

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Istilah manajemen memiliki berbagai pengertian. Secara universal manajemen adalah penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai sasaran dan kinerja yang tinggi dalam berbagai tipe organisasi profit maupun non profit. Menurut Afandi (2018:1) Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*). Manajemen adalah suatu proses khas, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya. Menurut (Irviani, 2018) Manajemen ialah suatu proses penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi melalui fungsi *planning*, Menurut (Irviani, 2018) manajemen merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan

pengawasan pekerjaan dari anggota organisasi serta menggunakan semua sumber daya manusia yang ada pada organisasi yang tersedia untuk pencapaian tujuan organisasi sudah dinyatakan jelas pada visi misi organisasi perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia.

Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Selanjutnya, MSDM berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi perusahaan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum. Karenanya, MSDM juga menjadi bagian dari Ilmu Manajemen (Management Science) yang mengacu kepada fungsi manajemen dalam pelaksanaan proses- proses perencanaan, pengorganisasian, staffing, memimpin dan mengendalikan.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

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 (Afandi, 2018:3). Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Sutrisno (2017:9) dijelaskan sebagai berikut :

a. Perencanaan

Kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian

Kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

c. Pengarahan dan Pengadaan

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

d. Pengendalian

Merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai rencana.

e. Pengembangan

Merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

f. Kompensasi

Merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

g. Pengintegrasian

Merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

h. Pemeliharaan

Merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.

i. Kedisiplinan

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

sulit mewujudkan tujuan maksimal.

j. Pemberhentian

Merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai suatu organisasi.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hamali (2018;15) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mengandung empat tujuan sebagai berikut:

a. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya. Organisasi atau perusahaan bisnis diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah-masalah sosial. Implikasi dari tujuan sosial MSDM di perusahaan adalah ditambahkannya tanggung jawab sosial ke dalam tujuan perusahaan atau yang dikenal dengan *Corporate Social Responsibility* (CSR) seperti program kesehatan lingkungan, proyek perbaikan lingkungan, program pelatihan dan pengembangan (*Research & Development*), serta menyelenggarakan gerakan dan mesponsori berbagai kegiatan sosial.

b. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Divisi sumber daya manusia meningkatkan efektivitas organisasional.

c. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Divisi sumber daya manusia harus meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia dengan cara memberikan konsultasi yang baik. Divisi sumber daya manusia semakin dituntut untuk mampu menyediakan program-program rekrutmen dan pelatihan ketenagakerjaan. Divisi sumber daya manusia harus mampu berfungsi sebagai penguji realitas ketika para manajer lini mengajukan gagasan dan arah yang baru.

d. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi. Karyawan akan keluar dari perusahaan apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis. Konflik antar tujuan organisasi dapat menyebabkan kinerja karyawan rendah, ketidakhadiran,

bahkan sabotase. Perusahaan diharapkan bisa memuaskan kebutuhan para karyawan yang terkait dengan pekerjaan. Karyawan akan bekerja efektif apabila tujuan pribadinya dalam bekerja tercapai. Aktivitas sumber daya manusia haruslah terfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan, dan minat karyawan dengan persyaratan pekerjaan dan imbalan yang ditawarkan oleh perusahaan.

2.1.2 Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Menurut Syamsiah (2017:12) motivasi berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Aulia (2019:11) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah semangat yang muncul pada dalam diri seorang manusia yang mengarahkan dan menggerakkan perilaku.

Motivasi menurut Kaengke (2018:343) adalah suatu

tindakan untuk memenuhi orang lain berperilaku (*to behave*) secara teratur. Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan motivasi merupakan tugas bagi manajer untuk mempengaruhi orang lain (karyawan) dalam suatu perusahaan. motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Unsur upaya merupakan intensitas. Bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba sekuat kemampuan untuk mencapai tujuannya.

2. Dimensi Motivasi

Menurut Burso (2018:65) terdapat tiga dimensi diantara lain motivasi yaitu:

- a. Kebutuhan untuk berprestasi, yaitu mencakup berprestasi baik, upaya untuk tidak tertinggal pegawai lainnya dan upaya untuk mendapatkan pengakuan dari hasil kerja.
- b. Kebutuhan untuk berafiliasi, yaitu mencakup semangat bekerja, semangat mematuhi segala aturan yang ada dan menghormati pimpinan.
- c. Kebutuhan kekuasaan, yaitu mencakup berusaha agar dihormati, upaya untuk tidak diremehkan.

3. Faktor-Faktor Motivasi

Menurut Syamsiah (2017:16) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan

berasal dari 2 faktor, yaitu internal dan faktor eksternal:

a. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri seorang karyawan. Faktor internal terdiri dari persepsi mengenai diri sendiri, harga diri, prestasi, harapan, kebutuhan, pembawaan individu, tingkat pendidikan, dan pengalaman masa lalu.

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri karyawan. Faktor ini terdiri dari lingkungan kerja, pemimpin dan gaya kepemimpinannya, tuntutan perkembangan organisasi, dan dorongan atasan.

4. Tujuan Motivasi

Menurut Syamsiah (2017:20) Tujuan motivasi ada beberapa hal diantaranya adalah:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.

- i. Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

5. Peran dan Sifat Motivasi

Teori motivasi menurut Maslow (2019:52) membagi kebutuhan manusia dalam lima tingkat, yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut juga sebagai kebutuhan yang paling besar.
- b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
- c. Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- d. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- e. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi.
- f. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2.1.3 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) “adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti. Temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja”. Lingkungan kerja diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang memenuhi dirinya seperti lingkungan sekitarnya, metode kerja dan pengaturan kerja digunakan untuk menjalankan pekerjaan. Definisi Lingkungan Kerja menurut Robbins and Judge (2017:550) merupakan sebuah kekuatan yang dapat mempengaruhi struktur atau stakeholder yang terkait. Sedangkan menurut Sedarmayati (2017:78) mengatakan bahwa “Lingkungan kerja adalah sesuatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi di sekitar tempat kerja

baik secara langsung atau tidak langsung yang berdampak pada kesenangan, keamanan, dan ketenangan.

2. Dimensi Lingkungan

Lingkungan kerja terbagi ke dalam dua dimensi yaitu, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

a. Lingkungan kerja fisik Sedarmayanti (2017:28) menyebutkan indikator yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja yaitu :

a. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Penerangan menjadi faktor yang perlu diperhatikan karena jika ruang kerja kurang mendapat cahaya atau terlalu silau maka akan memberikan akibat pada kurang jelasnya penglihatan sehingga berpotensi mengganggu pekerjaan.

b. Sirkulasi Udara dipengaruhi oleh oksigen.

Oksigen merupakan zat yang dibutuhkan untuk bernafas apabila ruangan tempat bekerja tidak memiliki sirkulasi udara yang bagus maka akan mempengaruhi kadar oksigen yang diterima di ditempat kerja juga harus bersih dan tidak banyak kotoran, apabila udara disekitar tempat kerja kotor, maka dapat menyebabkan gangguan keadaan bagi karyawan seperti sesak napas.

c. Keamanan di Tempat Kerja

Faktor keamanan dalam tempat kerja perlu diperhatikan untuk tetap menjaga rasa tenang dan aman saat bekerja.

Pemanfaatan Satpam (Satuan Petugas Keamanan) dan kontruksi Gedung yang layak untuk ditempati karyawan dapat meningkatkan rasa aman.

d. Temperatur/suhu udara ditempat kerja

Temperatur harus diperhatikan sedemikian mungkin untuk membuat suasana nyaman dari para karyawan. Suhu udara yang baik adalah suhu udara yang masih dapat diterima oleh kondisi tubuh. Tubuh mampu beradaptasi dengan temperature luar apabila perubahan temperature luar tubuh sebesar 20% dan sebesar 35% untuk kondisi dingin dan normal.

e. Kelembaban ditempat kerja

Kelembaban merupakan jumlah kandungan air dalam udara. Kelembaban yang dipengaruhi oleh temperatur udara apabila tidak tubuh manusia dalam menyerap dan melepaskan panas.

f. Kebisingan ditempat kerja

Kebisingan yaitu polusi udara yang tidak terasa nyaman pada telinga, dalam kurun waktu yang cukup lama kebisingan dapat merusak pendengaran, mengganggu ketenangan Ketika bekerja, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

g. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis yang dimaksud yaitu getaran tersebut akan dapat dirasakan oleh karyawan. Konsentrasi kerja, timbulnya kelelahan, gangguan pada syaraf mata peredaran darah dan lain-lain dapat terganggu akibat getaran mekanis ini. Getaran mekanis pada umumnya dapat mengganggu konsentrasi bekerja.

h. Bau-bauan di tempat kerja

Bau-bauan merupakan suatu pencemaran yang berpotensi mengganggu konsentrasi pegawai ketika bekerja. Untuk menghilangkan bau-bauan dapat dilakukan dengan beberapa cara seperti dengan menggunakan AC yang tepat serta menggunakan pengharum ruangan.

i. Tata warna di tempat kerja

Pemilihan warna yang tepat dalam tempat kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya karena memiliki sifat dan pengaruh yang dapat mempengaruhi emosi dan perasaan seseorang.

j. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi berhubungan dengan erat dengan perlengkapan, warna dan tata letak lainnya yang dapat digunakan untuk menunjang pekerjaan.

k. Musik di tempat kerja

Mampu merangsang dan mengakibatkan pegawai dalam

melakukan pekerjaan jika memiliki nada lembut, sesuai dengan waktu, tempat dan suasana.

b. Lingkungan kerja non fisik Menurut Sedarmayanti (2017:28), lingkungan kerja non fisik perusahaan dapat berupa :

a. Hubungan kerja antara pemimpin dan bawahan Terciptanya komunikasi yang baik, sikap menghormati dan patuh pada hubungan kerja antara pemimpin dan bawahan, maka tujuan perusahaan akan mudah tercapai.

b. Hubungan kerja antara rekan kerja Terciptanya hubungan antara rekan kerja yang baik, maka kerja sama dalam tim dapat berjalan dengan mudah.

3. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Irawan, (2017:27-28) hal – hal yang dapat mempengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja yang dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Warna untuk mempebesar efisiensi kerja egawai warna merupakan salah satu faktor yan penting, khususnya warna yang dapat mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Kegembiraan dan ketenangan karyawan dalam bekerja akan senantiasa terpelihara ketika 34 ruangan atau lingkungan kerja memakai warna dinding dan alat – alat yang tepat.

b. Kebersihan Lingkungan Kerja secara tidak langsung

lingkungan kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Karyawan akan lebih merasa nyaman dalam

- c. Penerangan penerangan yang dimaksud bukan hanya penenrangan yang bersumber dari lampu atau listrik pada malam hari saja. Akan tetapi juga penerangan dari sinar matahari pada siang hari. meningkat ketika ruangan cukup memberikan pertukaran udara. Kesehatan karyawan akan lebih terjamin apabila ruangan cukup dengan ventilasi.
- d. Jaminan Terhadap Keamanan adanya jaminan keamanan terhadap karyawan cukup memberikan ketenangan pegawai dalam bekerja.
- e. Kebisingan Konsentrasi Penataan Ruangannya yang baik akan lebih mendorong terciptanya kenyamanan karyawan dalam bekerja.

4. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Silitonga (2020:55) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan terbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua

kategori, yakni lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja dan lingkungan perantara atau lingkungan yang mempengaruhi kondisi manusia seperti temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain – lain.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan kerja sesama rekan kerja, ataupun hubungan kerja dengan bawahan.

2.1.4 Beban Kerja

1. Pengertian 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. Dimensi Beban Kerja

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

a. Target yang harus di capai

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.

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 zat kimia selama bekerja, kondisi sirkulasi udara dalam ruang kerja karyawan/ruang produksi, rendahnya kesadaran untuk melakukan manajemen ruangan sehingga bisikan akibat suara mesin atau produksi suara lainnya yang akan timbul selama dalam 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.

4. Tujuan 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.

5. 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.

2.1.5 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2015:620), Kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Menurut Robbins dalam Hamali (2016:200) mendefinisikan Kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang diyakini oleh pekerja yang seharusnya diterima. Sedangkan menurut Sinambela (2018:302) mendefinisikan bahwa Kepuasan kerja sebagai tingkatan efeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dalam situasi pekerjaan, kepuasan kerja berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Sikap tersebut berlangsung dalam aspek kognitif dan aspek perilaku. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan.

Dari definisi para ahli diatas, dapat di simpulkan bahwa kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan bagaimana respon pegawai terhadap apa yang mereka terima dari organisasi, disebabkan mereka telah melakukan pekerjaan/perannya. Pada hakikatnya kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan senang seseorang terhadap penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat kerjanya.

2. Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Sinambela (2018:324) menyatakan bahwa ada empat dimensi kepuasan kerja, diuraikan sebagai berikut:

a. Pekerjaan yang menantang secara mental

Pegawai cenderung memiliki pekerjaan yang memberikan kesempatan mereka menggunakan keahlian dan kemampuan, serta menawarkan variasi tugas, kebebasan, dan umpan balik seputar sebaik mana pekerjaan yang mereka lakukan. Pekerjaan yang kurang menantang cenderung membosankan, sementara pekerjaan yang terlalu menantang cenderung membuat frustrasi dan rasa gagal. Di bawah kondisi moderat-menantang, sebagian besar pekerja akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

b. *Reward* yang memadai

Kecenderungan pekerja dalam menginginkan sistem penghasilan dan kebijakan promosi yang diyakini adil, tidak mendua, dan sejalan dengan harapannya. Saat pekerja menganggap bahwa penghasilan yang diterima setimpal dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keahlian, dan sama berlaku bagi pekerja lainnya, kepuasan akan muncul. Tidak semua pekerja mencari uang, dan sebab itu promosi merupakan alternatif lain kepuasan kerja. Banyak pula pekerja yang mencari kewenangan, promosi, perkembangan

pribadi, dan status sosial

c. Kondisi kerja yang mendukung

Perhatian pekerja pada lingkungan kerja, baik kenyamanan ataupun fasilitas yang memungkinkan mereka melakukan pekerjaan secara baik. Studi-studi membuktikan bahwa pekerja cenderung tidak memiliki lingkungan kerja yang berbahaya atau tidak nyaman. Temperatur, cahaya, dan faktor-faktor lingkungan lain tidaklah terlampau ekstrim. Mereka juga cenderung berkerja di lokasi yang dekat rumah, menggunakan fasilitas moderen, serta peralatan kerja yang mencukupi.

d. Kolega yang mendukung

Pekerja selain bekerja juga mencari kehidupan sosial. Tidak mengejutkan bahwa dukungan rekan kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja seorang pekerja. Perilaku atasan juga sangat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Studi membuktikan bahwa kepuasan kerja meningkat ketika supervisor dianggap bersahabat dan mau memahami, melontarkan pujian untuk kinerja bagus, mendengarkan pendapat pekerja, dan menunjukkan minat personal terhadap mereka.

3. Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Soetrisno (2017:77), Faktor-faktor yang

mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

a. Kesempatan untuk maju

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

b. Keamanan kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

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. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

e. Pengawasan

Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*.

f. Faktor intrinsik dari pekerja

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

g. Kondisi kerja

Termasuk di sini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parker.

h. Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

i. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antarkaryawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

j. Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

4. Teori Kepuasan Kerja

Menurut Sinambela (2018:304) mengemukakan ada beberapa teori tentang kepuasan kerja yang cukup dikenal yaitu :

a. Teori Nilai (*Value Theory*)

Teori nilai ini memfokuskan diri pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Kunci

menuju kepuasan kerja dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Dalam hal ini, semakin besar perbedaan, maka semakin rendah kepuasan orang. Implikasi teori pada aspek pekerjaan yang perlu diubah untuk mendapatkan kepuasan kerja

b. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Komponen dari teori ini adalah *input, outcome, comparison person, equity in equity*. Menurut Wexley dan Yukl dalam Sinambela (2018:305) mengemukakan bahwa:

a. *“Input is anything of value that an employee perceives that he contributed to his job”*. (*Input* adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja). Misalnya, pendidikan, pengalaman, keahlian dan usaha.

b. *Outcome is anything of value the employee perceives he obtains from the job*. (*Outcome* adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai). Misalnya, upah, keuntungan tambahan, status simbol, pengenalan kembali dan lain-lain.

c. *Comparison person may be someone in the same organization, someone in a different organization, or even the person himself in a previous job. Comparison person*

adalah seseorang pegawai dalam organisasi yang sama, seseorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya. Menurut teori ini, puas atau tidaknya pegawai merupakan hasil dari perbandingan yang mereka lakukan antara *input–outcome* dirinya dengan perbandingan *input–outcome* pegawai lain. Jadi, apabila perbandingan tersebut dirasakan seimbang maka pegawai tersebut akan merasa puas. Sebaliknya, apabila tidak seimbang maka dapat menyebabkan ketidakpuasan.

c. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Proter, yang intinya berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan oleh pegawai. Sinambela (2018:305) mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dengan apa yang diharapkan oleh pegawai. Sebaliknya, apabila yang diperoleh pegawai justru lebih rendah daripada yang diharapkan maka akan menyebabkan ketidakpuasan.

d. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan

merasa puas jika mereka mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Semakin besar kebutuhan pegawai terpenuhi maka semakin puas pula mereka.

e. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, melainkan juga bergantung pada pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok rujukan. Kelompok rujukan tersebut oleh pegawai dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, para pegawai akan merasa puas jika hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok rujukan.

f. Teori Dua Faktor

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, melainkan juga bergantung pada persepsi kelompok pekerja tentang kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja. Kepuasan hidup diperoleh dari faktor kerja maupun dari faktor non kerja, misalnya penghargaan yang diperoleh dan kepuasan keluarga. Kedua kepuasan tersebut akan berkontribusi pada kepuasan hidup, yang akan mempengaruhi kesehatan fisik, kesehatan rohani dan lain-lain.

5. Penyebab Kepuasan Kerja

Menurut Sinambela (2018:310), terdapat lima penyebab kepuasan kerja yaitu :

a. Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment*)

Dalam hal ini, kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan yang memberikan kesempatan kepada individu untuk memenuhi kebutuhannya. Hal ini terkait dengan Teori Maslow, yang mengemukakan bahwa kebutuhan manusia pada dasarnya dapat diklasifikasikan secara berjenjang dalam lima tingkatan.

b. Perbedaan (*Discepancies*)

Kepuasan menurut faktor ini merupakan sejauh mana hasil dapat memenuhi harapan, yang mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila kenyataan lebih kecil dari yang diharapkan tentu saja akan mengakibatkan ketidakpuasan. Sebaliknya, yang terjadi maka akan menimbulkan kepuasan dalam bekerja.

c. Pencapaian Nilai (*Value Attainment*)

Dalam hal ini, pencapaian nilai menunjukkan bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting. Nilai yang diharapkan satu orang dengan orang lain pasti

berbeda baik kuantitas maupun kualitas dari nilai tersebut.

d. Keadilan (*Equity*)

Keadilan berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja. Sulitnya adalah menyamakan persepsi satu dengan yang lain tentang kriteria dan urutan keadilan tersebut, mengingat kadar keadilan dimaksud adalah hal yang persepsional. Setidaknya tercermin bahwa yang berkontribusi lebih besar adalah wajar memperoleh nilai yang lebih besar pula.

e. Komponen Genetik (*Dispositional/Genetik Components*)

Kepuasan dalam hal ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Indikator yang dijadikan acuan untuk melihat kepuasan kerja ini dihubungkan dengan lingkungan kerja baik internal (terkait dengan fasilitas, rekan sekerja dan lain-lain) maupun eksternal.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan untuk memperluas dan memperdalam penelitian yang penulis lakukan yang berkaitan dengan motivasi, lingkungan kerja, beban kerja dan kepuasan kerja.

Beberapa penelitian terdahulu yang digunakan penulis untuk mendukung penelitian ini dijelaskan melalui tabel 2.1 sebagai berikut :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensi	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
1.	Syaiful Bahri/Yuni ChairatunNisa Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis Vol : 18 Nomor : 1 Tahun : 2017	Pengembangan karir : a) Prestasi kerja b) Jaringan kerja (<i>Net Working</i>) c) Kesetiaan pada organisasi d) Pengalaman Internasional Motivasi kerja: a) Penghargaan b) Kinerja c) Tanggung Jawab Kepuasan kerja: a) Organisasi b) Gaji c) Rekan kerja	Metode penelitian: Kuantitatif Alat Analisa: Regresi sederhana, Regresi Linier Berganda	Ada pengaruh signifikan antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Belawan
2.	Rini Astuti/Iverizkianwati Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan Jurnal Ilman Vol : 6 Nomor : 1 Tahun : 2018	Kepemimpinan: a) Objektivitas b) Ketangkasan c) Ketegasan Lingkungan kerja: a) Fasilitas kerja b) Hubungan dengan rekan kerja c) Jaminan Kepuasan Kerja: a) Kompensasi finansial b) Pendidikan c) Kepemimpinan	Metode penelitian : Kuantitatif Alat Analisa: Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan yang di tunjukan dengan nilai signifikan terdapat pengaruh positif variabel lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja karyawan yang tunjukan dengan nilai signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai F dengan tingkat signifikan

3.	<p>Patricia Dhiana Paramina SE MM/Heni Susanti Emafika Sari Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta dampak pada Semangat Kerja (studi kasus pada Karyawan PT. Carefast Semarang)</p> <p>Jurnal of management Vol : 3 Nomor : 3 Tahun : 2017</p>	<p>Disiplin kerja: a) Ketepatan waktu b) Taat kepada peraturan c) Tanggung jawab</p> <p>Pengawasan: a) Penetapan standar pelaksanaan b) Pengukuran kerja c) Organisasi</p> <p>Motivasi kerja: a) Gaji b) Prosedur kerja c) Hubungan antara karyawan d) Prestasi</p>	<p>Metode penelitian: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisa: Regresi Linier Berganda</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</p>
4.	<p>Saputra A. A. Pengaruh Kompensasi, Lingkunga Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Modern Panel Indonesia</p> <p><i>Technomedia Journal (TMJ)</i> Vol : 7 Nomor : 1 Tahun : 2022</p>	<p>Kompensasi: a) Gaji b) Upah c) <i>Insentife</i> d) Tunjangan e) Fasilitas sarana</p> <p>Lingkungan Kerja: a) Penerangan b) Temperatur c) Kelembapan d) Sirkulasi udara</p> <p>Beban kerja: a) Kondisi pekerjaan b) Penggunaan waktu kerja c) Target yang harus dicapai</p> <p>Kepuasan kerja: a) Pekerjaan b) Upah c) Promosi d) Pengawasan e) Rekan kerja</p>	<p>Metode penelitian: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisa: Regresi Linier Berganda</p>	<p>Kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</p>
5	<p>Nona Aprilina Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja</p>	<p>Komunikasi: a) Infomasi diterima dengan cepat</p>	<p>Metode penelitian: Kuantitatif</p>	<p>Pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja</p>

	<p>dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Kreasicipta Aksedasisindo Jakarta</p> <p>Jurnal Ekonomii dan Industri Vol : 22 Nomor : 3 Tahun : 2021</p>	<p>b) Hubungan antar divisi dan koordinasi dengan bagian lain</p> <p>Lingkungan kerja: a) Lingkungan sekitar pekerja b) Penerangan c) Suhu udara d) Hubungan sosial</p> <p>Beban Kerja: a) Kondisi Pekerjaan b) Penggunaan waktu kerja c) Target kerja</p> <p>Kepuasan kerja: a) Pekerjaan yang menantang secara mental b) Penghargaan yang memadai c) Kondisi kerja yang mendukung</p>	<p>Alat Analisa: Regresi Linier Berganda</p>	<p>dapat mendorong peningkatan kepuasan kerja karyawan. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perbaikan lingkungan dapat mendorong peningkatan kepuasan kerja karyawan. Pengaruh beban kerja bahwa perbaikan beban kerja dapat mendorong peningkatan kepuasan kerja karyawan</p>
6.	<p>D. G. M Astuti Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Lapas Kelas IIB Singaraja</p> <p>Jurnal Manajemen Vol : 7 Nomer : 2 Tahun 2021</p>	<p>Beban kerja: a) Kondisi pekerjaan b) Penggunaan waktu kerja c) Target yang ingin dicapai</p> <p>Motivasi: a) Kebutuhan fisik b) Rasa aman dan keselamatan c) Kebutuhan sosial d) Kebutuhan akan penghargaan e) Kebutuhan perwujudan diri</p> <p>Kepuasan kerja: a) Pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja b) Pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja</p>	<p>Metode penelitian: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisa: Regresi Linier Berganda</p>	<p>Beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Beban kerja berpengaruh secara negatif terhadap motivasi kerja. Beban kerja berpengaruh secara negatif terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja</p>

		<ul style="list-style-type: none"> c) Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja d) Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja 		
7.	<p>Kardinah Indrianna Meutia Kontribusi Beban Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada Perusahaan Manufaktur PT. SGI</p> <p>Jurnal Ilmiah Vol : 5 Nomer : 1 Tahun : 2021</p>	<p>Beban kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Tugas yang diberikan b) Target pekerjaan yang harus dipenuhi c) Keadaan pekerjaan d) Standar pekerjaan <p>Insentif:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Adanya upah dan gaji b) Tuntutan dari serikat pekerjaan c) Produktifitas kerja d) Kebijakan organisasi <p>Kepuasan kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Kinerja cenderung akan meningkat b) <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> c) Kepuasan hidup d) Kesehatan jasmani dan rohani e) Kepuasan dalam bekerja 	<p>Metode penelitian: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisa: Regresi Linier Berganda</p>	<p>Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Insentif merupakan komponen yang dianggap memiliki peranan besar dalam meningkatkan kepuasankerja karyawan. Secara simultan beban kerja dan insentif berpengaruh positif dan signifikan. Insentif yang diberikan kepada karyawan dibanding dengan beban kerja</p>

Sumber : Diolah oleh penulis tahun

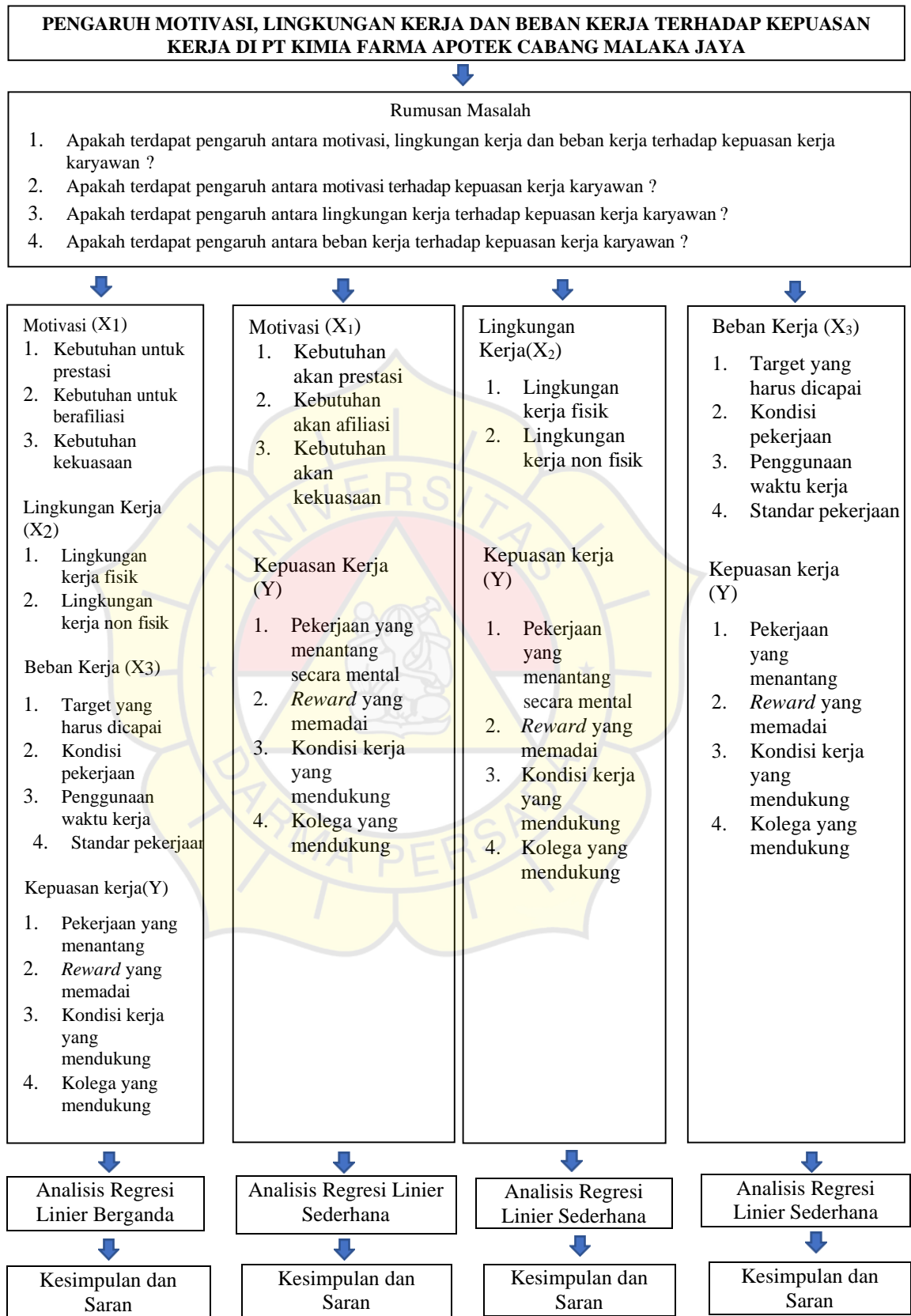
2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2017:60) merupakan bahwa, yaitu kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Dalam penelitian dilakukan ini membahas tentang pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Kimia Farma Apotek Cabang Malaka Jaya, oleh karena itu perlu disusun suatu kerangka pemikiran dengan tujuan untuk mempermudah dalam memahami isi dari apa yang dibahas dalam penelitian ini.

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai melalui gambar 2.1 sebagai berikut :





Sumber : Diolah oleh penulis tahun 2023

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka adapun hipotesis yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini, seperti :

1. Pengaruh Motivasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Beban Kerja (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan pada PT. Kimia Farma Apotek Cabang Malaka Jaya

Ho : Tidak ada berpengaruh antara motivasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan beban kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan PT. Kimia Farma Apotek Cabang Malaka Jaya

Ha : Ada berpengaruh antara motivasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan beban kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan PT. Apotek Kimia Farma Cabang Malaka Jaya

2. Pengaruh motivasi (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan PT. Apotek Kimia Farma Cabang Malaka Jaya

Ho : Tidak ada berpengaruh antara motivasi (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y)

Ha : Ada berpengaruh antara motivasi (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y)

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan pada PT. Apotek Kimia Farma Cabang Malaka Jaya

Ho : Tidak ada berpengaruh antara lingkungan kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y)

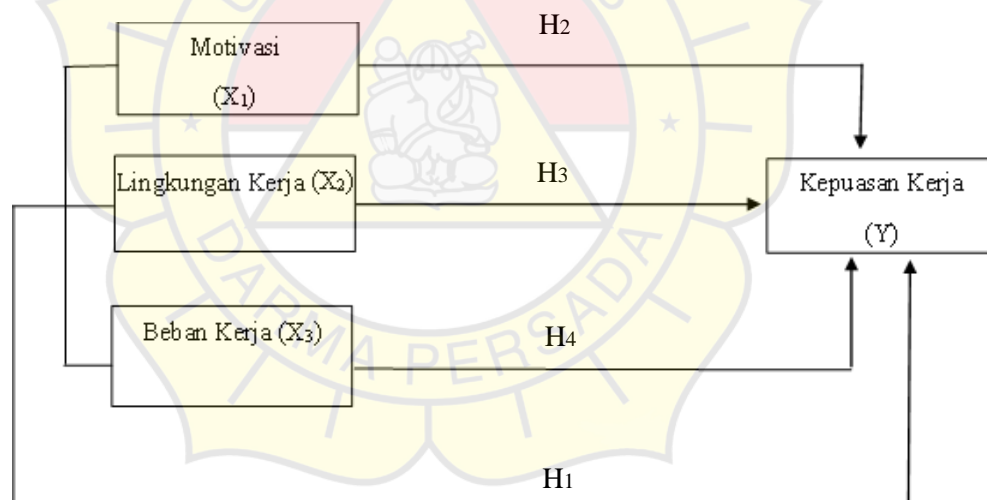
Ha : Ada berpengaruh antara lingkungan kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja(Y)

4. Pengaruh Beban Kerja (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan pada PT. Apotek Kimia Farma Cabang Malaka Jaya

H_0 : Tidak ada berpengaruh antara beban kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y)

H_a : Ada berpengaruh antara beban kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y)

Dari penetapan hipotesa tersebut dapat dijelaskan hubungan antara variabel independent dan dependen melalui paradigma penelitian pada gambar 2.2 sebagai berikut :



Sumber : diolah oleh penulis tahun 2023

Gambar 2. 2 Paradigma Penelitian

Gambar di atas menjelaskan mengenai hubungan antara variabel dimana terdapat tiga variabel independent yakni motivasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan beban kerja (X_3) satu variabel dependen yakni kepuasan kerja (Y), dimana motivasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan beban kerja (X_3) mempengaruhi kepuasan kerja (Y) secara parsial atau individu dengan

rumusan persamaan regresi : $Y = a + bx$. Berikutnya motivasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan beban kerja (X_3) mempengaruhi kepuasan kerja (Y) secara Bersama-sama dengan rumusan persamaan regresi : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$

