BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada kajian pustaka ini, peneliti akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi.

2.1.1 Landasan Teori Yang Digunakan

Peneliti menggunakan berbagai sumber sebagai landasan teori yang terdiri dari *grand theory* yang digunakan dalam penelitian ini adalah manajemen. *Middle theory* yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori manajemen sumber daya manusia. *Applied theory* yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori mengenai lingkungan kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

2.1.2 Manajemen

Menurut Aditama (2020), manajemen adalah proses yang terdiri dari kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan guna mencapai tujuan yang ditetapkan melalui pemanfaatan SDM dan sumber lainnya. Menurut Hasibuan (2019), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Ramdan, T., & Sufyani, M. A. (2019:20), manajemen adalah suatu ilmu yang mempelajari tentang pengelolaan sumber daya organisasi secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan.

Berdasarkan beberapa definisi manajemen menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah serangkaian kegiatan untuk mencapai sebuah tujuan organisasi yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Serta untuk mencapai sebuah tujuan yang ditetapkan perlu adanya sebuah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan serta pengawasan.

Manajemen sangat penting bagi semua aspek dengan adanya manajemen akan mempermudah suatu telah direncanakan, untuk menjaga keseimbangan diantara tujuan yang saling bertentangan dan untuk mencapai sebuah efektifitas dan efisiensi. Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada manajemen yang telah dibuat sejak awal. Hal itu untuk mencapai tujuan yang sesuai keinginan harus menerapkan manajemen yang baik dan teratur.

2.1.2.1 Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen sangat berperan penting dalam proses manajemen dan fungsi manajemen juga sebagai tolak ukur dalam melakukan tugas masing-masing yang telah diberikan oleh seseorang manajer. Dalam mencapai sebuah tujuan dari organisasi, manajer harus menerapkan fungsi-fungsi manajemen untuk mengoptimalkan kinerja pegawai. Berikut menurut Aditama, R.A (2020:10), fungsi manajemen yang dikenal dengan *planning, organizing, actuating* dan *controlling* (POAC), sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)

   Perencanaan adalah proses yang mendefinisikan tujuan dari organisasi, membuat strategi yang akan digunakan untuk mencapai tujuan dari organisasi, serta mengembangkan rencana aktivitas kerja organisasi. Dalam mengawali

setiap aktvitas pada sebuah pekerjaan organisasi dalam organisasi, dibutuhkan fungsi perencanaan sebagai tahapan pertama untuk menentukan arah dan tujuan organisasi ke depan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

   Pengorganisasian didefinisikan sebagai proses kegiatan penyusunan atau alokasi sumber daya organisasi dalam bentuk desain organisasi atau struktur organisasi sesuai dengan tujuan organisasi yang tertuang dalam visi dan misi organisasi, sumber daya organisasi, dan lingkungan organisasi tersebut.

3. Pelaksanaan (*Actuating*)

   Pelaksanaan adalah suatu tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha untuk mencapai sasaran yang sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha-usaha organisasi. Dengan kata lain, sebuah pelaksanaan adalah proses implementasi dari segala bentuk rencana, konsep, ide dan gagasan yang telah sebelumnya disusun, baik pada lebel manajerial maupun level operasional dalam rangka mencapai tujuan yaitu visi dan misi organisasi.

4. Kontrol/ Pengawasan (*Controling*)

   Kontrol/ Pengawasan adalah salah satu fungsi manajemen untuk melakukan kontrol atau evaluasi terhadap kinerja organisasi. Dalam hal ini guna memastikan bahwa apa yang sudah direncakan, disusun dan dijalankan dapat berjalan sesuai dengan aturan atau prosedur yang telah dibuat. Selain itu fungsi manajemen ini akan bisa memonitor kemungkinan ditemukannya

penyimpangan dalam praktik pelaksanaannya, sehingga bisa segera terdeteksi lebih dini untuk dapat dilakukan upaya pencegahan dan perbaikan. Pengawasan merupakan tindak lanjut dari fungsi-fungsi sebelumnya, bahwa dalam serangkaian fungsi atau aktivitas dalam sebuah organisasi dibutuhkan kontrol/pengawasan guna memastikan bahwa semua dijalankan sesuai dengan standar dan aturan yang berlaku.

2.1.2.2 Unsur Manajemen

Terdapat unsur-unsur dalam manajemen menurut Hasibuan (2019:2), yaitu yang dikenal dengan 6 M adalah sebagai berikut:

1. *Man* (Manusia)

   Dalam manajemen, factor manusia adalah yang paling menentukan. Manusia yang membuat tujuan dan manusia pula yang melakukan proses untuk mencapai tujuan. Tanpa ada manusia tidak proses kerja.

2. *Money* (Uang)

   Uang merupakan salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan. Uang merupakan alat ukur dan alat pengukur nilai. Besar kecilnya hasil kegiatan dapat diukur dari jumlah uang yang beredar (*cash flow*) dalam organisasi. Oleh karena itu, uang merupakan alat (*tools*) yang penting untuk mencapai tujuan. Karena segala sesuatu harus diperhitungkan secara rasional. Hal ini akan berhubungan dengan berapa uang yang harus disediakan untuk membiayai gaji pegawai, kebutuhan material atau bahanbaku, pembelian dan perawatan peralatan yang dibutuhkan yang ke semuanya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

3. *Materials* (Bahan-bahan)

   Material terdiri dari bahan setengah jadi (*raw material*) dan bahan jadi. Dalam dunia organisasi untuk mencapai hasil yang lebih baik, selain manusia ahli dalam bidangnya, juga dapat menggunakan material/naham baku sebagai salah satu sarana. Sebab material dan manusia tidak dapat dipisahkan. Tanpa material tidak akan tercapai hasil yang dikehendaki. Penentuan jumlah material juga menentukan produktivitas dan efisiensi organisasi dalam aktivitas operasionalnya.

4. *Machine* (Mesin)

   Dalam kegiatan organisasi, mesin sangat diperlukan. Penggunaan mesin akan membawa kemudahan atau menghasilkan keuntungan yang lebih besar serta menciptakan efisiensi kerja. Produktivitas akan semakin tinggi dengan kehadiran teknologi canggih sebagai pengganti dari tenaga manusia yang terbatas dan memiliki biaya yang relatif besar.

5. *Methods* (Metode)

   Dalam pelaksanaan kerja, diperlukan metode-metode kerja atau sistem-sistem kerja. Suatu tata cara kerja yang baik akan memperlancar jalannya pekerjaan. Sebuah metode atau sistem kerja akan sangat dibutuhkan dalam menjalankan seluruh aktivitas operasional organisasi. Metode atau sistem kerja ini bertindak sebagai pemandu sikap dan tingkah laku, serta tata cara dalam pelaksanaannya sesuai dengan alur dan ketentuan yang berlaku di organisasi tersebut. Akan tetapi, hal yang perlu diingat meskuoun metode atau sistem yang dibangun sudah cukup baik, sedangkan orang yang melaksanakannya

tidak mengerti atau tidak mempunyai pengalaman, maka hasilnya tentu tidak akan memuaskan.

6. *Market* (Pasar)

   Dalam dunia bisnis, pasar memegang posisi yang cukup penting dan strategis. Pasar sebagai ujung tombak dalam aktiviras bisnis, karena di sanalah bisnis bisa mendapatkan keuntungan. Bisnis selalu mengedepankan *customer oriented* atau *market oriented*, dimana sebagai pelaku bisnis apabila ingin berkembang dan maju, maka harus mengetahui apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan pasar.

2.1.2.3 Manajemen Fungsional

Ruang lingkup manajemen sangatlah luas, bahwa manajemen memiliki kedekatan dalam aspek kehidupan manusia dan bisnis. Menurut Hasibuan (2019:14) manajemen fungsional dibagi menjadi 4 bagian yaitu sebagai berikut:

1. Manajemen Pemasaran

   Manajemen pemasaran merupakan salah satu bidang terpenting dalam kegiatan perusahaan. Pemasaran seringkali menjadi ujung tombak bagi perusahaan di dalam memperoleh laba atau keuntungan. Oleh karena itu, efektivitas pelaksanaan fungsi-fungsi pemasaran akan menentukan sebuah bisnis tersebut dalam persaingan.

2. Manajemen Keuangan

   Manajemen keuangan adalah kegiatan manajemen berdasarkan fungsinya yang pada intinya berusaha untuk memastikan kegiatan bisnis yang dilakukan mampu mencapai tujuannya secara ekonomis serta merencanakan

modal awal bisnis diperoleh darimana. Kebutuhan finansial dibagi 2 menjadi yaitu kebutuhan modal kerja dan kebutuhan modal tetap.

3. Manajemen Sumber Daya Manusia

   Manajemen sumber daya manusia suatu istilah yang digunakan untuk menerangkan keanekaragaman aktivitas-aktivitas yang terlibat dalam penerapan manajemen dimana berdasarkan fungsinya untuk memperoleh sumber daya manusia yang terbaik bagi yang dijalankan dan bagaimana sumber daya manusia bekerjasama dengan kualitas pekerjaan yang senantiasa konstan ataupun bertambah.

4. Manajemen Operasi

   Manajemen operasi adalah suatu dimana dalam perusahaan yang bertugas untuk mengatur kegiatan yang diperlukan bagi terselenggaranya proses produksi yang sesuai dengan standar yang ditetapkna berdasarkan keinginan dengan teknik seefisien mungkin,

2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu kunci pokok bagi organisasi dalam menjalankan tujuannya, oleh karena itu harus dikelola secara cermat dan sejalan dengan kebutuhan organisasi. Bagi suatu organisasi, manajemen sumber daya manusia menyangkut keseluhuran urusan manusia dalam organisasi untuk ikut berperan aktif dalam pencapaian tujuan yang ditetapkan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang manajemen yang sangat strategis dalam keberhasilan mencapai tujuan suatu organisasi.

Menurut Ajabar (2020:5), manajemen sumber daya manusia adalah proses memberdayakan atau memaksimalkan anggota organisasi sehingga mampu mencapai tujuan organisasi tersebut secara efektif dan efisien. Menurut Hairul Anwar (2020:3), manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang diharapkan secara terpadu terhadap pembinaan dan pengembangan kekuatan atau daya guna manusia, sehingga memberikan manfaat positif bagi manusia yang bersangkutan, organisasi, masyarakat. Menurut Afandi (2019:3), manajemen sumber daya manusia merupakan perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau perusahaan.

Dari beberapa pengertian dan pendapat yang dikemukakan oleh para ahli diatas mengenai sumber daya manusia, dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pendekatan strategis untuk pengelolaan asset yang paling berharga di dalam organisasi yaitu orang yang bekerja secara individu maupun kerja tim dengan berkontribusi terhadap pencapaian sasaran yang telah ditetapkan.

2.1.3.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi penting bagi organisasi, tidak saja pada level manajerial tetapi juga pada tingkat operasional. Menurut Ni Kadek & John (2019:5), sebagai berikut:

1. Fungsi Manajerial dibagi menjadi empat yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahn, dan pengendalian.

a. Perencanaan, meliputi penentuan program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan organisasi. Fungsi ini merupakan yang paling esensial karena menyangkut rencana dari awal pengelolaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang yang berkaitan erat dengan operasional dan kelancaran kerja didalamnya.
b. Pengorganisasian, adalah membentuk organisasi dengan merancang susunan dari berbagai hubungan antar jabatan, jalannya pekerjaan, aktivitas personalia dan faktor lainnya.
c. Pengarahan, adalah mengusahakan agar pegawai mau bekerja secara efektif melalui perintah, motivasi dan aturan yang mengikat.
d. Pengendalian, adalah mengadakan pengamatan atas pelaksanaan jalannya operasional kerja dan membandingkan dengan rencana, serta mengoreksinya apabila terjadi penyimpangan atau jia perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.

2. Fungsi operasional dibagi menjadi enam aktivitas yaitu pengadaan, pengembangan, kompetensi, integrase, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja.
    a. Pengadaan meliputi aktiviras perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, seleksi, penempatan dan orientasi pegawai, perencanaan mutu dan jumlah pegawai. Sedangkan perekrutan, seleksi, pemilihan, penyusunan dan evaluasi lamaran kerja, tes psikologi dan wawancara. Fungsi ini berguna untuk memperoleh jenis, komposisi dan jumlah sumber daya manusia tepat, yang diperlukan untuk mencapai sasaran organisasi.

b. Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap atau perilaku kerja pegawai agar dapat melaksanakan tugas dengan baik. Fungsi ini berkaitan dengan peningkatan keterampilan dan kemampuan yang diupayakan melalui jalur pelatihan maupun pendidikan terhadap sumber daya manusia yang dimiliki, juga berbagai bentuk pengembangan diri untuk para pegawai yang berprestasi.
c. Kompensasi dapat diartikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak kepada pegawai sebagai balas jasa kerja mereka. Pemberian kompensasi merupakan tugas yang paling kompleks dan juga merupakan salah satu aspek yang paling berarti bagi pegawai maupun organisasi.
d. Pengintegrasian pegawai meliputi usaha-usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu pegawai, organisasi dan masyarakat. Usaha itu perlu memahami sikap dan perasaan pegawai untuk dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan.
e. Pemeliharaan tidak hanya mengenai usaha untuk mencegah kehilangan pegawai karena berhenti tetapi dimaksud untuk memelihara sikap kerja sama dan kemampuan bekerja oegawai tersebut. Fungsi ini berkaitan dengan upaya mempertahankan kemauan dan kemampuan kerja pegawai melalui penerapan beberapa program yang dapat meningkatkan loyalitas dan kebanggaan kerja.
f. Pemutusan hubungan kerja yaitu memutuskan hubungan kerja dengan pegawai dan mengembalikannya kepada masyarakat. Proses pemutusan

hubungan kerja yang utama adalah pensiun, pemberhentian, pengunduran diri dan pemecatan.

2.1.3.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan umum manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan produktivitas semua pekerja dalam sebuah organisasi. Menurut Sri Larasati (2019:10), ada 4 tujuan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Tujuan sosial adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggungjawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya
2. Tujuan operasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.
3. Tujuan fungsional adalah untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. Tujuan individu adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

2.1.4 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mempunyai pengertian bahwa segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat memengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja mencakup hubungan kerja antar sesama pegawai baik anatara atasan maupun bawahan dan lingkungan fisik yaitu tempat pegawai kerja. Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat

menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangannya sistem kerja yang efisien.

Menurut Rahmawati, Sa'adah, Nur Chabibi (2020:7), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Menurut Lewis & Suprastha, (2020:124), menyatakan bahwa: "Lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan pegawai, kondisi kerja, hubungan pegawai di dalam tempat kerja yang bersangkutan". Berdasarkan beberapa pengertian diatas, bahwa dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Sedarmayanti (2019:66), mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

2.1.4.1 Fungsi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2019:57), mengemukakan bahwa fungsi lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Menaikkan produktivitas organisasi atau perusahaan
2. Memperbaiki kualitas pekerjaan pegawai
3. Mengurangi tingkat kecelakaan yang terjadi

4. Mempertinggi gairah kerja pegawai
5. Menekan biaya produksi

2.1.4.2 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2019:46), menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui:

1. Lingkungan kerja fisik

   Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk indikator lingkungan kerja fisik meliputi:

   a. Pencahayaan atau penerangan
   b. Tata ruang kerja
   c. Sirkulasi ruang kerja
   d. Kelembapan tempat kerja
   e. Dekorasi
   f. Fasilitas tempat kerja

2. Lingkungan kerja non fisik

   Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Untuk indicator lingkungan kerja non fisik meliputi:

   a. Hubungan dengan pimpinan
   b. Hubungan sesama rekan kerja.

2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Seorang pegawai akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai yaitu apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Menurut Sedarmayanti, (2019:22), berikut ini beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja diantaranya pada lingkungan kerja fisik:

1. Pencahayaan atau penerangan

   Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketegangan mata yang disertai dengan keletihan fisik dan mental, sehingga penerangan yang baik dapat memberikan ketenangan, kesegaran, keselamatan dan kelancaran kerja dalam bekerja. Serta cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja pada pegawai. Dalam hal ini penerangan yang dimaksud bukan hanya penerangan yang bersumber dari lampu atau listrik saja, akan tetapi penerangan dari sinar matahari.

2. Tata ruang kerja

   Tata ruang kerja yang baik adalah tata ruang kerja yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi semua pegawai yang bekerja. Hal ini disebabkan karena pegawai senang bekerja pada ruangan yang ditata dengan baik dan rapih sehingga pegawai akan bersedia bekerja

dengan penuh semangat apabila merasa kebutuhan baik fisik maupun non fisiknya terpenuhi. Untuk itu ruangan kerja harus ditata dengan rapih dan baik mengacu pada aliran kerja sehingga meningkatkan efesiensi dan memudahkan koordinasi antar pegawai.

3. Sirkulasi ruang kerja

   Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu proses metabolisme. Sirkulasi udara merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan dalam suatu organisasi karena sebagian besar waktu dihabiskan pegawai di dalam area kerjanya. Pertukaran udara sangat menentukan kesegaran fisik pegawai.

4. Kelembapan tempat kerja

   Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuh.

5. Dekorasi

   Masih banyak tempat kerja yang tidak melihat dekorasi ruangan sebagai hal penting utnuk menunjang aktivitas pegawai, padahal dekorasi ruangan yang mendukung akan meningkatkan kenyamanan pegawai. Dekorasi ruangan yang dimaksud dapat berupa pemilihan tata warna yang baik, pengaturan perlengkapan pada area kerja. Dengan dekorasi ruangan yang ideal,

suasana kerja di dalam area kerja akan memberikan rasa nyaman dan semangat kerja bagi pegawai.

6. Fasilitas tempat kerja

   Fasilitas tempat kerja sangat dibutuhkan sebagai pendukung dalam menyelesaikan setiap pekerjaan pada organisasi. Tersedianya fasilitas yang memadai akan menunjang proses kelancaran dalam bekerja.

Berikut ini beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja diantaranya pada lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2019:50), sebagai berikut:

1. Hubungan kerja antar pegawai

   Hubungan kerja antar pegawai sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan, terutama bagi pegawai yang bekerja secara berkelompok, apabila terjadi konflik yang timbul dapat memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja pegawai.

2. Hubungan kerja antar pegawai dengan pimpinan

   Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi pegawai dalam melaksanakan aktivitas. Sikap yang bersahabat, saling menghormati perlu dalam hubungan antar atasan dengan bawahan untuk kerjasama dalam mencapai tujuan organisasi.

2.1.5 Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah ciri yang ada dan dipertahankan dalam suatu organisasi atau dalam kehidupan sehari-hari masyarakat, yang tidak dapat

dipisahkan dari ikatan budaya yang muncul. Budaya dalam suatu organisasi mengandung seperangkat pengalaman, filosofi, pengalaman, harapan dan juga nilai-nilai yang terkandung di dalamnya, yang kemudian tercermin dalam perilaku anggota mulai dari pekerjaan internal, komunikasi dengan lingkungan eksternal organisasi dan harapan masa depan Di dalam sebuah instansi atau organisasi seseorang pegawai pasti mengharapkan budaya organisasi yang baik dalam suatu organisasi, dimana dengan budaya organisasi yang baik maka akan meningkatkan rasa semangat tinggi dalam melaksanakan kinerja dalam suatu organisasi tersebut.

Menurut Hari (2019:4), definisi budaya organisasi adalah budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi. Menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2019:117), budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuh norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Menurut Edy (2019:1-2), budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan *(beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku disepakati dan diikuti oleh para anggota-anggota sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sebuah norma dan nilai sebagai sistem yang digunakan oleh seluruh anggota organisasi yang dapat membedakan organisasi satu dengan yang lainnya.

2.1.5.1 Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Priansa (2019:34), fungsi budaya organisasi, sebagai berikut:

1. Budaya memberikan rasa indentitas

   Semakin jelas persepsi dan nilai-nilai Bersama organisasi didefinisikan, semakin kuat orang dapat disatukan dengan misi organisasi dan merasa bagian penting darinya.

2. Budaya membangkitkan komitmen pada misi organisasi

   Terkadang sulit bagi orang untuk berpikir di luar kepentingannya sendiri, seberapa besar akan mengetahui dirinya. Apabila terdapat budaya kuat, orang merasa bahwa mereka menjadi bagian dari yang besar dalam organisasi tersebut dan terlibat dalam keseluruhan kerja organisasi.

3. Budaya memperjelas dan memperkuat standar perilaku

   Membimbing kata dan perbuatan pekerjaan, membuat jelas hal-hal yang harus dilakukan dengan kata-kata dalam situasi tertentu, terutama berguna bagi pendatang baru. Budaya mengusahakan stabilitas bagi perilaku, keduanya dengan harapan apa yang harus dilakukan individu yang berbeda pada saat yang sama. Suatu organisasi dengan kebudayaan yang kuat mendukung kepuasaan pekerja, mempunyai pedoman tentang cara berperilaku.

2.1.4.2. Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi

Berikut indikator-indikator budaya organisasi menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2019: 131-132), sebagai berikut:

1. Kesadaran Diri

Kesadaran diri adalah keadaan dimana seseorang bisa memahami dirinya sendiri dengan setepat-tepatnya. Seseorang disebut memiliki kesadaran diri jika ia memahami emosi dan mood yang sedang dirasakan, kritis terhadap informasi mengenai dirinya sendiri, dan sadar tentang dirinya yang nyata.

a. Anggota mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka.

b. Anggota berusaha untuk mengembangkan diri dan kemampuannya.

c. Anggota menaati peraturan.

2. Keagresifan

Keagresifan berasal dari kata dasar agresif. Yang dimaksud dengan bersikap agresif ini tidak hanya agresif dalam menghadapi masalah. Ketika dihadapkan dengan masalah, orang yang agresif tentu akan berusaha menelaah penyebab masalah tersebut sampai akar-akarnya sehingga solusi ditemukan dengan cepat serta menetapkan tujuan dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejarnya dengan antusias.

a. Anggota penuh inisiatif dan tidak selalu menunggu arahan pimpinan.

b. Anggota menetapkan tujuan dan berusaha melaksanakannya dengan baik.

3. Kepribadian

Kepribadian adalah keseluruhan sikap, ekspresi, perasaan, temparmen, ciri khas dan juga prilaku seseorang. Serta terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok dan memperhatikan aspek-aspek kepuasan baik internal maupun eksternal.

a. Setiap anggota saling menghormati serta ramah.

b. Anggota saling menghargai perbedaan pendapat.

c. Sesama anggota saling membantu.

4. Performa

Performa adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompokorang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, serta memiliki nilai kreativitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien.dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi

a. Anggota mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan.
b. Anggota selalu berinovasi untuk menemukan hal baru.
c. Anggota selalu berusaha untuk bekerja secara efisien dan efektif.

5. Orientasi Tim

Orientasi tim adalah sikap dalam tim kerja, yang di jadikan nilai-nilai yang menjadi pedoman karyawan untuk membantu perusahaan meningkatkan kinerja karyawan dan tujuan perusahaan.

a. Anggota organisasi melakukan tugas tim dengan kerjasama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif.
b. Setiap ada permasalahan dalam tim kerja selalu diselesaikan dengan baik.

2.1.5.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi menurut Afandi (2019:100), sebagai berikut:

1. Kepemimpinan yaitu gaya seorang atasan dalam mengatur organisasi secara professional.
2. Kedisiplinan yaitu menaati peraturan yang ada dalam organisasi.
3. Hubungan organisasi yaitu keterkaitan semua level jabatan.

4. Komunikasi yaitu alur kerja yang terjalin dengan baik antara pimpinan dengan pegawai.

2.1.6 Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan kepuasaan dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat mencerminkan tentang perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari sikap pegawai yang positif terhadap segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Pegawai yang puas dengan pekerjaannya akan memberikan kemampuan terbaik yang bisa mereka berikan kepada organisasi, pegawai yang puas juga akan cenderung lebih loyal kepada organisasi. Sementara jika pegawai merasa kurang puas dengan pekerjaannya, maka pegawai akan cenderung menunjukkan sikap seperti kemalasan, kerja yang asal-asalan, mogok kerja, atau bahkan keluar dari pekerjaannya. Hal ini tentu akan memiliki dampak yang buruk dan sangat merugikan bagi organisasi

Menurut Robbins (2019:170), kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, selisih anatara banyaknya penghasilan yang diterima seseorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakni apa yang seharusnya mereka terima. Menurut Afandi (2019:73), kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Menurut Latief et al. (2019: 57), memaparkan, kepuasan kerja dijelaskan sebagai sikap emosional untuk mencintai dan menikmati pekerjaan seseorang. Sikap ini tercermin dalam produktivitas, disiplin dan moral. Kepuasan kerja dapat berasal dari luar tempat kerja, di tempat kerja, atau kombinasi keduanya. Menurut Edy Sutrisno (2019:74), kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Dari pengertian yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap dari seseorang dan reaksi emosional pegawai dalam menilai baik atau buruknya dan menyenangi atau tidak menyenangi terhadap pekerjaanya.

2.1.6.1 Manfaat Kepuasan Kerja

Menurut Nitisemito (2019:89), suatu perusahaan mampu mempengaruhi kepuasan kerja maka akan memperoleh banyak manfaat, berikut lima manfaat kepuasan kerja:

1. Pekerja akan lebih cepat diselesaikan Pekerjaan lebih cepat diselasaikan hal tersebut sangat berperan dalam membuat karyawan menjadi puas disamping itu pekerjaan yang lebih cepat diselesaikan mengurangi beban kerja.
2. Kerusakan akan dapat dikurangi Kerusakan dapat dikurangi dengan maksud pekerjaan yang memiliki risiko dapat dikurangi sehingga dapat mmbuat kepuasan karyawan dalam bekerja.

3. Absensi dapat diperkecil Kepuasan kerja karyawan sangat berpengaruh pada absensi dimana jika kepuasan kerja karyawan tinggi tingkat absensi akan terus turun diarenakan karyawan bersemangat.
4. Perpindahan karyawan dapat diperkecil Perpindahan karyawan diperkecil dikarenakan karyawan meras pas dan senang dengan pekerjaan yang dilakukan.
5. Produktivitas kerja dapat ditingkatkan Profuktivitas kerja dapat meningkat dikarenakan adanya semangat kerja yang dipacu kepuasan kerja karyawan yang terbilang tinggi.

2.1.6.2 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Dimensi dan indikator kepuasan kerja menurut Robbins P. S dan Judge, T. A. (2019:181), sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri

   Pekerjaan itu sendiri 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 atau Upah

Gaji atau upah 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

Promosi 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 pegawai.
b. Kepuasaan antara promosi yang diberikan dengan gaji yang diterima.

4. Supervisi

Supervisi yaitu kemampuan pimpinan untuk memberikan bantuan teknis 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 pengawan yang dilakukan oleh atasan.

5. Rekan kerja

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. Rekan kerja yang membawa dampak positif dilingkungan kerjanya, ini akan membawa kepuasan kerja untuk rekan lainnya. Namun berbanding terbalik, jika rekan kerja yang tidak menyenangkan dan tidak positif, itu akan menimbulkan kepuasan kerja di lingkungan kerjanya. Indikator dari dimensi ini, yaitu:

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

2.1.6.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena kepuasan yang tinggi merupakan ciri suatu organisasi yang dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil kepemimpinan yang efektif. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Dalam mempengaruhi kepuasan

kerja pegawai, banyak faktor-faktor yang memberikan kepuasan kepada pegawai bergantung pada pribadi masing-masing pegawai.

Menurut Sudaryo, Agus, & Nunung (2019:12), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Gaji yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil. Tentunya besaran gaji yang sesuai dengan hasil yang sudah dikerjakan, akan menimbulkan kepuasan kerja pegawai dalam sebuah organisasi.
2. Pekerjaan itu sendiri yaitu isi pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, apakah memiliki elemen yang memuaskan. Ketika seorang pegawai 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 pegawai dalam sebuah organisasi.
3. Rekan kerja yaitu teman-teman kepada seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang yang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
4. Atasan yaitu seorang yang senantiasa memberikan perinth atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Hubungan antara atasan dan pegawai tentunya harus dibangun dengan positif agar menciptakan suasana yang akrab dan jauh dari kesenjangan.

5. Promosi yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Melalui promosi dalam suatu jabatan pekerjaan, itu akan menimbulakn suatu kepuasan kerja bagi pegawai di dalam sebuah organisasi.

2.1.7 Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari pengertian *performance* yang artinya berarti prestasi kerja atau hasil, tetapi mempunyai makna yang lebih luas yakni bukan hanya hasil tetapi proses pekerjaan berlangsung. Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.

Menurut Afandi (2019:83), kinerja adalah hasil 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 Adhari (2020:77), mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Menurut Arif Yusuf Hamali (2019:2), menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil yang dihasilkan oleh unit fungsional tertentu atau aktivitas individu selama periode waktu tertentu bukan berdasarkan pada karakteristik pribadi pegawai yang melakukan pekerjaan. Menurut Sinaga (2020:14), mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi

yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah pencapaian hasil kerja dalam melaksanakan tugasnya dengan sesuai tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan organisasi serta sesuai kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai pada periode tertentu.

2.1.7.1. Tujuan Kinerja Pegawai

Menurut Wijonarko Et AL, (2022:63), tujuan dari kinerja pegawai yaitu sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan rasa saling pengertian antara pegawai tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seseorang, sehingga dapat termotivasi untuk melakukan yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama seperti yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada pegawai untuk berdiskusi mengenai keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan dan merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga pegawai dapat termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensi yang dimiliki.

2.1.6.2. Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2019 :75), dimensi kinerja pegawai yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

   Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindar tingkat kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan instansi. Indikator dari dimensi ini yaitu:

   a. Kerapihan
   b. Ketelitian
   c. Keberhasilan

2. Kuantitas kerja

   Kuantitas kerja adalah seberapa mampu seorang pegawai dalam bekerja satu harinya serta seberapa banyak jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan instansi. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing. Indikator dari dimensi ini yaitu:

   a. Kecepatan.
   b. Kemampuan

3. Tanggung jawab

   Tanggung jawab adalah seberapa besar kemampuan dan rasa peduli pegawai dalam melaksanakan, menerima, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari. Indikator dari dimensi ini yaitu:

   a. Hasil kerja.
   b. Pengambilan keputusan.

c. Sarana dan prasarana

4. Kerjasama

Kerjasama adalah kesediaan pegawai untuk berpatisipasi dengan pegawai lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga membuat hasil pekerjaan semakin baik. Indikator dari dimensi ini yaitu:

a. Jalinan kerjasama

b. Kekompakan

5. Inisiatif

Inisiatif adalah kemampuan pegawai untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa mengganggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban pegawai. Serta yang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

a. Kemandirian

2.1.7.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Di dalam dunia kerja, ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tanggung jawab. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai ada yang berasal dari internal dan eksternal organisasi maupun dari diri pegawai itu sendiri serta lingkungan sekitar organisasi. Jika kinerja pegawai baik, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah organisasi akan lebih mudah tercapai. Demikian sebaiknya, jika kinerja pegawai buruk, maka target dan

sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah organisasi akan lebih baik sulit tercapai. Dari uraian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka peneliti akan mengemukakan pendapat para ahli tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, menurut Siagian (2019:21), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja, sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau gembira atau perasaan menyukai seseorang sebelum dan sesudah melakukan suatu pekerjaan.
2. Komitmen, merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan organisasi di tempat kerja.
3. Disiplin kerja merupakan upaya seorang pegawai untuk melaksanakan kegiatan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, seperti masuk kerja tepat waktu.
4. Pelatihan Kerja adalah suatu cara untuk melatih keterampilan, kemudian akan diberikan masukkan dengan cara yang maksimal agar tercapainya tujuan yang diharapkan perusahaan secara maksimal juga.
5. Kompetensi adalah kemampuan atau keterampilan yang dimiliki karyawan secara khusus dan membuat dirinya berbeda dengan orang lain.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan dasar acuan yang berupa teori-teori atau temuan-temuan hasil berbagai penelitian sebelumnya dengan permasalahkan yang relevan dan dapat dijadikan sebagai data pendukung. 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 pada Tabel 2.1

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti, Judul Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1.	Imamah, Nursiah, Moch. Zainal Achwan, Febri Dwi Syahputra, Rena Febrita Sarie (2024) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Jurnal Nuansa: Publikasi Ilmu Manajemen dan Ekonomi Syariah DOI: https://doi.org/10.61132/nuansa.v2i4.1322	Berdasarkan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja	Variabel dependen lingkungan kerja dan budaya organisasi Variabel independen kepuasan kerja	Waktu dan tempat Variabel intervening
2.	Rena Tri Febrianti, Muhammad Yusuf, Muh Badar (2024) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Jurnal Nusa Manajemen Vol. 1 No. 2 Hal 297-307 DOI: https://doi.org/10.62237/jnm.v1i2.75	Berdasarkan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja	Variabel dependen lingkungan kerja dan budaya organisasi Variabel independen kepuasan kerja	Waktu dan tempat Variabel intervening
3.	Reynald Dwi Saputra, Muhammad Ardhito K.S.P, Rizki Rahmat Illahi, Daffa Arivia Zein (2024)	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yaitu budaya organisasi berpengaruh	Variabel dependen lingkungan kerja dan	Waktu dan tempat Variabel intervening

No.	Nama Peneliti, Judul Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Neraca Manajemen, Ekonomi Vol 4, No 10 Tahun 2024 DOI: https://doi.org/10.8734/musytari.v4i10.2793	positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan	budaya organisasi Variabel independen kinerja pegawai	
4.	Yeristiawati Husain (2024) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Tulip: Tulisan Ilmiah Pariwisata DOI: http://dx.doi.org/10.31314/tulip.7.1.55-68.2024	Berdasarkan hasil penelitian bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	Variabel dependen budaya organisasi Variabel independent kepuasan kerja	Waktu dan Tempat Variabel intervening
5.	Sopian (2024) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Jurnal Minfo Polgan, Jil. 12, No.2 DOI: https://doi.org/10.33395/jmp.v12i2.13392	Berdasarkan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja dan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja	Variabel lingkungan kerja Variabel independent kepuasan kerja	Waktu dan Tempat Varibael intervening
6.	Sri Wahyuni (2023) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Taman Rahayu Bekasi Juria: Jurnal Ekonomi Utama, Volume 2 Nomor 2 Juli 2023 DOI: **https://doi.org/10.55903/juria.v2i2.65**	Berdasarkan hasil dari penelitian ini bahwa variabel kepuasan kerja memberi pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai.	Variabel dependen kepuasan kerja Variabel independen Kinerja pegawai	Waktu dan tempat Variabel intervening

No.	Nama Peneliti, Judul Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
7.	Mukarramah, Saroyo (2023) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Jurnal Mahasiswa Administrasi Politik dan Administrasi Bisnis, Vol. 6 No. 2 (2023) https://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB/article/view/840	Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan	Variabel dependen budaya organisasi Variabel independen kepuasan kerja	Waktu dan tempat Variabel intervening
8.	Pepi Mapitasari, Suhada, Tri Darmawati (2023) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Belida Darat Kabupaten Muara Enim Jurnal Manajemen dan Investasi (MANIVESTASI), Vol. 5, No. 1 DOI: https://doi.org/10.31851/jmanivestasi.v5i1.13041	Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pegawai terdapat pengaruh yang signifikan	Variabel dependen lingkungan kerja Variabel independen kepuasan kerja	Waktu dan tempat Variabel intervening
9.	Erni Amelia (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi, Vol. 12, No. 2 DOI:https://doi.org/10.35457/	Hasil penelitian menunjukkan variabel ligkungan kerja berpengaruh positif dan signigikan terhadap kepuasan kerja pegawai.	Variabel dependen lingkungan kerja Variabel independen kepuasan kerja	Waktu dan tempat Variabel intervening
10.	Rosento, Resti Yulidtria, Eka Putri Handayani (2022)	Berdasarkan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja	Variabel dependen	Waktu dan tempat

No.	Nama Peneliti, Judul Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Jurnal Swabumi, Vol. 10. No. 2, September 2022 https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/swabumi/article	mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	lingkungan kerja Variabel independen kepuasan kerja	Variabel intervening
11.	Desi Derina Yusda, Pebriyanti, Mohammad Renandi Ekatama (2022) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB) DOI: https://doi.org/10.57084/jmb.v3i02.886	Berdasarkan hasil penelitian bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja mempunyasi pengaruh yang signifikan	Variabel dependen budaya organisasi dan lingkungan kerja Variabel independen kepuasan kerja	Waktu dan Tempat Variabel Intervening
12.	Dicky Pratama, Aldri Frinaldi (2022) Pengaruh Budaya Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan Jurnal Teori Dan Praktek Administrasi Publik DOI: https://doi.org/10.24036/jtrap.v6i1.59	Berdasarkan hasil penelitian bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai memiliki pengaruh yang signifikan.	Variabel dependen budaya organisasi dan lingkungn kerja Variabel independen kepuasan kerja	Waktu dan tempat Variabel Intervening

No.	Nama Peneliti, Judul Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
13.	Rika Rustiah Borotan, Adrial Falahi (2022) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Deli Serdang (*Registration Deli Serdang)* AFOS J-LAS All Fields of Science Journal Liaison Academic and Society, Vol 2, No 1 DOI: https://doi.org/10.58939/afosj-las.v2il.147	Berdasarkan hasil penelitian bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Variabel dependen kepuasan kerja Variabel independen kinerja pegawai	Waktu dan tempat Variabel intervening
14.	Sian Linda Lerebulan (2022) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Papua Jurnal Ekonomi dan Bisnis DOI: https://doi.org/10.55049/jeb.v14i2.190	Berdasarkan hasil penelitian bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	Variabel dependen kepuasan kerja Variabel independen kinerja pegawai	Waktu dan tempat Variabel intervening
15.	Rully Alfiana Sabilila, Dewi Urip Wahyuni (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Imbis: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisni DOI: https://doi.org/10.24034/jimbis.v1i2.5416	Berdasarkan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Variabel dependen lingkungan kerja dan budaya organisasi Variabel independen kinerja pegawai	Waktu dan tempat Variabel intervening
16.	Menanti Sembiring, Rikawati Ginting Munthe,	Berdasarkan hasil penelitian bahwa kepuasan kerja	Variabel dependen	Waktu dan Tempat

No.	Nama Peneliti, Judul Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	Sriwahyuni Br Tarigan (2022) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Karo Jurnal Agroteknosains, Vol.6, No.1, April 2022 DOI: https://dx.doi.org/10.36764/ja.v6i.1.7.53	berpengaruh positif dan siginifikan terhadap kinerja pegawai	kepuasan kerja Variabel independen kinerja pegawai	Variabel Intervening
17.	Irawati Nur, Arfandy Dinsar (2022) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Economos: Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 5, No. 1, April 2022 DOI**:** https://doi.org/10.31850/economos.v5i1.1622	Berdaasarkan hasil penelitian bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta secara simulthan budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif dan signidikan terhadap kepuasan kerja	Variabel dependen budaya organisasi dan lingkungan kerja Variabel independen kepuasan kerja	Waktu dan Tempat Variabel Intervening
18.	Muhammad Rachman Mulyandi, Mario Anthony Rusly (2021) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Jurnal *Syntax Transformation* DOI: https://doi.org/10.46799/jst.v2i6.298	Berdasarkan hasil penelitian bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja	Variabel dependen budaya organisasi Variabel independen kepuasan kerja	Waktu dan tempat Variabel Intervening

No.	Nama Peneliti, Judul Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
19.	Sadaqah, Mulyadin (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Komunikasi Infomatika Dan Statistika Kabupaten Bima Jurnal Bisnis Manajemen dan Kewirusahaan DOI: https://doi.org/10.31949/entrepreneur.v2i2.1117	Berdasarkan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai	Variabel dependen lingkungan kerja dan budaya organisasi Variabel independen kepuasan kerja	Waktu dan tempat Variabel Intervening
20.	Ende & Ahmad Asep Firdaus (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Serang Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi & Bisnis. Vol 2, No.1 Februari 2021 DOI: https://doi.org/10.47747/jismab.v2i1.197	Berdasarkan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.	Variabel dependen lingkungan kerja Variabel independen kinerja pegawai Variable intervening kepuasan kerja	Waktu dan tempat
21.	Yosef Tonce, Viktor Eko Transilvanus, Nunsio Hendrian Meylano, Elisabet Luju, Agustia Helmi Kleruk (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagain Variabel Intervening Pada Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan	Berdasarkan hasil penelitian bahwa tempat kerja pada dasarnya mempengaruhi pemenuhan pekerjaan.	Variabel dependen lingkungan kerja Variabel independen kinerja pegawai Variable intervening kepuasan kerja	Waktu dan tempat

No.	Nama Peneliti, Judul Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	Olahraga Kabupaten Sikka Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan Vol 4, No. 4 DOI: https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i4.3184			
22.	Happy Adianita, Dados Susilowati, Retno Muslinawati (2021) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Negeri Berau Jurnal Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (Ekuitas), Vol. 3, No. 2, 2 Nov 2021 DOI: https://doi.org/10.47065/ekuitas.v3i2.1107	Berdasarkan hasil penelitian bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Variabel dependen kepuasan kerja Variabel independen kinerja pegawai	Waktu dan Tempat Variabel intervening
23.	Valeria Kiky Tiomantara Dan, I Gede Adiputra (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan DOI: https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13217	Dari hasil penelitian bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.	Variabel dependen lingkungan kerja dan budaya organisasi Variabel independen kepuasan kerja	Waktu dan tempat Variabel intervening
24.	Fatin Fadhilla (2020) Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja	Berdasarkan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.	Variabel dependen lingkungan kerja dan budaya organisasi Variabel independen	Waktu dan tempat

No.	Nama Peneliti, Judul Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	Eprints Repository Universitas Muhammadiyah Magelang DOI: http://eprintslib.ummgl.ac.id/id/eprint/2267	Lingkungan kerja dan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	kinerja pegawai Variable intervening kepuasan kerja	
25.	Muhammad Farih, Endro Sukotjo, La Ode Bahana Adam (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi (JUMBO), JUMBO Vol. 4, No.3, Desember 2020, Hal.145-159 DOI: http://dx.doi.org/10.33772/jumbo.v4i3.16680	Berdasarkan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan, budaya organisasi memiliki efek positif tetapi tidak signifikan pada kinerja karyawan, dan kepuasan kerja.	Variabel dependen lingkungan kerja dan budaya organisasi Variabel independen kinerja pegawai Variable intervening kepuasan kerja	Waktu dan tempat

Sumber: Hasil olah data peneliti (2024)

2.3. Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2020:95), kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagi faktor yang telah diidentifikasi sebagai isu penting. Kerangka pemikiran ini menjelaskan mengenai hubungan antara variabel yang akan diteliti baik secara langsung maupun tidak langsung. Hubungan tersebut dikuatkan berdasarkan teori atau penelitian

sebelumnya. Kerangka pemikiran akan mempermudah pemahaman dalam mencermati arah-arah pembahasan dalam penelitian ini yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran yang lebih rinci dan jelas antara keterkaitan variabel-variabel penelitian yang dilakukan.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan budaya organisasi sebagai variabel terikat. Sedangkan variabel intervening adalah kepuasan kerja serta variabel bebasnya adalah kinerja pegawai. Maka kerangka pemikiran pada penelitian ini akan menjelaskan adanya pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai di Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan, Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Cianjur.

2.3.1 Pengaruh Lingkungan Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja merupakan peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan bagi para pegawai, dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberi kepuasan serta rasa nyaman sehingga mempengaruhi peningkatan kerja pegawai. Serta lingkungan kerja salah satu faktor yang mempengaruhi dan berhubungan erat dengan kinerja untuk mencapai tujuan instansi, lingkungan kerja harus serasi dan membuat pegawai merasa nyaman agar kinerja pegawai meningkat dan menghasilkan pekerjaan yang memuaskan.

Eni (2019:56) mengatakan bahwa, “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat para pekerja atau pegawai yang dapat memengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya”. Kepuasan kerja

muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada pada suatu organisasi. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan para pegawai senang atau tidak, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja pada suatu organisasi dimana para pegawai bekerja. Untuk meningkatkan suasana pekerjaan yang baik maka diperlukan lingkungan kerja yang kondusif dan suportif sehingga memiliki tim kerja yang saling mendukung terhadap pekerjaan, lalu akan meingkatkan kepuasan kerja pegawai dengan ditandai penyelesaian tugas pada waktunya.

Hal tersebut didukung oleh penelitian terdahulu dilakukan oleh Sopian (2024) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Penelitian tersebut juga didukung oleh Rosento, Resti Yulistria, Eka Putri Handayani (2022) dengan mengatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Adapun penelitian yang dilakukan Erni Amelia (2022) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu di atas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin terpenuhi serta mendukung kebutuhan pegawai dalam bekerja maka akan dapat mempermudah karyawan meningkatkan kepuasan kerja dari seorang pegawai.

2.3.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Budaya organisasi adalah nilai-nilai, kebijakan-kebijakan dan peraturan yang diterapkan di dalam sebuah organisasi dalam mencapai tujuan bersama. Menurut Yuningsih (2020:182), budaya organisasi didasarkan pada kepercayaan, praktik dan

kebiasaan yang sering dilakukan organisasi. Budaya organisasi juga akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai yang akan berakibat pada kinerja dan mendorong para pegawai untuk berpikir positif. Maka dalam hal ini cara berperilaku pegawai dapat ditunjukkan apabila perilaku dan pekerjaan ditunjukkan secara positif maka akan menghasilkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Sebaliknya, apabila perilaku dan pekerjaan ditunjukkan secara negatif maka akan menghasilkan kepuasan kerja yang rendah. Kepuasan kerja didapatkan apabila harapan-harapan dari pekerjaannya dapat dipenuhi. Oleh karena itu dapat memungkinkan bahwa budaya organisasi dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

Hal tersebut didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad Rachman Mulyandi, Mario Anthony Rusly (2021) yang mengatakan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja. Penelitian tersebut juga didukung oleh hasil penelitian Reynald Dwi Saputra, Muhammad Ardhito K.S.P, Rizki Rahmat Illahi, Daffa Arivia Zein (2024) yang mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sejalan juga dengan Yeristiawati Husain (2024) yang mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini semakin baik budaya organisasi yang diterapkan pada organisasi maka akan semakin baik pula kepuasan kerja yang dihasilkan oleh para pegawai.

2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Keberadaan lingkungan kerja sangat penting, sebab dengan adanya lingkungan kerja yang baik dapat berpengaruh langsung kepada pegawai dalam pencapaian kepuasan dalam bekerja. Disamping lingkungan kerja, budaya organisasi yang baik akan semakin tercipta kinerja yang baik pula, sebab dengan adanya budaya organisasi yang positif dapat berpengaruh langsung terhadap pegawai dalam meningkatkan semangat kerja dan meningkatkan kinerja sebagai bentuk kepuasan pegawai.

Hal tersebut didukung oleh penelitiam terdahulu yang dilakukan Imamah, Nursiah, Moch. Zainal Achwan, Febri Dwi Syahputra, Rena Febrita Sarie (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Valeria Kiky Tiomantara Dan, I Gede Adiputra (2021) juga memperkuat penelitian Imamah, Nursiah, Moch. Zainal Achwan, Febri Dwi Syahputra, Rena Febrita Sarie dengan menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Rena Tri Febrianti, Muhammad Yusuf, Muh Badar (2024) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu di atas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja serta budaya organisasi yang baik sangat penting untuk meningkatkan kepusan kerja pegawai.

2.3.4 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja mencerminkan tingkat kepuasan dan kebahagiaan seorang pegawai terhadap pekerjaannya, termasuk faktor-faktor seperti lingkungan kerja, gaji, tunjangan, pengembangan karir dan hubungan interpersonal di tempat kerja. Kepuasan kerja yang tinggi dikaitkan dengan berbagai manfaat positif, salah satunya adalah peningkatan kinerja pegawai. Kepuasan kerja juga dapat menyebabkan adanya peningkatan atau penurunan kinerja pegawai sehingga pegawai yang puas akan lebih produktif dibandingkan dengan pekerja yang tidak puas. Dalam studi manajemen kinerja pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok.

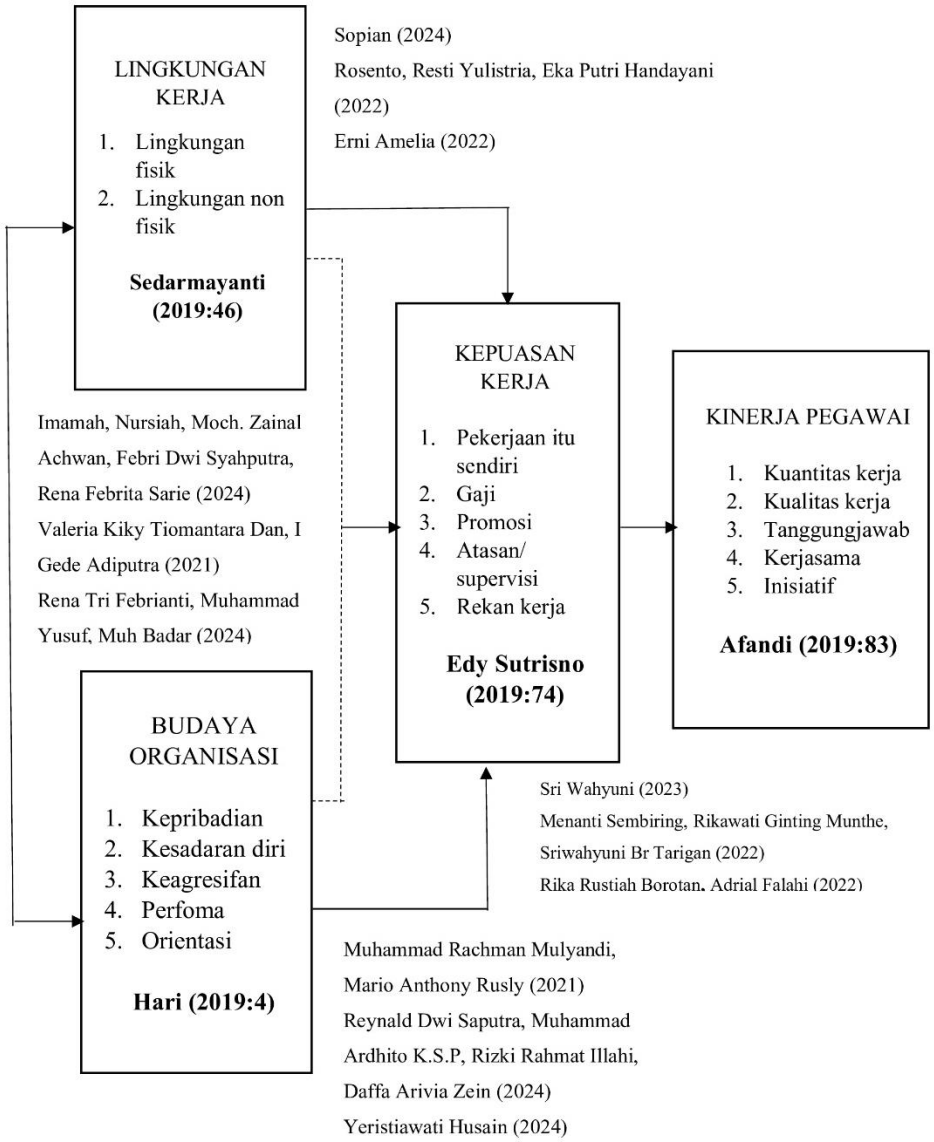
Hal tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Sri Wahyuni (2023) yang mengatakan bahwa variabel kepuasan kerja memberi pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai. Menanti Sembiring, Rikawati Ginting Munthe, Sriwahyuni Br Tarigan (2022) juga memperkuat penelitian Sri Wahyuni dengan mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Rika

Rustiah Borotan**,** Adrial Falahi (2022) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan beberapa penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka kinerja pegawai akan meningkat. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja maka kinerja pegawai akan menurun.

2.4. Paradigma Penelitian

Pada penelitian ini, mengacu pada penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai bahan acuan untuk melihat seberapa besar pengaruh hubungan antara satu variabel penelitian dengan variabel penelitian 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 dugaan sementara dalam penelitian. Berdasarkan penelitian-penelitian di atas secara sistematis hubungan antar variabel dapat digambarkan melalui paradigma penelitian seperti gambar di bawah ini, sebagai berikut:



Keterangan:

——► = Parsial

----------► = Simultan

Gambar 2.1

Paradigma Penelitian

2.5. Hipotesis

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". Hipotesis juga dapat diartikan sebagai pernyataan yang akan diteliti sebagai jawaban sementara dari suatu masalah.

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

1. Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
2. Diduga terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.
3. Diduga terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.
4. Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung.