

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan salah satu bagian penting dalam penulisan karya ilmiah yang memuat teori-teori, hasil penelitian, serta publikasi terkait yang berhubungan dengan permasalahan penelitian yang dibahas. Penyusunan kajian pustaka diawali dari pengertian secara umum hingga pembahasan yang lebih spesifik terhadap teori-teori yang relevan dengan variabel yang diteliti. Teori-teori yang dikemukakan dalam kajian pustaka ini disusun mulai dari teori manajemen sebagai grand theory, teori manajemen sumber daya manusia sebagai middle theory, serta teori-teori terapan (applied theory) seperti teori motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja yang berkaitan langsung dengan permasalahan dalam penelitian ini.

2.1.1 Manajemen

Manajemen merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengendalikan sumber daya organisasi (manusia, finansial, material, dan informasi) untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan suatu aktivitas yang berfungsi menghubungkan berbagai kegiatan dalam organisasi agar berjalan secara terkoordinasi. Aktivitas ini tidak hanya berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi, tetapi juga meliputi proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, hingga

pengendalian, yang bertujuan untuk menentukan dan mencapai sasaran organisasi dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara optimal. Keseluruhan aktivitas tersebut dikenal dengan istilah proses manajemen. Secara etimologis, kata manajemen berasal dari bahasa Inggris *to manage* yang berarti mengatur atau mengelola. Dalam proses pengaturan ini, akan muncul berbagai persoalan, tahapan, serta pertanyaan terkait siapa atau apa yang diatur, alasan pengaturan tersebut, serta tujuan yang ingin dicapai. Adapun beberapa pengertian manajemen menurut para ahli dapat dilihat sebagai berikut:

Menurut Griffin (2022:4) mengungkapkan bahwa para pendukung awal dari perspektif manajemen klasik memandang organisasi dan aktivitas pekerjaan dari sudut pandang yang bersifat mekanistik. Artinya, mereka berupaya menggambarkan organisasi layaknya sebuah mesin, di mana para pekerja diposisikan sebagai komponen atau roda penggerak yang berperan untuk menjalankan fungsi-fungsi di dalam mesin tersebut. Pandangan ini menekankan pentingnya keteraturan, pembagian tugas yang jelas, serta efisiensi dalam pelaksanaan pekerjaan di lingkungan organisasi.

Menurut Dessler (2020:9) Manajemen merupakan suatu aktivitas yang dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan melalui serangkaian fungsi, yaitu perencanaan, pengorganisasian, penempatan sumber daya manusia (personalia), pengarahan, serta pengendalian. Dengan kata lain, manajemen berperan dalam mengatur seluruh proses yang dibutuhkan organisasi agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Menurut Zaika (2024:7) Manajemen dapat dipahami sebagai suatu rangkaian proses yang sistematis dan terstruktur, di mana di dalamnya terdapat kegiatan analisis secara mendalam terhadap berbagai faktor yang berasal dari lingkungan internal maupun eksternal organisasi. Proses ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai kondisi organisasi, peluang, tantangan, serta potensi risiko yang mungkin dihadapi. Berdasarkan hasil analisis tersebut, manajemen kemudian melakukan pengambilan keputusan yang didasarkan pada data yang akurat, informasi yang relevan, serta pengetahuan dari para ahli di bidangnya. Dengan demikian, setiap keputusan yang diambil diharapkan mampu mendorong pencapaian tujuan organisasi secara optimal, efektif, serta mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan yang dinamis dan kompleks.

Maka dari beberapa pengertian manajemen yang telah diuraikan di atas dapat didefinisikan bahwa manajemen dapat diartikan sebagai seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Sebuah instansi bisa mencapai tujuannya jika instansi tersebut memiliki manajemen yang baik, maka dari itu sangat penting adanya sebuah fungsi manajemen ini agar bisa mengatur sebuah instansi. Fungsi manajemen adalah elemen-elemen dasar yang akan selalu ada dan melekat di dalam proses manajemen untuk mencapai tujuan. Menurut Novitasari (2020:11) mengemukakan bahwa terdapat 4 fungsi dalam manajemen di kenal (POAC) yaitu *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling*.

Penjelasan fungsi manajemen sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan 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 aktivitas pada sebuah pekerjaan dalam organisasi bisnis, 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 struktur organisasi sesuai dengan tujuan perusahaan yang tertuang di dalam visi dan misi perusahaan dan sumber daya organisasi.

3. Pelaksanaan (*Actuating*)

Pelaksanaan merupakan proses implementasi dari segala bentuk rencana atau konsep, ide dan gagasan yang telah di susun sebelumnya dalam rangka mencapai tujuan, yaitu visi misi perusahaan.

4. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen untuk dapat melakukan pengendalian terhadap kinerja perusahaan. Dalam hal ini memastikan bahwa apa yang sudah direncanakan, disusun, dan dijalankan berjalan sesuai dengan

prosedur yang telah dibuat atau tidak. Fungsi pengendalian ini akan memonitor kemungkinan ditemukannya penyimpangan dalam pelaksanaan, sehingga bisa segera terdeteksi lebih dini untuk dapat dilakukan upaya pencegahan dan perbaikan.

2.1.1.3 Unsur-Unsur Manajemen

Manajemen merupakan sebuah subjek yang sangat penting karena ia penetapan serta pencapaian tujuan tertentu yang telah di terapkan oleh organisasi. Agar manajemen dapat berjalan dalam proses yang baik dan benar serta mencapai tujuan yang baik, maka di perlukan unsur-unsur manajemen.

Menurut Terry dalam Maulana (2020:13) menyebut unsur-unsur manajemen dengan istilah 6M yaitu:

1. Manusia (*Man*)

Manusia memiliki peranan penting dalam sebuah organisasi yang menjalankan fungsi manajemen operasional suatu organisasi. Tanpa adanya manusia maka tidak akan ada proses kerja, sebab posisi manusia pada dasarnya sebagai makhluk kerja. Maka dari itu, adanya manajemen karena adanya orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan. Manusia yang satu berbeda dengan lainnya, baik dalam hal berpikir, tingkah laku, sikap, perasaan, maupun gerak-geriknya. Menyangkut tenaga kerja *eksekutif* dan tenaga kerja *operatif* . Keduanya merupakan unsur manajemen yang memiliki peran yang sangat penting dalam pelaksanaan manajemen

2. Uang (*Money*)

Uang merupakan unsur yang sangat penting dalam berjalannya pekerjaan yang akan di capai sesuai tujuan. Pekerjaan yang sedang berjalan akan membutuhkan peralatan dan alat untuk mempercepat proses. Memiliki alat dan perlengkapan tersebut membutuhkan uang untuk dapat menganggap uang sebagai hal yang penting. Pengelolaan keuangan yang baik juga merupakan unsur penting dalam keberlangsungan manajemen yang optimal. Tentunya dengan proses pengelolaan keuangan yang efektif, semua proses bisnis dapat direncanakan dengan baik dengan data keuangan yang sebenarnya.

3. Metode (*Method*)

Suatu metode yang digunakan untuk melaksanakan proses manajemen dapat dicapai dengan pemikiran manusia. Dengan demikian metode ini dapat membuat proses penyelesaian lebih mudah dan cepat untuk mencapai tujuan secara efisien. Dengan metode yang telah disusun dari bagian-bagian yang ada, dapat dibagikan kepada pekerja yang ahli di bidangnya. Manusia akan membantu menerapkan metode terlatih untuk menghasilkan bahan mentah menjadi bahan jadi. Dengan metode yang tepat, ini juga akan membuat mesin bekerja dengan baik dan dana akan digunakan sesuai kebutuhan untuk mencapai tujuan.

4. Material (*Materials*)

Material merupakan salah satu unsur terpenting dalam sistem produksi. Tanpa material, produksi tidak mungkin dapat menghasilkan barang jadi atau produk akhir yang diinginkan. Pada sistem produksi, material merupakan masukan atau input yang digunakan untuk diolah menjadi barang jadi. Material yang

dimaksudkan disini dapat berupa bahan mentah ataupun yang telah diproses sebelum digunakan untuk proses produksi lebih lanjut. Faktor ini sangat penting karena manusia tidak dapat melaksanakan tugas kegiatannya tanpa adanya barang atau alat perlengkapan, sehingga dalam proses suatu kegiatan oleh suatu organisasi tertentu perlu disiapkan bahan perlengkapan yang dibutuhkan.

5. Mesin (*Machines*)

Mesin merupakan alat bantu dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya mesin maka proses produksi atau kegiatan yang terkait dengan organisasi akan lebih efisien. Istilah mesin biasanya menunjukkan bagaimana bekerja bersama. Biasanya alat-alat ini mengurangi intensitas kerja yang dilakukan. Mesin merupakan suatu fasilitas yang mutlak diperlukan perusahaan manufaktur dalam memproduksi. Dengan menggunakan mesin perusahaan dapat menekan tingkat kegagalan produk dan dapat meningkatkan standar kualitas serta dapat mencapai ketepatan waktu dalam menyelesaikan produknya sesuai dengan permintaan pelanggan dan penggunaan bahan baku akan lebih efisien karena dapat lebih terkontrol penggunaannya.

6. Pasar (*Market*)

Pasar adalah salah satu dari berbagai sistem, institusi, prosedur, hubungan sosial dan infrastruktur tempat usaha menjual barang, jasa, dan tenaga kerja untuk orang-orang dengan imbalan uang. Barang dan jasa yang dijual menggunakan alat pembayaran yang sah. Pasar bervariasi dalam ukuran, jangkauan, skala geografis, lokasi jenis dan berbagai komunitas manusia, serta jenis barang dan

jasa yang diperdagangkan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengontrol sumber daya didalam organisasi guna mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Serta pengoptimalan potensi dan kontribusi para karyawan disuatu organisasi atau perusahaan.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Meningkatnya peran manajemen dalam suatu instansi menyebabkan meningkatnya perhatian terhadap pentingnya faktor manusia dalam instansi. Manusia merupakan salah satu faktor produksi yang memerlukan perhatian khusus dari instansi karena merupakan penggerak kegiatan instansi. Di bawah ini adalah beberapa pendapat tentang manajemen sumber daya manusia.

Menurut Dessler (2020:6) mengemukakan bahwa: *Human resource management is the process of acquiring, training, appraising and compensating employees, and playing attention to labor relation, health and safety, and equity issues.* Artinya manajemen sumber daya manusia adalah perolehan, melatih, menilai, dan pemberian kompensasi kepada karyawan, serta memperhatikan masalah hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan, serta kesetaraan.

Menurut Henry Simamora dalam Uyun (2021:4) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan upaya untuk memanfaatkan, mengembangkan, menilai, memberikan penghargaan, serta mengelola individu yang menjadi bagian dari

organisasi atau kelompok kerja. Selain itu, MSDM juga berkaitan dengan perancangan dan pelaksanaan sistem yang mencakup perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, pengembangan karyawan, manajemen karir, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis.

Menurut Jannah (2021:7) Manajemen merupakan seni dalam mengelola proses pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber daya lainnya secara optimal, baik dari segi efektivitas maupun efisiensi, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Unsur manusia sebagai salah satu komponen sumber daya berkembang menjadi sebuah disiplin ilmu tersendiri yang dikenal dengan istilah Manajemen Sumber Daya Manusia, yang merupakan terjemahan dari *man power management*.

2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengoptimalkan kegunaan dari seluruh pekerja di dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Pada konteks ini produktivitas diartikan sebagai nisbah dari *output* (keluaran) dari sebuah perusahaan terhadap *input*-nya (masukan) baik itu manusia modal bahan baku, energi dan yang lainnya, dan sementara itu tujuan khusus dari sebuah manajemen sumber daya manusia adalah untuk membantu para manajer fungsional atau manajer lini supaya bisa mengelola seluruh pekerja dengan cara yang lebih efektif.

Tujuan menurut Hanoum (2024:15) sebagai berikut:

1. Tujuan Organisasi

Bertujuan untuk mengakui pentingnya peran manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Meski secara operasional

departemen SDM dibentuk untuk mendukung para manajer, tanggung jawab utama terhadap keberhasilan karyawan tetap berada di tangan para manajer. Departemen SDM berperan dalam membantu para manajer mengelola tugas-tugas yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia.

2. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk memastikan bahwa kontribusi departemen SDM tetap sesuai dan sejalan dengan kebutuhan strategis organisasi. Jika sistem manajemen sumber daya manusia tidak mampu memenuhi tuntutan organisasi, maka keberadaan sumber daya manusia tersebut tidak akan memberikan nilai tambah bagi organisasi.

3. Tujuan Sosial

Berfokus pada upaya moral dan sosial dalam menghadapi tuntutan serta permasalahan yang ada di lingkungan masyarakat dengan mengambil langkah-langkah yang dapat meminimalkan dampak negatif terhadap organisasi. Ketidakmampuan organisasi dalam memanfaatkan sumber dayanya demi kepentingan sosial dapat menjadi hambatan bagi keberlangsungan dan citra organisasi.

4. Tujuan Pribadi

Dirancang untuk membantu karyawan dalam mencapai tujuan pribadi mereka, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kontribusi individu terhadap organisasi. Dalam rangka mempertahankan, memotivasi, atau mengambil keputusan terkait karyawan, penting bagi organisasi untuk memperhatikan

aspirasi pribadi mereka. Mengabaikan keinginan dan tujuan pribadi karyawan dapat berdampak pada penurunan kinerja, kepuasan kerja, bahkan menyebabkan tingkat keluar masuknya karyawan yang tinggi.

2.1.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi dari manajemen sumber daya manusia untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan sumber daya manusia yang merasa puas dan memuaskan. Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia, menurut Hanoum (2024:18) yaitu:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah suatu kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

3. Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi serta ditempatkan sesuai dengan kompetensinya.

4. Pengendalian

Suatu kegiatan yang mengendalikan seluruh karyawan agar mematuhi peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Apabila terdapat penyimpangan maka akan diambil tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui Pendidikan dan pelatihan.

6. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

7. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

8. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama.

9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

10. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, atau sebab lainnya.

Berdasarkan uraian mengenai fungsi manajemen sumber daya manusia di atas, penulis telah memahami bahwa untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan dan tujuan individu dalam organisasi, maka peranan manajemen sumber daya manusia baik fungsi manajemen maupun operasional. sangat mendukung upaya pencapaian tujuan instansi. Melalui fungsi-fungsi tersebut, manajemen sumber daya manusia berusaha mengelola permasalahan yang berkaitan dengan karyawan agar selalu dapat memberikan kontribusi bagi keberhasilan lembaga dalam mencapai tujuannya secara efektif dan efisien.

2.1.3 Motivasi Kerja

Secara umum, motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau kekuatan yang muncul dari dalam diri maupun dari lingkungan luar individu untuk mendorong, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku kerja dalam mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan pengertian tersebut, motivasi kerja berperan penting dalam mendorong karyawan agar dapat bekerja secara optimal, mengatasi hambatan, serta meningkatkan semangat dalam melaksanakan tugas. Dengan adanya motivasi yang baik, diharapkan produktivitas, loyalitas, dan kepuasan kerja karyawan dapat terus meningkat demi tercapainya tujuan organisasi.

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Pengertian motivasi kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli memang memiliki perumusan yang beragam, namun pada dasarnya memiliki makna yang sejalan. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai suatu dorongan, baik yang berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan sekitarnya, yang mendorong seseorang untuk bertindak dan bekerja dengan semangat dalam upaya mencapai tujuan organisasi dan kepuasan pribadi.

Menurut Pratiwi (2019:97) Motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan energik yang berasal dari dalam dan luar individu, untuk memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan baik bentuk, arah, intensitas, dan durasinya.

Maruli (2020:58) Mengatakan bahwa motivasi Kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja.

Ferdinatus (2020:3) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat diketahui bahwa motivasi kerja adalah dorongan energi yang timbul dari dalam diri individu maupun lingkungan sekitarnya, yang ditandai dengan perasaan dan respons terhadap tujuan tertentu. Motivasi kerja berperan penting dalam mendorong semangat, efektivitas, kerjasama,

serta integritas individu dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi dan kepuasan pribadi. Selain itu, motivasi menjadi faktor utama yang memengaruhi seseorang dalam mengerahkan usaha terbaiknya dalam pelaksanaan tugas.

2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi kerja dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan. Menurut beberapa teori dan pandangan ahli, faktor-faktor yang dapat memengaruhi motivasi kerja di antaranya:

1. Minat dan Perhatian terhadap Pekerjaan

Motivasi kerja akan lebih mudah tumbuh apabila individu memiliki minat dan perhatian yang tinggi terhadap pekerjaannya. Ketika seseorang merasa pekerjaannya sesuai dengan minat dan kemampuannya, maka semangat dalam bekerja pun akan meningkat sehingga mendorong tercapainya target pekerjaan.

2. Kompensasi atau Upah yang Layak

Pemberian kompensasi berupa upah, gaji, atau tunjangan yang sesuai dengan beban kerja sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja. Karyawan yang merasa penghargaan finansialnya adil dan seimbang dengan usahanya, cenderung akan menunjukkan motivasi kerja yang lebih tinggi.

3. Lingkungan Kerja yang Kondusif

Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung hubungan antar karyawan yang baik dapat meningkatkan semangat kerja. Suasana kerja yang positif akan membuat karyawan merasa betah, dihargai, dan didukung sehingga motivasi kerja dapat terjaga dengan baik.

4. Pengakuan dan Apresiasi atas Hasil Kerja

Motivasi kerja seseorang juga dipengaruhi oleh adanya pengakuan dan apresiasi dari atasan maupun rekan kerja atas hasil kerja yang dicapai. Penghargaan, baik secara verbal maupun dalam bentuk penghargaan khusus, dapat meningkatkan kepercayaan diri dan dorongan untuk bekerja lebih baik.

5. Kesempatan untuk Berkembang

Adanya peluang bagi karyawan untuk mengembangkan diri melalui pelatihan, promosi jabatan, atau pengembangan karir akan menjadi faktor pendorong motivasi kerja. Karyawan yang merasa memiliki kesempatan untuk maju dan meningkatkan keterampilan akan lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya.

6. Kepastian akan Tujuan dan Tugas yang Jelas

Motivasi kerja juga dipengaruhi oleh kejelasan tujuan organisasi dan pembagian tugas yang terstruktur. Karyawan yang memahami dengan baik apa yang menjadi tujuan perusahaan dan apa peran mereka di dalamnya, cenderung akan bekerja lebih fokus dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal.

7. Rasa Aman dalam Bekerja

Kondisi kerja yang menjamin keselamatan fisik dan emosional juga turut memengaruhi motivasi kerja. Rasa aman di lingkungan kerja membuat karyawan lebih nyaman dan percaya diri dalam menjalankan tanggung jawabnya.

2.1.3.3 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Indikator adalah setiap variabel yang dapat menunjukkan kondisi tertentu, yang kemudian dapat digunakan untuk mengukur perubahan apa saja yang ada dalam

penelitian. Dimensi dan indikator motivasi dalam penelitian ini mengacu pada McClelland (2020:230) adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan akan prestasi , diukur dengan tiga indikator yakni mengembangkan kreativitas, mengembangkan kebutuhan, bekerja efektif dan efisien.
2. Kebutuhan akan afiliasi, diukur dengan tiga indikator yakni kebutuhan diterima, hubungan hak antar karyawan, kebutuhan ikut serta dan bekerja sama.
3. Kebutuhan akan kekuasaan, diukur dengan tiga indikator yakni kebutuhan untuk memberikan pengaruh dan aturan dalam lingkungan kerja, Kebutuhan untuk mengembangkan kekuasaan dan tanggung jawab, Kebutuhan untuk memimpin dan bersaing.

2.1.4 Lingkungan Kerja

Secara umum, lingkungan kerja dapat dipahami sebagai segala faktor yang ada di sekitar tempat kerja yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Lingkungan kerja tidak hanya mencakup kondisi fisik, seperti fasilitas dan perlengkapan yang tersedia, tetapi juga mencakup aspek sosial dan psikologis, seperti hubungan antar rekan kerja, dukungan dari atasan, dan budaya organisasi. Berdasarkan pengertian tersebut, lingkungan kerja yang sehat dan mendukung berperan penting dalam menciptakan suasana yang kondusif bagi karyawan untuk bekerja dengan baik. Dengan adanya lingkungan kerja yang positif, diharapkan karyawan dapat bekerja dengan lebih produktif, merasa nyaman, serta termotivasi untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi. Hal ini pada akhirnya akan

berdampak pada peningkatan kinerja dan kepuasan kerja karyawan, serta membantu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Lewis & Suprastha, (2020:124) menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat memengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan pegawai, kondisi kerja, hubungan pegawai di dalam perusahaan yang bersangkutan.

Menurut Netisemito (2017:109) yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan

Sedangkan menurut Supardi (2019:601) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat diketahui bahwa lingkungan kerja adalah seluruh faktor yang ada di sekitar tempat kerja, baik fisik, sosial, psikologis, maupun non-fisik. Lingkungan ini mencakup alat dan bahan yang digunakan, metode kerja, pengaturan kerja individu maupun kelompok, serta kondisi sosial dan psikologis yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja yang baik berperan penting dalam menciptakan suasana yang nyaman, aman, dan mendukung, sehingga karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien serta merasa betah dalam menjalankan pekerjaannya.

2.1.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu unsur penting yang dapat memengaruhi kinerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan. Menurut beberapa teori manajemen dan studi sumber daya manusia, faktor-faktor yang dapat memengaruhi kondisi lingkungan kerja antara lain:

1. Fasilitas Kerja yang Memadai

Lingkungan kerja yang dilengkapi dengan fasilitas pendukung seperti ruang kerja yang nyaman, alat kerja yang lengkap, serta sarana penunjang lainnya akan menciptakan suasana kerja yang positif. Fasilitas yang memadai akan membantu karyawan lebih produktif dan merasa betah dalam bekerja.

2. Hubungan Antar personal yang Baik

Interaksi yang harmonis antar karyawan maupun dengan atasan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Hubungan kerja yang dilandasi rasa saling menghargai, kerja sama yang solid, serta komunikasi yang terbuka akan meningkatkan kenyamanan dalam bekerja.

3. Suasana Kerja yang Aman dan Nyaman

Lingkungan kerja yang aman dari risiko kecelakaan dan bebas dari tekanan berlebihan menjadi faktor penting dalam menciptakan kenyamanan kerja. Suasana kerja yang nyaman akan mengurangi stres kerja dan meningkatkan konsentrasi serta motivasi karyawan.

4. Kepemimpinan yang Mendukung

Gaya kepemimpinan juga turut memengaruhi lingkungan kerja. Pemimpin yang mampu bersikap terbuka, adil, dan memberi perhatian terhadap kesejahteraan serta perkembangan karyawan akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan memotivasi bawahan untuk bekerja lebih baik.

5. Keterlibatan dan Partisipasi Karyawan

Lingkungan kerja yang memberi ruang bagi karyawan untuk menyampaikan pendapat, saran, dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan akan meningkatkan rasa memiliki terhadap perusahaan. Hal ini dapat membangun hubungan kerja yang positif dan memperkuat motivasi kerja.

6. Peraturan Kerja yang Jelas dan Adil

Aturan kerja yang tegas, konsisten, dan adil bagi seluruh karyawan akan menciptakan ketertiban dan keadilan dalam lingkungan kerja. Dengan aturan yang jelas, suasana kerja menjadi lebih teratur, aman, dan karyawan dapat bekerja tanpa rasa khawatir akan perlakuan yang tidak adil.

7. Lingkungan Fisik Tempat Kerja

Kondisi fisik tempat kerja, seperti pencahayaan, ventilasi, suhu ruangan, kebersihan, dan tata ruang juga sangat memengaruhi kenyamanan dan produktivitas kerja. Lingkungan fisik yang baik akan mengurangi kelelahan dan meningkatkan efisiensi dalam bekerja.

2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Dalam mengukur lingkungan kerja menggunakan pendapat Mahmudah Enny (2019:58) mengemukakan dimensi dan indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik lingkungan yang langsung berhubungan antara lain terdiri dari pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, penggunaan warna, kelembaban udara, dan fasilitas.
2. Lingkungan kerja non fisik antara lain terdiri dari perhatian dan dukungan pemimpin, kerja sama antar kelompok, kelancaran komunikasi.

2.1.5 Kepuasan Kerja

Secara umum, kepuasan kerja dapat dipahami sebagai perasaan atau keadaan di mana karyawan merasa puas dan senang dengan pekerjaan yang dilakukan, baik dari segi tugas yang dijalankan maupun kondisi di tempat kerja. Kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor fisik seperti fasilitas yang tersedia, tetapi juga dipengaruhi oleh aspek psikologis dan sosial, seperti hubungan yang baik dengan rekan kerja, pengakuan atas prestasi, dan dukungan dari atasan. Berdasarkan pengertian tersebut, kepuasan kerja yang tinggi berperan penting dalam meningkatkan semangat dan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Dengan adanya kepuasan kerja yang tercapai, karyawan akan merasa lebih termotivasi dan bersemangat dalam memberikan kontribusinya kepada organisasi. Hal ini pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas, loyalitas, serta kinerja karyawan.

2.1.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2018:76) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang mewakili perbedaan antara jumlah imbalan yang diterima pekerja terhadap jumlah yang mereka pikirkan.

Luthanspada Meithiana Indrasari (2017:39) menyatakan kepuasan kerja adalah kondisi emosional karyawan, dalam keadaan ini, ada atau tidak tampak konvergen antara batasan layanan karyawan dan tingkat penyimpangan layanan finansial dan non-finansial

Menurut Sutrisno (2016:202) kepuasan kerja adalah sikap karyawan pada pekerjaan yang berkaitan dengan kondisi kerja, kerjasamanya antara karyawan, bayaran yang diperoleh dalam bekerja, serta perihal lain yang mencakup faktor fisik juga psikologis.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat diketahui bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap emosional dan kognitif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti imbalan yang diterima karyawan dibandingkan dengan harapan mereka, kondisi kerja, hubungan kerja antar karyawan, serta faktor fisik dan psikologis yang ada di lingkungan kerja. Secara keseluruhan, kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana karyawan merasa dihargai, nyaman, dan terpenuhi kebutuhannya baik secara finansial maupun non-finansial. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan produktivitas karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

2.1.5.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, yang muncul sebagai hasil dari penilaian terhadap berbagai

aspek pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Menurut berbagai teori manajemen sumber daya manusia, beberapa faktor yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja antara lain:

1. Kompensasi dan Kesejahteraan

Besarnya upah, gaji, bonus, serta fasilitas kesejahteraan yang diterima karyawan sangat memengaruhi kepuasan kerja. Karyawan yang merasa kompensasinya sesuai dengan beban kerja dan kontribusinya cenderung akan lebih puas dan termotivasi dalam bekerja.

2. Lingkungan Kerja yang Nyaman

Kondisi lingkungan kerja yang aman, bersih, nyaman, serta didukung suasana kerja yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang mendukung akan membuat karyawan merasa betah, nyaman, dan lebih semangat dalam menjalankan tugasnya.

3. Hubungan Baik dengan Rekan Kerja dan Atasan

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh hubungan sosial yang terjalin di lingkungan kerja. Hubungan yang harmonis, penuh kerja sama, dan saling menghargai antar karyawan maupun antara karyawan dengan atasan dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, sehingga meningkatkan kepuasan kerja.

4. Kesempatan Berkembang dan Promosi

Adanya peluang untuk berkembang, mendapatkan pelatihan, serta kesempatan promosi jabatan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa memiliki kesempatan untuk maju cenderung lebih puas dan termotivasi dalam mencapai target kerja.

5. Jenis Pekerjaan yang Dilakukan

Tingkat kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh jenis pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan yang sesuai dengan minat, kemampuan, serta memberikan tantangan positif akan membuat karyawan merasa lebih puas. Pekerjaan yang monoton atau terlalu berat tanpa variasi justru dapat menurunkan kepuasan kerja.

6. Pengakuan dan Apresiasi atas Prestasi Kerja

Karyawan akan merasa puas jika hasil kerjanya dihargai dan diakui oleh organisasi, baik melalui penghargaan formal maupun ungkapan apresiasi secara langsung. Pengakuan ini dapat menumbuhkan rasa bangga dan meningkatkan kepuasan dalam bekerja.

7. Kepastian Status dan Keamanan Kerja

Kepastian mengenai status pekerjaan serta jaminan keamanan kerja sangat memengaruhi kepuasan kerja. Karyawan yang merasa posisinya aman dan memiliki jenjang karir yang jelas akan lebih tenang dan puas dalam menjalankan pekerjaannya.

2.1.5.3 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Seorang karyawan dapat merasa puas ataupun tidak puas kepada pekerjaannya yang bersifat individu. Indikator kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2021:44) sebagai berikut:

1. Gaji/upah, yakni mencakup sistem penggajian dan keadilan penggajian.
2. Rekan kerja, yakni mencakup dukungan rekan kerja.
3. Pengawasan atasan, yakni mencakup pimpinan yang berorientasi terhadap kinerja karyawan dan pimpinan yang mengutamakan partisipasi karyawan.

4. Promosi, yakni mencakup peluang dan keadilan untuk mendapatkan promosi.
5. Pekerjaan itu sendiri, yakni mencakup kesempatan untuk belajar dan tanggung jawab.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini peneliti mengacu kepada penelitian terdahulu dijadikan sebagai bahan acuan untuk melihat seberapa besar pengaruh hubungan antara satu variabel penelitian dengan variabel penelitian yang lainnya. Dasar atau acuan yang berupa teori-teori atau temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya dijadikan sebagai data pendukung untuk menunjang penelitian ini. Selain itu, penelitian terdahulu dapat digunakan sebagai sumber pembandingan dengan penelitian yang sedang peneliti lakukan dan juga agar dapat mengetahui persamaan dan perbedaan penelitian yang sedang dilakukan dengan penelitian terdahulu. Judul penelitian diambil sebagai bahan pembandingan adalah yang memiliki variabel bebas mengenai motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebagai variabel terikat. Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu yang berkaitan:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Sandra, 2021 Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Bintan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan	a. variabel independen motivasi kerja b. variabel independen	a. variabel independen komunikasi

Tabel 2.1 (Lanjutan)

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Jurnal Manajerial dan Bisnis Tanjungpinang Vol 4 No 1 (2021) DOI: https://doi.org/10.52624/manajerial.v4i1.2213	signifikan terhadap kepuasan kerja	motivasi kerja c. variabel dependen kepuasan kerja	
2	Putra & Pasaribu, 2023 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pusat Kesehatan Masyarakat di Kota Padang Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat Vol 17, No 2 (2023) DOI: https://doi.org/10.31869/mi.v17i2.4123	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai	a. variabel independen motivasi kerja b. variabel dependen kepuasan kerja	a. variabel independen tidak ada lingkungan kerja
3	Adrian & Arianto, 2022 Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Hypermart Bengkulu Jurnal Ekombis Riview Vol 10 No 1 (2022) DOI: https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i1.1752	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, iklim organisasi, dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan	a. variabel independen motivasi kerja b. variabel dependen kepuasan kerja	a. variabel independen iklim organisasi b. variabel independen kepemimpinan
4	Yuliantini & Santoso, 2020 Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Travelmart Jakarta Pusat Jurnal Manajemen Vol. 16 No. 2 (2020): Oikonomia: Jurnal Manajemen	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan	a. variabel independen motivasi kerja b. variabel independen	a. variabel independen disiplin kerja

Tabel 2.1 (Lanjutan)

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	DOI: https://doi.org/10.47313/oikonomia.v16i2.1153	terhadap kepuasan kerja karyawan	lingkungan kerja c. variabel dependen kepuasan kerja	
5	Dharmawan & Nugroho, 2023 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Dhamar Tunggul Wulung Kota Kediri Jurnal Relawan Indonesia Vol 5 No 1 (2023) DOI: https://doi.org/10.47467/reslaj.v5i1.1253	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	a. variabel independen lingkungan kerja b. variabel dependen kepuasan kerja	a. variabel independen tidak ada motivasi kerja
6.	Runtu et al., 2022 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pos Cabang Utama Manado Jurnal Unsrat Vol. 3 No. 4 (2022)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan work life balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	a. variabel independen lingkungan kerja b. variabel dependen kepuasan kerja	a. variabel independen work life balance
7	Damayanti & Ismiyati, 2020 Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru Economic Education Analysis Journal Vol 9 No 1 (2020) DOI: https://doi.org/10.15294/eeaj.v9i1.37165	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan	a. variabel independen lingkungan kerja b. variabel dependen kepuasan kerja	a. variabel independen kompensasi b. variabel independen budaya organisasi

Tabel 2.1 (Lanjutan)

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		terhadap kepuasan kerja	kerja	
8	Aliya & Saragih, 2020 Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat Jurnal Stiemb Vol 4 No 3 (2020) DOI: https://doi.org/10.31955/mea.v4i3.291	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa work life balance dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	a. variabel independen lingkungan kerja b. variabel dependen kepuasan kerja	a. variabel independen work life balance
9	Alam & Wanialisa, 2021 Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV Pintu Mas Bogor Jurnal Ikraith Ekonomika Vol. 4 No. 2 (2021) DOI: https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v4i2.1031	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	a. variabel independen lingkungan kerja b. variabel dependen kepuasan kerja	a. variabel independen disiplin kerja b. variabel independen komitmen organisasi
10	Ramadanita & Kasmiruddin, 2021 Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	a. variabel independen lingkungan kerja b. variabel dependen kepuasan kerja	a. variabel independen kompensasi
11	Rahma et al., 2023 Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi	a. variabel independen lingkungan	a. variabel independen kompensasi

Tabel 2.1 (Lanjutan)

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Umum Kota Makassar Jurnal Nmar Vol. 4 No. 2 (2023) DOI: https://doi.org/10.37476/nmar.v4i2.4062	dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	kerja b. variabel dependen kepuasan kerja	
12	Pradana & Santoso, 2022 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo Jurnal Ekonomi, keuangan dan Bisnis Syariah Vol 4 No 3 (2022) DOI: https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i3.714	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	a. variabel independen lingkungan kerja b. variabel independen motivasi kerja c. variabel dependen kepuasan kerja	a. . variabel independen gaya kepemimpina n
13	Rulianti & Nurpribadi, 2023 Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Jurnal Ekonomi dan Syariah Vol 6 No 1 (2023) DOI: 10.36778/jesya.v6i1.1011	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	a. variabel independen motivasi kerja b. variabel independen lingkungan kerja c. variabel dependen kepuasan	a. variabel independen pengembang an karir

Tabel 2.1 (Lanjutan)

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
			kerja	
14	Fatolosa Hulu, 2024 Pengaruh Pengembangan Karir, Hubungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Jurnal Ilmiah Edunomika Vol 8 No 2 (2024)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir, hubungan kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	a. variabel independen motivasi kerja b. variabel dependen kepuasan kerja	a. variabel independen pengembangan an karir a. variabel independen hubungan kerja
15	Mubarqah & Yusuf (2020) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kotabima Jurnal Ekonomi dan Manajemen Vol. 17 No. 2 (2020) DOI: https://doi.org/10.30872/jkin.v17i2.7480	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	a. variabel independen motivasi kerja b. variabel dependen kepuasan kerja	a. variabel independen tidak ada lingkungan kerja
16	Meindro Waskito (2023) Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. MNC Sekuritas Jurnal Ekonomi Bisnis Vol 6 No 01 (2023) DOI: https://doi.org/10.34005/kinerja.v6i01.2726	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	a. variabel independen motivasi kerja b. variabel independen lingkungan kerja c. variabel dependen	a. tempat penelitian b. waktu penelitian

Tabel 2.1 (Lanjutan)

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
			kepuasan kerja	
17	<p>Dela Dela Rosa (2023)</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja serta Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT. SKF Indonesia</p> <p>Jurnal Kajian Administrasi dan Sosial Terapan Vol. 2 No. 1 (2023) DOI: https://doi.org/10.20961/evokasi.v2i1.543</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</p>	<p>a. variabel independen lingkungan kerja</p> <p>b. variabel independen motivasi kerja</p> <p>c. variabel dependen kepuasan kerja</p>	<p>a. tempat penelitian</p> <p>b. waktu penelitian</p>
18	<p>Anandita (2021)</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja di SMP Islam Mbah Bolong Jombang</p> <p>Jurnal Inovasi Penelitian DOI: 10.47492/jip.v1i4.842</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</p>	<p>a. variabel independen lingkungan kerja</p> <p>b. variabel independen motivasi kerja</p> <p>c. variabel dependen kepuasan kerja</p>	<p>a. tempat penelitian</p> <p>b. waktu penelitian</p>
19	<p>Ningrum Rahayu (2020)</p> <p>Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perum Pegadaian Salama Cabang</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi</p>	<p>a. variabel independen motivasi</p>	<p>a. tidak ada variabel lingkungan</p>

Tabel 2.1 (Lanjutan)

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Bima Vol. 2 No. 2 (2020)	kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	kerja b. variabel dependen kepuasan kerja	kerja
20	Ade Irma (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Jurnal Manajemen Vol. 12 (2) 2020	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	a. variabel independen lingkungan kerja b. variabel dependen kepuasan kerja	a. tidak ada variabel motivasi kerja b. tempat penelitian c. waktu penelitian
21	Wilda Rahmawati (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja , Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Richeese Cabang Mojokerto) Jurnal Ilmiah Riset Manajemen Vol. 11 No. 03 2022	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	a. variabel independen lingkungan kerja b. variabel independen motivasi kerja c. variabel dependen kepuasan kerja	a. tempat penelitian b. waktu penelitian
22	Nur Rokhmatin (2020) Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa	a. variabel independen lingkungan	a. tempat penelitian

Tabel 2.1 (Lanjutan)

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	di Rumah Makan Hompimpa Chicken Sidoarjo http://repository.stiemahardhika.ac.id/id/eprint/1609	kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	kerja b. variabel dependen kepuasan kerja	b. waktu penelitian
23	Widhayani Puri Setioningtyas Pengaruh Mutasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Pt. Cipta Aneka Selera Indonesia DOI: https://doi.org/10.36456/majeko.vol25.no1.a2447	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mutasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	a. variabel independen lingkungan kerja b. variabel independen motivasi kerja c. variabel dependen kepuasan kerja	a. tempat penelitian b. waktu penelitian
24	Muhammad Fikri (2021) Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan PT Bank BRI Syariah Tbk KC Jakarta Wahid Hasyim) http://repository.stei.ac.id/id/eprint/3093	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	a. variabel independen motivasi kerja b. variabel independen lingkungan kerja c. variabel dependen	a. tempat penelitian b. waktu penelitian

Tabel 2.1 (Lanjutan)

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
			kepuasan kerja	
25	Divani Alyssa Zahra Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Restoran The White Clover Resto & Dine DOI: https://doi.org/10.52644/joeb.v12i2.185	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja, kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	a. variabel independen motivasi kerja b. variabel dependen kepuasan kerja	a. tempat penelitian b. waktu penelitian

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian terdahulu terdapat beberapa persamaan antara yang dilakukan oleh peneliti dan yang dilakukan oleh peneliti terdahulu. Namun, terdapat beberapa perbedaan yang dilakukan oleh peneliti terdahulu diantaranya lokasi dan waktu penelitian. Adanya variabel yang digunakan peneliti sebagai variabel tambahan yang mempengaruhi variabel lainnya, sehingga terdapat perbedaan antara penelitian terdahulu dan penelitian yang sekarang dilakukan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti.

2.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi kerja merupakan aspek penting dalam perusahaan, karena motivasi

menjadi faktor pendorong yang mendorong seseorang untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian terhadap bentuk motivasi yang diberikan kepada karyawannya, sebab motivasi kerja yang tepat dapat memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dengan demikian, tingginya motivasi kerja karyawan tercermin dari tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan tersebut ditunjukkan melalui kepuasan terhadap beban kerja yang dijalani, yang dapat diwujudkan dalam bentuk perasaan berguna, pencapaian hasil, keterlibatan dalam aktivitas, kemajuan dalam karir, wewenang yang dimiliki, serta kepuasan dalam menjalani pekerjaan, termasuk interaksi dengan rekan kerja.

Berdasarkan peneliti terdahulu dari Adrian & Arianto (2022) dan Mubarqah (2020) yang menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja. Diperkuat lagi dengan hasil penelitian Fatolosa Hulu (2024) yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja yang baik akan menjamin kepuasan kerja karyawan, jika lingkungan kerja yang baik, dapat membuat suasana yang menyenangkan, dan membawa ketentraman, maka akan meningkatkan suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja atau prestasi seorang karyawan lebih baik

dikarenakan bekerja tanpa gangguan. Adapun lingkungan kerja terdiri dari lingkungan karyawan baik fisik dan non fisik. Dimana lingkungan kerja fisik seperti peralatan kerja, gedung, lokasi, dan desain ruang, sedangkan lingkungan non fisik seperti lingkungan yang akrab, nyaman, saling mendukung sesama team kerja, dan mampu menciptakan hubungan yang harmonis antar atasan dengan bawahan, dan sesama rekan kerja.

Karyawan merasa puas dan bangga ketika merasa bahwa lingkungan fisik dan non fisik tempat mereka bekerja baik. Selain itu, berdampak positif terhadap kinerja karyawan di organisasi perusahaan. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, perlu dibuat aturan organisasi yang jelas dan sistem komunikasi yang jelas yang mendorong motivasi karyawan dan bermuara pada kepuasan karyawan.

Berdasarkan peneliti terdahulu dari Damayanti & Ismiyati (2020) dan Aliya & Saragih (2020) yang menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Diperkuat lagi dengan hasil penelitian Yuliantini & Santoso (2020) yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Perusahaan yang mampu menciptakan kepuasan kerja bagi karyawannya memiliki peluang lebih besar dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang dapat menentukan kualitas, produktivitas, serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai aspek yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Dua faktor yang memiliki peran signifikan dalam hal ini adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja.

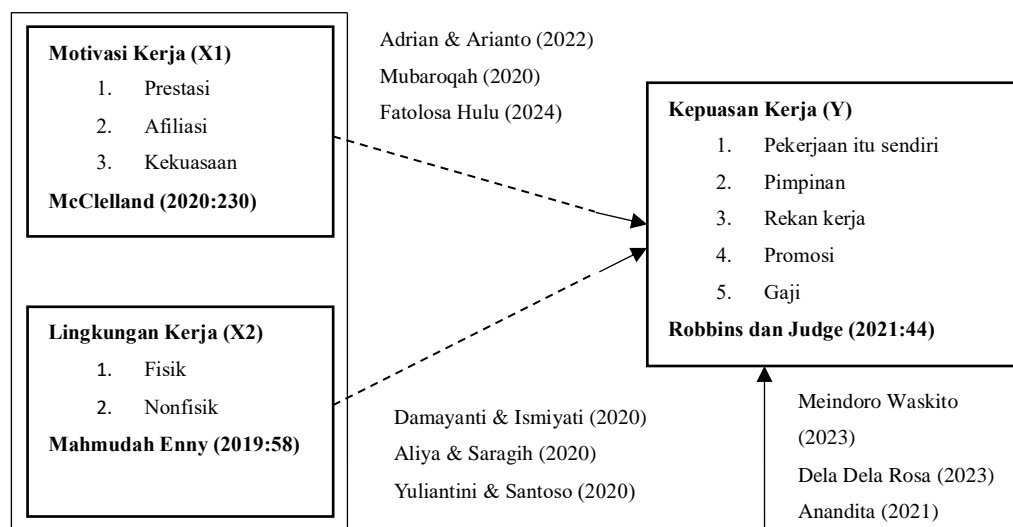
Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong individu untuk berperilaku, bekerja, dan berupaya mencapai tujuan tertentu. Tingginya motivasi kerja akan mendorong karyawan untuk lebih bersemangat, bertanggung jawab, dan antusias dalam menyelesaikan tugas serta mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Di samping itu, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja yang secara langsung dapat memengaruhi kenyamanan dan keamanan karyawan saat bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif ditandai dengan fasilitas kerja yang memadai, hubungan interpersonal yang harmonis, suasana kerja yang nyaman, serta dukungan dari pimpinan dan rekan kerja.

Dengan demikian, motivasi kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang mendukung dapat menciptakan kepuasan kerja yang optimal bagi karyawan. Kondisi ini akan berdampak positif terhadap produktivitas, loyalitas, serta keterlibatan karyawan dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara berkelanjutan.

Penelitian ini selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Meindoro Waskito (2023) dan Anandita (2021) yang menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Diperkuat lagi dengan hasil penelitian terdahulu

oleh Dela Dela Rosa (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara keseluruhan, dapat diketahui bahwa motivasi dan lingkungan merupakan faktor penting yang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kurangnya motivasi kerja dan lingkungan kerja yang baik dalam perusahaan dapat menyebabkan penurunan kepuasan kerja.



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis

Berdasarkan uraian pada kerangka pemikiran dan paradigma penelitian, maka penulis mengambil hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis Simultan

Terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

2. Hipotesis Parsial

1. Terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.
2. Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.