

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”. Sedangkan menurut Hasibuan (2016:10), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Selain itu adapun menurut Afandi (2018:3) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Berdasarkan Pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau seni yang mengatur hubungan dan proses atau peranan tenaga kerja agar dapat berjalan dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan perusahaan.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2016:21) meliputi beberapa fungsi yaitu, perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan (*directig*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pemimpin dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar dapat mencari peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atas kesalahan, diadakan tindakan perbaikan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan industrasi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu tujuan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang

diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerja masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian belas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layaknya artinya dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan, perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan

kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan terwujudnya tujuan. Karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma perusahaan.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh Undang-Undang No. 12 Tahun 1964.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2017:9) bahwa tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

- a. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
- b. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.

- c. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
- d. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
- e. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi atau perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
- f. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

2.2 Beban Kerja

Menurut Munandar (2016:385) beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi tenaga kerja. Sedangkan menurut Tarwaka (2017:128) pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Lain halnya menurut Ambarwati (2015:21), beban kerja adalah kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Kapasitas pekerjaan harus disesuaikan dengan jumlah karyawan yang ada.

Dengan dikemukakannya beberapa definisi diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus

dilakukan, waktu atau batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya.

2.2.1 Dimensi Indikator Beban Kerja

Menurut Munandar (2016:142) ada 4 dimensi dalam beban kerja adalah :

a. Target yang Harus Dicapai

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

b. Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan (lembur)

c. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang sedang berlangsung, misalnya tidak menggunakan waktu istirahat untuk mengerjakan tugas kantor.

d. Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.2.2 Tujuan analisis Beban Kerja

Tujuan adanya analisis beban kerja diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Penataan atau penyempurnaan struktur organisasi.
2. Penilaian prestasi kerja jabatan dan prestasi kerja unit.
3. Bahan penyempurnaan sistem dan prosedur kerja.
4. Sarana peningkatan kinerja kelembagaan.
5. Penyusunan daftar karyawan.
6. Penyusunan rencana kebutuhan karyawan dari unit yang berlebihan ke unit yang kekurangan.
7. Bahan penetapan kebijakan bagi pimpinan dalam rangka peningkatan pendayagunaan sumber daya manusia.

Manfaat analisis beban kerja dan tenaga kerja adalah untuk menetapkan jumlah karyawan yang diperlukan untuk melaksanakan sejumlah pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan. Dalam analisis tenaga kerja, minimal harus diperhatikan dua faktor yaitu diantaranya :

1. Ketidakhadiran harus diketahui penyebabnya.
2. Pergantian karyawan adalah kegiatan keluar masuknya karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi.

2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja

Menurut koesomowidjojo (2017:24), faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja diantaranya :

1. Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti berupa kelamin, usia, postur tubuh, keinginan, atau persepsi (faktor psikis).

2. Faktor Eksternal

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

a. Lingkungan Kerja

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

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

b. Tugas-tugas fisik

Tugas-tugas fisik adalah suatu alat atau sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, bahkan hingga tingkat kesulitan yang dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaan.

c. Organisasi kerja

Seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, shift kerja, istirahat, perencanaan karier hingga penggajian/pengupahan akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan oleh masing-masing karyawan. Jadwal kerja karyawan dalam shift kerja bukanlah hal yang menyenangkan untuk dilakukan. Aturan organisasi untuk mengatur shift kerja sesuai periode tertentu, akan sangat melelahkan bagi karyawan yang menjalaninya.

2.2.4 Jenis Beban Kerja

Beban kerja dapat dibedakan atas beban kerja ringan, sedang, dan berat. Pekerjaan yang memiliki beban kerja ringan yaitu pekerja kantor, dokter, perawat, guru, dan pekerja rumah tangga dengan menggunakan

mesin. Pekerjaan yang memiliki beban kerja sedang adalah industri ringan, mahasiswa, buruh bangunan, petani, pekerja toko, dan pekerja rumah tangga tanpa menggunakan mesin. Sedangkan pekerjaan yang memiliki beban kerja berat adalah petani tanpa mesin, kuli angkat/angkut, pekerja tambang, tukang kayu tanpa mesin, tukang besi, penari atau atlet.

Sedangkan menurut Koesomowidjojo (2017:22), terdapat dua jenis beban kerja yaitu diantaranya :

1. Beban kerja kuantitatif yaitu menunjukkan adanya jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab atas pekerjaan yang dimilikinya.
2. Beban kerja kualitatif yaitu berhubungan dengan mampu tidaknya pegawai melaksanakan pekerjaan yang dimilikinya.

2.3 Pengembangan Karir

2.3.1 Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Mangkunegara (2017:77) mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Menurut Sinambela (2018:260) mengemukakan

bahwa pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang unruk mencapai rencana karir yang diinginkan. Sementara itu, menurut Sinambela (2018:260) berpendapat bahwa pengembangan karir adalah serangkain aktivitas untuk mempersiapkan seseorang induvidu pada kemajuan karir yang direncanakan. Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan aktivitas kepegawain yang membantu pegawai-pegawai untuk mencapai kemajuan karier yang direncanakan.

2.3.2 Dimensi Indikator Pengembangan Karir

Pengembangan karir yang dilaksanakan oleh setiap perusahaan disesuaikan dengan jalur karir yang direncanakan, perkembangan kebutuhan dan fungsi perusahaan itu sendiri. Menurut Sinambela (2018:291) berpendapat bahwa terdapat tujuh dimensi yang mempengaruhi pengembangan karir pegawai, yaitu :

a. Prestasi Kerja Memuaskan

Pangkal tolok pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya dalam melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya.

b. Pengenalan Oleh Pihak Lain

Hal yang dimaksud dengan pengenalan oleh pihaka lain adalah berbagai pihak yang berwenang memutuskan layak tidaknya seseorang dipromosikan seperti atasan langsung dan pimpinan

departemen SDM yang mengetahui kemampuan dan prestasi kerja pegawai.

c. Kesetiaan Pada Organisasi

Hal ini merupakan dedikasi seorang pegawai yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama.

d. Pembimbing dan Sponsor

Pembimbing adalah orang yang memberikan nasihat dan saran kepada pegawai dalam upaya mengembangkan kariernya. Sementara itu, sponsor adalah seseorang di dalam perusahaan yang dapat menciptakan kesempatan bagi pegawai yang mengembangkan kariernya.

e. Dukungan Para Bawahan

Dukungan yang diberikan kepada bawahan dalam bentuk kesuksesan tugas manajer yang bersangkutan.

f. Kesempatan Untuk Tumbuh

Kesempatan yang di berikan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuannya, seperti melalui pelatihan, kursus, dan melanjutkan jenjang pendidikannya.

g. Berhenti Atas Permintaan dan Kemauan Sendiri

Keputusan seorang pegawai untuk berhenti kerja dan beralih ke organisasi lain yang memberikan kesempatan lebih besar untuk mengembangkan karir.

2.3.3 Tujuan Pengembangan Karir

Pengembangan karir karyawan bertujuan dan bermanfaat bagi perusahaan, karyawan, konsumen, atau masyarakat yang mengkonsumsi barang/jasa yang dihasilkan perusahaan. Tujuan pengembangan karir menurut Mangkunegara (2017:77) hakikatnya menyangkut hal-hal berikut:

1. Membantu dalam pencapaian Tujuan individu dan perusahaan
Pengembangan karir membantu pencapaian tujuan perusahaan dan tujuan individu. Seorang pegawai yang sukses dengan prestasi kerja sangat baik kemudian menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi, hal ini berarti tujuan perusahaan dan tujuan individu tercapai.
2. Menunjukkan Hubungan Kesejahteraan Pegawai
Perusahaan merencanakan karir pegawai dengan meningkatkan kesejahteraannya agar pegawai lebih tinggi loyalitasnya.
3. Membantu Pegawai Menyadari Kemampuan Potensi Mereka
Pengembangan karir membantu menyadarkan pegawai akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya.
4. Memperkuat Hubungan antara Pegawai dan Perusahaan
Pengembangan karir akan memperkuat hubungan dan sikap pegawai terhadap perusahaannya.
5. Memberikan Tanggung Jawab Sosial

Pengembangan karir suatu cara menciptakan iklim kerja yang positif dan pegawai-pegawai menjadi lebih bermental sehat.

6. Membantu Memperkuat Pelaksanaan Program-Program Perusahaan

Pengembangan karir membantu program-program perusahaan lainnya agar tujuan perusahaan tercapai.

7. Mengurangi Turnover dan Biaya Kepegawain

Pengembangan karir dapat menjadikan turnover rendah dan begitu pula biaya kepegawaian menjadi lebih efektif.

8. Mengurangi Keusangan Profesi dan Manajerial

Perencanaan karir dimaksudkan mengintegrasikan perencanaan kerja dan kepegawaian.

9. Menggiatkan Analisis dari Keseluruhan Pegawai

Perencanaan karir dimaksudkan mengintegrasikan perencanaan kerja dan kepegawaian.

10. Menggiatkan Suatu Pemikiran (Pandangan) Jarak Waktu yang panjang

11. Pengembangan karier berhubungan dengan jarak waktu yang panjang. Hal ini karena penempatan suatu posisi jabatan memerlukan persyaratan dan kualifikasi yang sesuai dengan prosinya.

2.3.4 Prinsip – prinsip Pengembangan Karir

Menurut Handoko (2015:123), ada beberapa prinsip pengembangan karir yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pekerjaan itu sendiri mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pengembangan karir. Bila setiap hari pekerjaan menyajikan suatu tantangan yang berbeda, apa yang dipelajari di pekerjaan akan jauh lebih penting daripada aktivitas rencana pengembangan formal.
2. Bentuk pengembangan skill yang dibutuhkan ditentukan oleh permintaan pekerjaan yang spesifik. Skill yang dibutuhkan untuk menjadi supervisor akan berbeda dengan skill yang dibutuhkan untuk menjadi middle manager.
3. Pengembangan akan terjadi hanya seorang individu belum memperoleh skill yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Jika tujuan tersebut dikembangkan lebih lanjut oleh seorang individu maka individu yang telah memiliki skill yang dituntut pekerjaan akan menempati pekerjaan yang baru.
4. Waktu yang digunakan untuk pengembangan dapat direduksi/dikurangi dengan mengidentifikasi rangkaian penempatan pekerjaan individu yang rasional.

Pengembangan karir (*career development*) meliputi perencanaan karir (*career planning*) dan manajemen karir (*career management*).

Memahami pengembangan karir dalam sebuah organisasi membutuhkan suatu pemeriksaan atas dua proses, yaitu bagaimana

masing-masing individu merencanakan dan menerapkan tujuan-tujuan karirnya (perencanaan karir) dan bagaimana organisasi merancang dan menerapkan program-program pengembangan karir/manajemen karir.

2.4 Lingkungan Kerja

2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nabawi (2019:173) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Sedangkan menurut Afandi (2016:51) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi di dalam perusahaan yang berpengaruh pada segala aktivitas karyawan baik secara fisik

maupun non fisik yang akan berdampak pada kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya guna mencapai tujuan perusahaan.

2.4.4 Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja menurut Afandi (2018) adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan banyak pengawasan serta semangatjuangnya akan tinggi.

2.4.2 Dimensi Indikator Lingkungan Kerja

Dalam mengukur variabel lingkungan kerja terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Berikut adalah yang menjadi dimensi dan indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017:27) adalah sebagai berikut:

- a. Lingkungan Kerja Fisik
 - 1) Pencahayaan
 - 2) Sirkulasi ruang kerja
 - 3) Tata letak ruangan
 - 4) Peralatan kantor

- 5) Kebisingan
 - 6) Fasilitas
- b. Lingkungan Kerja Non Fisik
- 1) Hubungan dengan pimpinan
 - 2) Hubungan sesama rekan kerja
 - 3) Komunikasi antar pegawai
 - 4) Keamanan kerja

2.4.3 Jenis – jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sangat berperan penting dalam keberlangsungan perusahaan, sehingga sangat penting diperhatikan oleh seorang pemimpin di suatu perusahaan akan kenyamanan lingkungan kerja, sebab lingkungan kerja yang nyaman sangat mempengaruhi eektivitas karyawan dalam bekerja diperusahaan. Didalam setiap kegiatan usaha perlu membuat rancangan atau *lay out* tata letak lingkungan kerja sehingga perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek dalam pembentukan lingkungan kerja itu sendiri. Menurut Sedarmayanti (2015) menyatakan bahwa jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik 10 secara

langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
 - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain
2. Lingkungan kerja non fisik

merupakan semua keadaan kejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

Kondisi lingkungan kerja non fisik meliputi:

- a. Faktor lingkungan sosial Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.

- b. Faktor status sosial Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.
- c. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.
- d. Faktor sistem informasi

Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi yang baik di lingkungan perusahaan maka anggota perusahaan akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain menghilangkan perselisihan salah faham.

2.5 Kepuasan Kerja

2.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:74) Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilalain salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Pemahaman serupa juga dikemukakan oleh Gayang (2018:299), kepuasan kerja merupakan perasaan yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, baik berupa perasaan yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, baik berupa perasaan yang menyenangkan maupun tidak tidak menyenangkan. Sementara menurut Hasibuan

(2016:202), “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja”. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan pada umumnya tercermin dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun yang ditugaskan kepadanya dilingkungan kerja. Sebaliknya apabila kepuasan kerja tidak tercapai maka dapat berakibat buruk pada perusahaan. Akibat buruk itu dapat berupa kemalasan, kemangkiran, mogok kerja, pergantian tenaga kerja dan akibat buruk yang merugikan lainnya.

Berdasarkan beberapa pendapat tentang pengertian kepuasan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap beberapa aspek yang terkadang dalam pekerjaan baik berupa perasaan senang maupun tidak senang.

2.5.2 Dimensi Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Bagia (2015:125) mengatakan bahwa ada lima dimensi kepuasan kerja dalam teori perbedaan (discrepancy theory) antara lain :

a. Gaji (*Pay*)

Salah satu bentuk dari kompensasi finansial yang diterima karyawan pada periode waktu tertentu atas kontribusinya terhadap pencapaian

tujuan organisasi yang dirancang dan dikelola dengan prinsip adil dan layak.

b. Pekerjaan itu sendiri (*Work Self*)

Sikap pekerja terhadap karakteristik pekerjaan, seperti variasi keterampilan, identitas tugas, signifikan, dan umpan balik kerja.

c. Promosi (*Promotion*)

Proses perpindahan dan penempatan seorang karyawan pada posisi jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya yang memberikan tantangan, tanggung jawab, otoritas, status dan imbalan yang lebih besar dari jabatan yang mereka duduki sebelumnya.

d. Rekan Kerja (*Working Condition*)

Kesempatan yang dimiliki oleh pekerja untuk bekerjasama dengan pekerja yang lainnya, sehingga mereka dapat bertukar pikiran dan mendiskusikan masalah-masalah yang dihadapi dalam bekerja.

e. Kondisi Kerja (*Working Condition*)

Kondisi kerja yang mencakup semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang ada di tempat kerja.

2.5.3 Faktor – faktor Kepuasan Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2015:77), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

a. Kesempatan untuk maju.

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja.

b. Kemauan kerja.

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama bekerja.

c. Gaji.

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

d. Perusahaan dan manajemen.

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.

e. Pengawasan.

Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turnover.

2.5.4 Pendekatan Kepuasan Kerja

Pendekatan yang sering digunakan untuk mengukur kepuasan kerja dengan menggunakan rting Scale antara lain : (1) *Minnessota Satisfaction Questionare*. *Minnesota Satifaction Questionare* (MSQ) adalah suatu instrumen atau alat pengukur kepuasan kerja yang dirancang demikian rupa yang di dalamnya memuat secara rinci unsur-unsur yang

terkategorikan dalam unsur kepuasan dan unsur ketidakpuasan. Skala MSQ mengukur berbagai aspek pekerjaan yang dirasakan sangat memuaskan, memuaskan, tidak dapat memuaskan, tidak dapat memuaskan dan sangat tidak memuaskan. Karyawan diminta memilih satu alternatif jawaban yang sesuai dengan kondisi pekerjaannya. *Job descriptive index*, adalah suatu instrumen pengukur kepuasan kerja yang dikembangkan oleh Kendall, dan Hulin. Dengan instrumen ini dapat diketahui secara luas bagaimana sikap karyawan terhadap komponen-komponen dari pekerjaan itu. Variabel yang diukur adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, supervisi dan mitra kerja. *Porter Need Satisfaction Questionare* adalah suatu instrumen pengukur kepuasan kerja yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja para manajer. Pertanyaan yang diajukan lebih mempromosikan diri pada permasalahan tertentu dan tantangan yang dihadapi oleh para manajer.

2.6 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini penulis mencari sumber-sumber lain dari berbagai sumber informasi penelitian yang berkaitan dengan judul. Baik jurnal maupun skripsi yang sudah ada sebelumnya, dengan tujuan ingin mengetahui serta membandingkan hasil yang diperolehnya sebagai bahan pertimbangan dan landasan teori-teori yang akan digunakan dalam penulisan proposal skripsi ini.

Ada pun penelitian terdahulu yang digunakan sebagai rujukan dalam penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
1.	<p>Lulu Novena Sitinjak/2018/Pengaruh Lingkungan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan)”</p> <p>Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 60 No.2.</p>	<p>Lingkungan kerja :</p> <p>a. lingkungan kerja fisik</p> <p>b. lingkungan kerja non fisik.</p> <p>Kepuasan kerja:</p> <p>a. gaji atau upah</p> <p>b. pekerjaan itu sendiri</p> <p>c. promosi</p> <p>d. rekan kerja</p> <p>e. kondisi kerja</p>	<p>Metode : kuantitatif</p> <p>Alat Analisis : Analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial</p>	<p>lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan.</p>

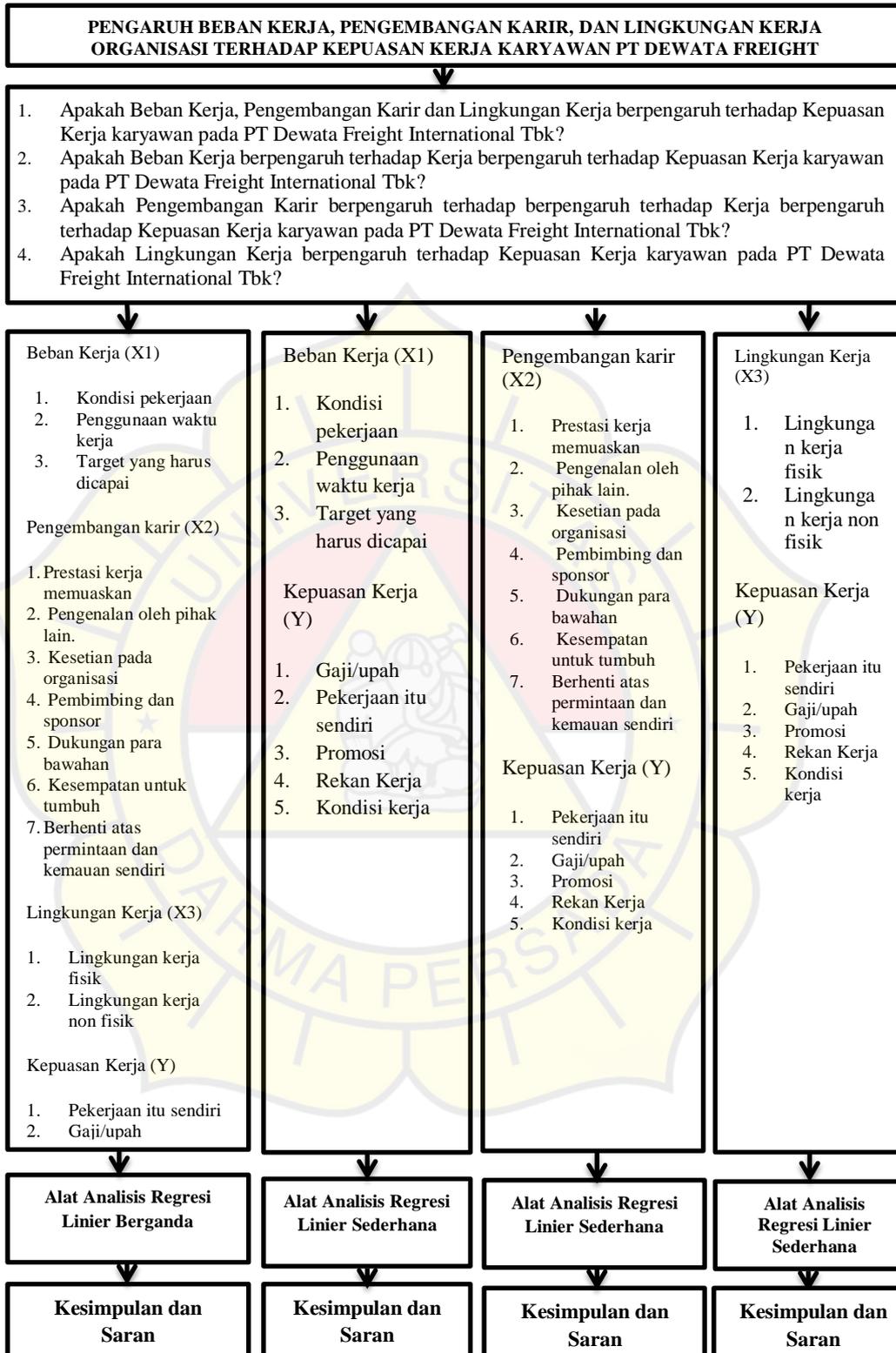
2.	<p>Ryani D.P, Septiani J, Nurul Khotimah/2019/ Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sari Coffee Indonesia, Tbk</p> <p>E-ISSN : 2686- 6331, P-ISSN : 2686-6358. Volume 1, Issue1.</p>	<p>Beban Kerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. kondisi pekerjaan b. penggunaan waktu kerja c. target yang harus dicapai <p>Lingkungan Kerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. lingkungan kerja fisik b. lingkungan kerja non fisik. <p>Pengembangan Karir :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. prestasi kerja memuaskan b. kesetiaan pada organisasi c. pembimbing dan sponsor <p>Kepuasan Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. gaji atau upah b. pekerjaan itu sendiri c. promosi d. rekan kerja e. kondisi kerja 	<p>Metode : Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis : Analisis statistik, Uji regresi linear berganda</p>	<p>beban kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja akan tetapi secara parsial dan simultan</p>
3.	<p>Laily Nurida Safitri, Mardi Astutik/2019/ Pengaruh Beban Kerja Pesawat Dengan Mediasi Stress Kerja.</p> <p>Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara, E- ISSN: 2654- 4326, Vol 2 No 1, Juni 2019</p>	<p>Beban Kerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Beban waktu b. Beban usaha mental c. Beban tekanan psikologis <p>Kepuasan Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> a, gaji atau upah b. pekerjaan itu sendiri c. promosi d. rekan kerja e. kondisi kerja 	<p>Metode : Survey</p> <p>Alat Analisis : Analisis regresi berganda, analisis path dan uji sobel</p>	<p>pengaruh langsung beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat melalui variabel mediasi stress kerja.</p>

4.	<p>Kevin F.S Tambengi, Christoffel Kojo, Farlane S. Rumokoy/2016/ Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia. Tbk Witel Sulut</p> <p>Jurnal EMBA Vol.4 No.4 Desember 2016, Hal. 1088 – 1097. ISSN 2303-1174.</p>	<p>Beban Kerja :</p> <p>a. waktu kerja b. Jumlah pekerjaan c. Tugas yang diberikan d. Mengerjakan tugas dengan baik c. target yang harus dicapai</p> <p>Pengembangan Karir :</p> <p>a.prestasi kerja b. Latar belakang pendidikan d. Pelatihan c. Pengalaman kerja d. Kesetiaan pada perusahaan</p> <p>Kepuasan Kerja:</p> <p>a, Menyayangi pekerjaannya b. Mencintai pekerjaannya c. Moral kerja d.Kedisiplinan e. Prestasi kerja</p>	<p>Regresi linier berganda</p>	<p>kompensasi, beban kerja, dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.</p>
5.	<p>Kiki Retno Sari/2019/Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kera, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Karyawan Hotel Grand Duta Syariah di Kota Palembang.</p>	<p>Lingkungan Kerja :</p> <p>a. lingkungan kerja fisik b. lingkungan kerja non fisik.</p> <p>Beban Kerja :</p> <p>a.kondisi pekerjaan b. penggunaan waktu kerja c. target yang harus dicapai</p>	<p>Metode : Kualitatif</p> <p>Alat Analisis : Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Turnover Intention Karyawan. Lingkungan Kerja merupakan variabel yang dominan atau</p>

	Skripsi Progam Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fateh Palembang.	Kepuasan Kerja: a. gaji atau upah b. pekerjaan itu sendiri c. promosi d. rekan kerja e. kondisi kerja		yang paling besar dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Hotel Grand Duta Syariah Palembang.
--	---	--	--	---

2.7. Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian yang dilakukan tentang pengaruh beban kerja, pengembangan karir dan lingkungan kerja organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Dewata International Freight Tbk, maka disusun suatu kerangka pemikiran dengan tujuan untuk memudahkan pembaca dalam memahami isi dari apa yang ingin dibahas oleh peneliti. Pembuatan kerangka pemikiran berdasarkan rumusan masalah yang akan dibahas. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini dijelaskan melalui gambar 2.3 berikut



Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran

2.8 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, maka hipotesis penelitian ini adalah :

1. Apakah beban kerja, pengembangan karir dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Dewata Freight International Tbk?

Ho : Beban kerja, pengembangan karir dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Pada PT Dewata Freight International Tbk.

Ha : Beban kerja, pengembangan karir dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Dewata Freight International Tbk.

2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Dewata Freight International Tbk?

Ho : Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Dewata Freight International Tbk.

Ha : Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Dewata Freight International Tbk.

3. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Dewata Freight International Tbk?

Ho : Pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Dewata Freight International Tbk.

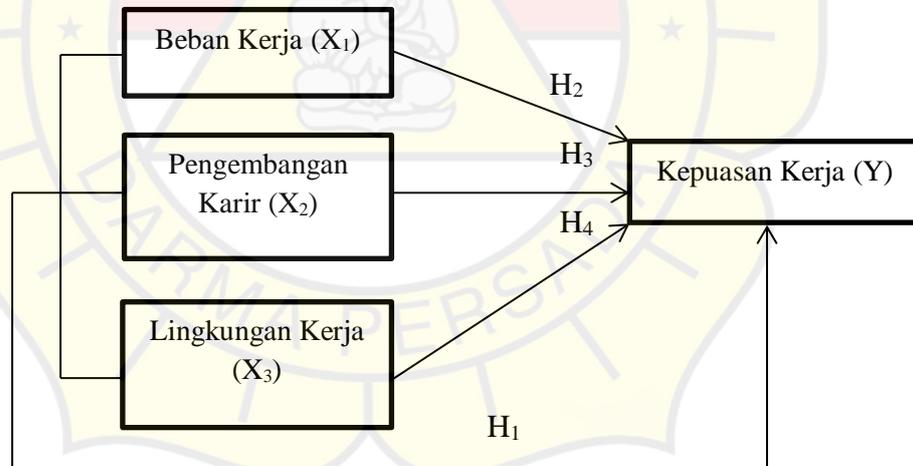
Ha : pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Dewata Freight International Tbk.

4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Dewata Freight International Tbk?

Ho : lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan karyawan pada PT Dewata Freight International Tbk.

Ha : lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Dewata Freight International Tbk.

Selanjutnya dari hipotesis yang ditetapkan dapat dijelaskan lebih lanjut melalui gambar 2.4 dalam paradigma penelitian sebagai berikut :



Sumber : diolah oleh penulis tahun 2021

Gambar 2.4 Paradigma Penelitian