kerjasama dan kekompakan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan hal yang terkait dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan yang harus dipertanggung jawabkan para karyawan apabila masih ada pekerjaan yang belum sesuai dengan harapan pimpinan. Adapun indikator dari tanggung jawab yaitu: rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan dan memanfaatkan sarana dan prasarana.

5. Inisiatif

Inisiatif adalah segala bentuk gerakan dari dalam diri anggota untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah Adapun indikator dari inisiatif yaitu kemandirian dan kemampuan dalam bekerja.

2.2 Peneliti Terdahulu

Dalam penelitian ini, mengacu pada penelitian terlebih dahulu yang dijadikan sebagai bahan acuan untuk melihat seberapa besar pengaruh hubungan antara satu variabel penelitian dengan variabel penelitian yang lainnya. Selain itu, penelitian terdahulu dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan, serta dipakai sebagai sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang dilakukan kemudian dapat diajukan sebagai hipotesis atau jawaban sementara dalam penelitian ini. Berikut ini merupakan beberapa penelitian terdahulu yang relevan yang dapat dari jurnal dan internet sebagai perbandingan agar diketahui persamaan dan perbedaannya yaitu sebagai berikut:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa	- Lingkungan kerja variabel independent	Perbedaan pada objek penelitian

No	Peneliti Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan.</p> <p><i>Jurnal Ilmiah Socio Secretum, 9(2), 2020</i></p>	<p>lingungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>- Kinerja variabel dependen</p>	
2	<p>Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020).</p> <p>Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada LLDIKTI wilayah III Jakarta.</p> <p><i>Jurnal Sekretari dan Manajemen, 4(1), 76-82. 2020</i></p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>- Lingkungan kerja variabel independent - Kinerja variabel dependen</p>	<p>Perbedaan pada variable kompensasi dan objek dan tempat penelitian</p>
3	<p>Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021)</p> <p>Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kahatex</p> <p><i>Jurnal Riset Akuntansi, 82-85.</i></p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial</p>	<p>Penelitian ini sama-sama meneliti kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat</p>	<p>Perbedaan pada objek dan tempat penelitian</p>
4	<p>Nabawi, R. (2019)</p> <p>Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai</p> <p><i>Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(2), 170-183.</i></p>	<p>Hasil ini menunjukkan bahwa Secara simultan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>	<p>Variabel Lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja dan beban kerja</p>	<p>Perbedaan pada objek dan tempat penelitian</p>

No	Peneliti Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
5	<p>Malik Abdul Rohman Rully Moch. Ichsan, S. M 2021</p> <p>Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>Jurnal Mahasiswa Manajemen, Volume 2 No.1 (April 2021) E-ISSN 2798-1851</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Stres Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>Variabel beban kerja dan kinerja</p>	<p>Objek dan tempat penelitian</p>
6	<p>Nadila Andra Kurnia, David Humala Sitorus, 2022</p> <p>Penengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja</p> <p>JurnalValue, 17 (1), Hal. 48 - 57 p-ISSN:1979-0643 e-ISSN:2685-7324 27 april 2022</p>	<p>hasil penelitian menyatakan bahwa beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada pegawai</p>	<p>Variabel beban kerja dan kinerja karyawan</p>	<p>Perbedaan pada variable disiplin kerja serta objek dan tempat penelitian</p>
7	<p>Hamizar. A</p> <p>Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>AMAL: Journal of Islamic Economic And Business (JIEB) Vol. 02, No. 01, 2019</p>	<p>Hasil penelitian menunjukan bahwa beban kerja yang diberikan kepada pegawai berpengaruh secara signifikan dengan kinerja pegawai pada organisasi</p>	<p>Variabel beban kerja dan kinerja pegawai</p>	<p>Perbedaan pada objek dan tempat penelitian</p>
8	<p>Nurhandayani, A. (2022)</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan secara simultan Lingkungan Kerja,</p>	<p>Variabel beban kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja kinerja</p>	<p>Perbedaan pada objek dan tempat penelitian</p>

No	Peneliti Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil), 1(2), 108-110.	Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja		
9	<p>Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021).</p> <p>Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera</p> <p>Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM, 2(2), 105-112.</p>	<p>Hasil penelitian membuktikan bahwa beban kerja (X1) dan jam kerja (X2) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan (Y).</p>	<p>Variabel beban kerja dan kinerja</p>	<p>Perbedaan pada variable stress kerja serta objek dan tempat penelitian</p>
10	<p>Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2020).</p> <p>Pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan</p> <p>ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 2(1).</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan Beban kerja berpengaruh negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja (3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap</p>	<p>Variabel lingkungan kerja, beban kerja dan kinerja</p>	<p>Perbedaan pada variable stress kerja serta objek dan tempat penelitian</p>

No	Peneliti Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		kinerja karyawan		
11	<p>Ramadhan, A., & Halim, A. (2023).</p> <p>Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai</p> <p>Journal of Management & Business, 6(2).</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan beban kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.</p>	<p>Variabel lingkungan kerja, beban kerja dan kinerja</p>	<p>Perbedaan pada objek dan tempat penelitian</p>
12	<p>Simanjuntak, M. F., & Frimayasa, A. (2023).</p> <p>Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>Jurnal Portofolio: Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 2(3), 258-269.</p>	<p>Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>	<p>Variabel beban kerja, kinerja dan kepuasan kerja</p>	<p>Perbedaan pada objek dan tempat penelitian</p>
13	<p>Fauziah, V., Zebua, Y., & Hendry, R. S. M. (2024).</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai</p> <p>EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, 3(3), 1566-1573.</p>	<p>Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja,kepuasan kerja,disiplin dan beban kerja berpengaruh terhadap</p>	<p>Variabel lingkungan kerja, beban kerja dan beban kerja</p>	<p>Perbedaan pada variable disiplin kerja serta objek dan tempat penelitian</p>

No	Peneliti Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		kinerja pegawai.		
14	<p>Badrianto, Y., Ekhsan, M., & Mulyati, C. (2022).</p> <p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p>Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah), 5(1), 401-410.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan beban kerja dapat diperhatikan dan dijadikan tolak ukur dalam kinerja pegawai.</p>	<p>Variabel lingkungan kerja, beban kerja, dan kinerja</p>	<p>Perbedaan pada variabel gaya kepemimpinan dan objek dan tempat penelitian</p>
15	<p>Paparang, N. C., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021).</p> <p>Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado.</p> <p><i>Productivity</i>, 2(2), 119-123.</p>	<p>Hasil penelitian variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah positif, dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.</p>	<p>Variabel kepuasan kerja dan kinerja</p>	<p>Perbedaan tempat dan objek penelitian</p>
16	<p>Kuncorowati, H., & Supardin, L. (2024).</p> <p>Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p>JURNAL ILMIAH EDUNOMIKA, 8(1).</p>	<p>Hasil dari Penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial maupun secara simultan menunjukkan kepuasan kerja dan komitmen</p>	<p>Variabel bebas kepuasan kerja Variabel terikat kinerja karyawan</p>	<p>Lokasi dan waktu penelitian. Komitmen organisasi sebagai variabel X</p>

No	Peneliti Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.		
17	<p>Aris, A. A. (2024)</p> <p>Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p><i>Innovative: Journal Of Social Science Research, 4(1), 9419-9433.</i></p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun secara simultan</p>	<p>Variabel bebas menggunakan kepuasan kerja, Variabel terikat kinerja karyawan</p>	<p>Terdapat variabel disiplin kerja</p> <p>Lokasi dan objek penelitian berbeda</p>
18	<p>Sugiarti, E. (2022).</p> <p><i>The Influence of Training, Work Environment and Career Development on Work Motivation That Has an Impact on Employee Performance at PT. Suryamas Elsindo Primatama In West Jakarta</i></p> <p><i>International Journal of Artificial Intelligence Research, 6(1), 1-11.</i></p>	<p>Hasil dari Penelitian ini menunjukan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Variabel bebas lingkungan kerja dan kinerja sebagai variabel terikat</p>	<p>Terdapat variabel motivasi kerja, pelatihan sebagai variabel x</p>
19	<p>Adrianto, T., Ilmi, Z., & Heksarini, A. (2020).</p> <p><i>The Influence of Workload and Motivation on Employee Satisfication and Performance on PT.GemaSoerya Samodra</i></p> <p>Vol. 4, Issues 3,2020</p>	<p>signifikan terhadap Job Satisfaction dan Work Load berpengaruh negative dan signifikan terhadap</p>	<p>kinerja karyawan</p>	<p>menjadi variabel terikat</p>

No	Peneliti Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		Employee Performance		
20	Rinny, P., Purba, C. B., & Handiman, U. T. (2020). <i>The Influence Of Compensation, Job Promotion ,And Job Satisfaction On Employee Performance Of Mercubuana University IJBMM,</i> Vol. 5, Issues2, Febuary 2020.	Hasiidari Penelitian ini menunjukkan Job satisfaction berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee performance	Menggunakan variable workload dan job satisfaction	Tempat Peneltiaian Penelitian terdahulu menggunakan kepuasan kerjasebagai variabel bebas

Sumber: Hasil data diolah oleh peneliti (2023)

2.3 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 dalam mencermati arah-arrah pembahasan dalam penelitian ini yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran yang lebih rinci dan jelas antara keterkaitan variabel-variabel penelitian yang dilakukan.

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. Menurut (Sugiyono, 2019, hal. 95), kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai isu penting. Dari pembahasan ini dapat disimpulkan bahwa kerangka adalah penjelasan konseptual berbasis teori sementara tentang hubungan objek masalah individu. Kerangka konseptual merupakan landasan ilmiah yang memuat teori-teori yang berkaitan erat dengan masalah yang diteliti.

Perkembangan suatu perusahaan baik dilihat dari sudut pandang beban tugas, perkembangan teknologi dan metode kerja yang baru, perlu mendapat perhatian dan respon dari perusahaan. Dalam era globalisasi ini, persaingan merupakan salah satu pemicu perubahan yang harus dipertimbangkan dimana ada suatu tuntutan mengenai kebutuhan perusahaan atau organisasi dalam memiliki sumber daya manusia yang professional dan berkualitas. Sumber daya manusia adalah faktor penggerak utama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang dapat bekerja dengan baik, maka perusahaan akan sulit mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Untuk menciptakan hal tersebut perlu adanya suatu dorongan atau rangsangan dari suatu perusahaan atau organisasi demi tercapainya suatu efektifitas sebuah perusahaan atau organisasi dan salah satunya adalah mengenai peningkatan kinerja karyawan yang dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, beban kerja dan kepuasan kerja setiap karyawannya

2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja para pegawai. Pegawai yang puas akan lebih loyal terhadap organisasi, sehingga dengan demikian pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Menurut (Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Kepuasan kerja didapatkan apabila harapan-harapan dari pekerjaannya dapat dipenuhi. Dengan mengambil

pemikiran tersebut, dimungkinkan bahwa lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan beberapa ahli menjadi faktor pendukung bahwa lingkungan kerja, beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Malik Abdul Rohman Rully Moch. Ichsan, SS., MM (2021) menunjukkan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja, beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hamizar. A (2019) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja, beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja fisik menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebab lingkungan kerja merupakan suatu tempat bagi karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya. Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang didalamnya terdapat perabot, tata ruang, dan kondisi fisik lainnya yang dapat mempengaruhi aktifitas karyawan. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja fisik adalah segala keadaan yang berbentuk fisik dan terdapat disekitar tempat kerja yang mempengaruhi cara bekerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Hal tersebut didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020) menunjukkan hasil penelitian yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020) menunjukkan hasil penelitian yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.3 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Kepuasan yang dirasakan pegawai dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa pegawai memiliki perasaan yang senang dalam menjalankan pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap yang positif terhadap berbagai keadaan yang ada di lingkungan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut (Ganyang, 2019, p. 230) Kepuasan kerja juga dapat diartikan perasaan yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, baik berupa perasaan yang menyenangkan. Jika karyawan merasa senang terhadap pekerjaannya akan menimbulkan motivasi untuk bekerja dengan sebaik baiknya. Sebaliknya jika karyawan merasa kurang senang terhadap pekerjaannya, maka motivasi untuk melaksanakan pekerjaan juga akan rendah, sehingga produktivitas akan rendah juga sehingga menjadi hal yang negative bagi kinerja karyawan.

Hal tersebut didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Simanjuntak, M. F., & Frimayasa, A. (2023) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian terdahulu lainnya yaitu dengan hasil penelitian dari Nabawi, R. (2019) yang menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan beberapa peneliti terdahulu yang dijadikan referensi oleh peneliti dalam penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa beban kerja memberikan pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan.

2.3.4 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

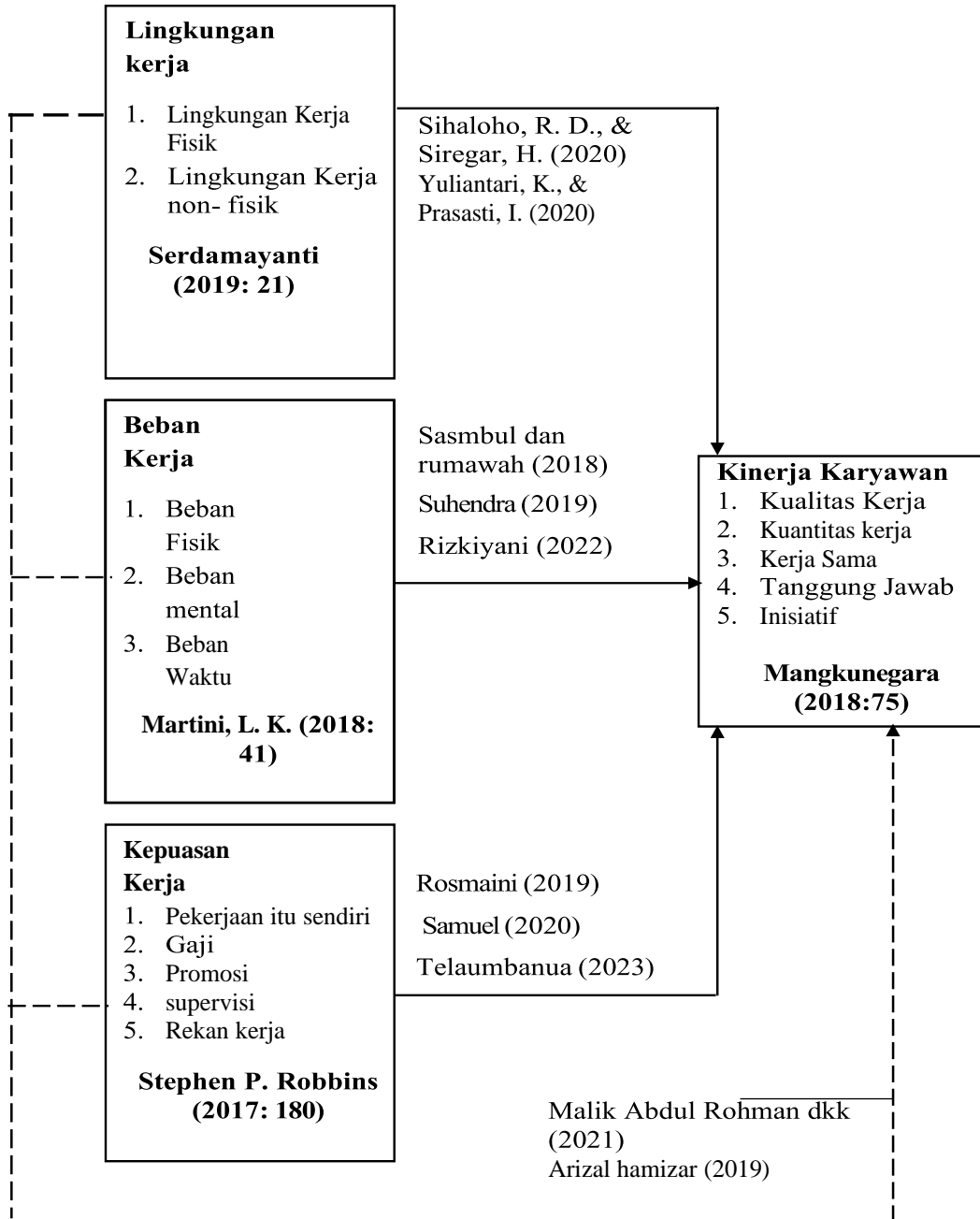
Kepuasan kerja merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Kepuasan yang dirasakan pegawai dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa pegawai memiliki perasaan yang senang dalam menjalankan pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap yang positif terhadap berbagai keadaan yang ada di lingkungan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut (Ganyang, 2019, p. 230) Kepuasan kerja juga dapat diartikan perasaan yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, baik berupa perasaan yang menyenangkan. Jika karyawan merasa senang terhadap pekerjaannya akan menimbulkan motivasi untuk bekerja dengan sebaik baiknya. Sebaliknya jika karyawan merasa kurang senang terhadap pekerjaannya, maka motivasi untuk melaksanakan pekerjaan juga akan rendah.

Hal tersebut didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Paparang, N. C., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021) menyatakan bahwa Hasil penelitian variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah positif, dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian terdahulu lainnya yang dilakukan oleh Aris, A. A. (2024)) menyatakan bahwa Hasil penelitian variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah positif, dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan beberapa peneliti terdahulu yang dijadikan referensi oleh peneliti dalam penelitian yang dilakukan,

dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan.



Gambar 2.2
Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2020:63) pengertian hipotesis adalah sebagai berikut:

“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data”.

Berdasarkan kerangka pemikiran dan penelitian terdahulu di atas, maka penulis menyimpulkan hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis Secara Simultan

Terdapat pengaruh lingkungan kerja, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2. Secara Parsial

- a. Terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
- b. Terdapat pengaruh antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan
- c. Terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan