

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2019:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan instansi dan pegawai. Menurut Mangkunegara (2022:2) manajemen sumber daya manusia melibatkan proses merencanakan, mengatur, melaksanakan, dan mengawasi segala aktivitas yang berkaitan dengan perekrutan dan pengembangan. Dengan mengoptimalkan pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya manusia di lingkungan kerja, tujuan organisasi dapat tercapai. Menurut Sukardi, *et al.* (2024:2) manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang mempelajari khusus peranan serta hubungan manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan. Secara lebih luas, manajemen SDM merupakan yang memastikan SDM dikelola secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Kesimpulan dari penjelasan menurut para ahli di atas adalah bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan satu bidang penting dalam organisasi yang berfokus pada pengelolaan tenaga kerja manusia untuk mencapai tujuan perusahaan. MSDM

bertujuan untuk memastikan bahwa SDM dikelola dengan efektif dan efisien agar dapat berkontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Susan (2019:958) fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

a. Perencanaan

Perencanaan adalah menetapkan program kepegawaian untuk merencanakan karyawan agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan membantu mencapai tujuan mereka.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian melibatkan pengaturan semua tenaga kerja dengan menentukan tugas-tugas, kemitraan kerja, integrasi, dan koordinasi dalam struktur organisasi. Dikarenakan organisasi berfungsi sebagai sarana penacapaian tujuan.

c. Pengarahan

Pengarahan adalah upaya mengarahkan semua anggota tim agar berkolaborasi dan berkinerja secara optimal untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan, tenaga kerja, dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian melibatkan pengawasan terhadap semua karyawan untuk memastikan kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan dan pelaksanaan rencana kerja.

e. Pengadaan

Pengadaan adalah proses pengambilan, seleksi, penempatan, dan pelatihan karyawan untuk memenuhi kebutuhan organisasi

f. Pengembangan

Pengembangan adalah proses meningkatkan kemampuan karyawan melalui pelatihan dan pendidikan.

g. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah aspek kunci dalam manajemen sumber daya manusia yang esensial untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa disiplin yang baik, pencapaian tujuan yang optimal sulit terwujud.

Kedisiplinan mencerminkan kepatuhan dan kesadaran terhadap peraturan-peraturan institusi dan norma-norma sosial.

h. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian imbalan kepada pegawai dalam bentuk gaji, tunjangan, atau fasilitas lainnya sebagai penghargaan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsipnya adalah keadilan dan kelayakan yang berarti imbalan tersebut sesuai dengan kinerja mereka dan mencukupi kebutuhan dasar, serta mematuhi standar upah minimum yang ditetapkan pemerintah serta konsistensi internal dan eksternal.

i. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah upaya untuk menyatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai sehingga tercipta suatu kerja sama yang harmonis dan saling menguntungkan.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Saleh (2019:46) terdapat 4 tujuan manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut:

a. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa perusahaan atau organisasi menjalankan tanggung jawabnya secara moral dengan memperhatikan konsistensi dan menghadapi tantangan yang dihadapi oleh Masyarakat, serta berupaya mengurangi dampak negatif seoptimal mungkin.

b. Tujuan organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran strategis yang didesain untuk mencapai visi dan misi organisasi.

c. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah sasaran untuk memastikan bahwa kinerja departemen sumber daya manusia sejalan dengan kebutuhan dan tujuan organisasi.

d. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah sasaran spesifik yang dikejar oleh setiap anggota organisasi atau perusahaan melalui keterlibatan dan kontribusi mereka dalam entitas tersebut.

2.1.2 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja adalah evaluasi positif yang dilakukan oleh seorang pekerja terhadap tugas-tugasnya, meliputi aspek perasaan dan perilaku dalam menjalankan tanggung jawabnya, tercermin dalam penilaian individu terhadap pencapaian nilai-nilai penting dalam pekerjaan tersebut (Saputra, 2022:72). Kepuasan kerja ialah evaluasi yang dilakukan oleh seorang pegawai tentang sejauh mana pekerjaannya dapat memenuhi semua kebutuhannya (Fahira, *et al.* 2022:56). Kepuasan kerja adalah evaluasi keseluruhan seseorang terhadap pekerjaannya, termasuk hubungan dengan kerja dan atasan, ketaatan terhadap aturan perusahaan, pencapaian target kinerja, serta kemampuan menghadapi tantangan di lingkungan kerja yang tidak selalu sempurna dan situasi serupa (Nabawi, 2019:171).

Kesimpulan dari penjelasan diatas adalah kepuasan kerja pegawai merupakan evaluasi menyeluruh terhadap pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, termasuk aspek perasaan dan perilaku, serta penghargaan terhadap pencapaian nilai-nilai penting dalam pekerjaan.

2. Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Sandra (2021:42) dimensi dan indikator kepuasan kerja adalah:

a. Pekerjaannya

Jika pekerjaan mereka memberikan tantangan yang sesuai dengan kemampuan dan minat mereka, pegawai cenderung merasa puas.

Indikatornya yaitu:

- 1) Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan
- 2) Kesesuaian pekerjaan dengan minat
- 3) Kualitas lingkungan kerja

b. Gaji

Pegawai akan senang jika gaji mereka sebanding dengan kontribusi mereka dan sesuai dengan standar perusahaan.

Indikatornya yaitu:

- 1) Kesesuaian gaji dengan kemampuan artinya gaji pegawai sudah sesuai dengan kemampuan dan keterampilan.
- 2) Kesesuaian gaji dengan standar perusahaan artinya gaji yang diterima pegawai sesuai dengan standar perusahaan dan perusahaan lain yang serupa.
- 3) Insentif adalah perusahaan bisa menyediakan insentif yang memadai seperti bonus, komisi, dll.

c. Atasan

Jika atasan adil, komunikatif, dan mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif, pegawai merasa lebih puas. Atasan yang baik dapat memberikan dukungan, arahan, dan umpan balik yang konstruktif. Indikatornya yaitu:

- 1) Kemampuan atasan dalam memimpin yaitu atasan memiliki kemampuan memimpin yang efektif dan dapat memotivasi pegawai.
- 2) Atasan memberikan dukungan artinya atasan memberikan dukungan untuk membantu pegawai dalam menyelesaikan tugas.
- 3) Keterbukaan komunikasi adalah atasan memiliki komunikasi yang terbuka dan efektif dengan pegawai.

d. Rekan Kerja

Lingkungan kerja yang harmonis dapat meningkatkan kepuasan pegawai, karena rekan kerja saling bekerja sama untuk menyelesaikan tugas. Sebaliknya, jika terjadi konflik di tempat kerja dapat menurunkan tingkat kepuasan. Indikatornya yaitu:

- 1) Kualitas hubungan dengan rekan kerja adalah hubungan sesama rekan kerja harmonis, positif, dan saling mendukung.
- 2) Kemampuan rekan kerja dalam bekerja sama yaitu sesama rekan kerja memiliki kemampuan bekerja sama yang efektif dan bisa mencapai tujuan.

- 3) Ketersediaan dukungan sosial yaitu rekan kerja saling memberikan dukungan sosial seperti bantuan dan saran.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sukardi, *et al.* (2024:102) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, sebagai berikut :

- a. Kompensasi

Salah satu faktor terbesar dari kepuasan kerja adalah kompensasi dan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada seorang pegawai. Seorang pegawai dengan gaji yang baik, insentif, bonus, dan perawatan kesehatan akan Bahagia dan puas dengan pekerjaannya dibandingkan dengan seseorang yang tidak memiliki pekerjaan dengan fasilitas yang sama.

- b. Dihormati dan Diakui

Setiap individu menghargai dan merasa termotivasi jika mereka dihormati di tempat kerja mereka. Pegawai tentunya akan semakin termotivasi jika diberikan penghargaan atas kerja kerasnya.

- c. Pertumbuhan Karir

Pegawai juga selalu berharap dan berusaha untuk mendapatkan pertumbuhan karir yang dapat membawa mereka ke tingkat lebih tinggi.

4. Teori Kepuasan Kerja

Menurut Daoed (2020:30) teori kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

a. Teori Nilai (*Value Theory*)

Teori ini berfokus pada evaluasi kinerja tanpa memperhitungkan identitas individu. Ditekankan bahwa kepuasan kerja dapat dicapai dengan memenuhi berbagai kebutuhan pekerja dan memberikan imbalan yang sesuai.

b. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori ini dirumuskan oleh Adam dengan pokok pikiran bahwa organisasi harus memiliki keadilan. Elemen—elemen teori ini termasuk masukan, hasil, dan kesetaraan dalam kesetaraan.

c. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Teori ini diajukan oleh Porter, yang pada dasarnya mengatakan bahwa kepuasan dapat diukur dengan membandingkan apa yang seharusnya terjadi dengan apa yang dirasakan oleh pegawai.

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

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan tergantung pada apakah kebutuhan mereka terpenuhi atau tidak, dan karyawan akan merasa puas jika mereka terpenuhi atau tidak, dan karyawan akan merasa puas jika kebutuhan mereka terpenuhi.

2.1.3 Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Menurut Vanchapo (2020:3) beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang harus di selesaikan oleh seseorang pekerja dalam jangka

waktu tertentu. Menurut Meilasari (2020:607) mengemukakan beban kerja merupakan sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit kerja atau pemegang jabatan dalam waktu yang sudah ditentukan. Beban kerja mencakup hal yang wajib diselesaikan oleh karyawan pada batas waktu yang telah ditentukan (Siregar, *et al.* 2022:14).

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja merujuk pada jumlah pekerjaan atau tugas yang harus dijalankan oleh seorang karyawan atau unit kerja dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja mencakup tumpukan pekerjaan yang harus diselesaikan, dan sering kali dapat membuat individu merasa tekanan karena mereka mungkin memiliki terlalu banyak pekerjaan dan terlalu sedikit waktu untuk menyelesaikannya.

2. Dimensi dan Indikator Beban Kerja

Menurut Budiasa (2021:18) dimensi dan indikator beban kerja adalah sebagai berikut :

- a. Beban Mental (*mental effort load*) adalah beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis dilingkungan kerjanya. Indikatornya yaitu:

- 1) Pekerjaan dengan kesulitan tinggi

Pekerjaan dengan kesulitan tinggi didefinisikan sebagai pekerjaan yang menuntut tingkat stres, kompleksitas, dan kesulitan yang signifikan bagi individu. Dan melibatkan beban

kerja yang berat, baik secara fisik maupun mental, dan jika tidak dikelola dengan baik, dapat menyebabkan kelelahan dan masalah kesehatan.

2) Pekerjaan tidak sesuai kompetensi

Pekerjaan yang tidak sesuai kompetensi adalah ketika seseorang dipekerjakan pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan mereka.

b. Beban Waktu (*time load*) adalah beban kerja yang timbul saat pegawai dituntut menyelesaikan tugas - tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Indikatornya yaitu:

1) Kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan

Seberapa cepat seseorang dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan disebut kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan.

2) Deadline

Deadline adalah batas waktu terakhir yang ditetapkan untuk pegawai menyelesaikan tugas atau proyek. Deadline membantu pegawai mengelola waktu dan memastikan bahwa pekerjaan dilakukan secara efektif.

3) Target yang harus dicapai

Target yang harus dicapai adalah istilah yang mengacu pada jumlah pekerjaan atau hasil yang diharapkan dapat

diselesaikan oleh seorang individu atau tim dalam jangka waktu tertentu.

3. Kategori Beban Kerja

Menurut Koesmowidjojo (2020:78) beban kerja dibedakan menjadi beberapa kategori yaitu:

a. Beban kerja tinggi

Beban kerja yang melebihi kapasitas pegawai dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja pegawai. Hal ini juga bisa disebut dengan beban kerja positif.

b. Beban kerja rendah

Beban kerja rendah dapat menyebabkan pegawai merasa tidak termotivasi dan tidak produktif dalam bekerja. Artinya pegawai menganggap bahwa beban kerja negatif.

c. Beban kerja sesuai

Beban kerja yang seimbang dengan kemampuan pegawai dapat meningkatkan kinerja serta kepuasan kerja.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Rahayu, *et al.* (2022:32) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja sebagai berikut :

a. Faktor Eksternal

Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja (*wring stressor*) seperti:

- 1) Tugas yang dilakukan bersifat fisik, seperti situasi kerja , tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap

kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau Pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.

- 2) Organisasi kerja, seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, system pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- 3) Lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologi.

b. Faktor Internal

Faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban pekerjaan eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi:

- 1) Faktor *somatic* (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan)
- 2) Faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

5. Aspek-aspek Beban Kerja

Menurut Fuad (2022:75) ada 3 (tiga) aspek beban kerja yaitu sebagai berikut :

a. Aspek fisik

Kerja yang memerlukan energi fisik pada otot manusia yang akan berfungsi sebagai sumber tenaga. Kerja fisik disebut juga

“*manual operation*” dimana performansi kerja sepenuhnya akan tergantung pada upaya manusia yang berperan sebagai sumber tenaga maupun pengendali tenaga.

b. Aspek mental

Setiap aktivitas mental akan selalu melibatkan unsur persepsi, interpretasi dalam proses mental dari suatu informasi yang diterima oleh organ sensoris untuk diambil suatu keputusan atau proses mengingat informasi yang diterima untuk mengingat informasi yang lampau.

c. Aspek penggunaan waktu

Perhitungan beban kerja yang mendasar pada aspek penggunaan waktu dibedakan menjadi dua hal :

1) Pekerjaan yang dilakukan berulang

Pekerjaan yang memiliki siklus pekerjaan pendek dan berulang pada waktu yang relatif hampir sama. Pekerjaan yang relatif memiliki siklus pendek dan berulang cenderung akan membuat karyawan bosan dan akhirnya lengah.

2) Pekerjaan yang dilakukan tidak berulang

Pekerjaan yang memiliki pola tidak menentu, pekerjaan ini biasanya berhubungan dengan pekerjaan administratif dan karyawan yang beraktivitas di balik meja

2.1.4 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Indy, *et al.* (2019:110) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Motivasi kerja adalah dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk bertindak atau berusaha mencapai tujuan yang diinginkan ketika berada di lingkungan kerja (Gautama, *et al.* 2022:78). Menurut Fatari (2023:108) motivasi kerja merupakan upaya dorongan yang timbul dari diri pegawai sendiri untuk melakukan pekerjaan dan menyalurkan semua keahlian yang dimiliki agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai, dan pegawai semakin termotivasi dalam bekerja.

Dalam penelitian terdahulu yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk” yang dilakukan oleh Shavira dan Febrian (2023), hasil penelitian uji menunjukkan bahwa motivasi kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Dari definisi yang para ahli sebutkan di atas dapat penulis simpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri individu seorang pegawai untuk bertindak dan melakukan pekerjaan serta menyalurkan keahlian yang pegawai miliki agar berusaha mencapai tujuan yang diinginkan di perusahaan.

Dengan kata lain motivasi kerja sebagai pendorong semangat kerja pegawai agar semakin termotivasi dalam melakukan pekerjaan.

2. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Menurut Simamora, *et al.* (2024:31) dimensi dan indikator motivasi kerja yaitu:

a. Kebutuhan akan prestasi (*Need for Achievement*)

Artinya adalah seseorang termotivasi bila pekerjaan dapat memberikan prestasi kepadanya. Indikatornya yaitu:

- 1) Kebutuhan untuk mengembangkan kreativitas.
- 2) Kebutuhan untuk mendapatkan penghargaan atau apresiasi.

b. Kebutuhan akan afiliasi (*Need for Affiliation*)

keinginan seseorang untuk membangun, mempertahankan, dan menghubungkan diri dengan lingkungan spiritual dan perasaan yang menyenangkan sesama anggota organisasi. Indikatornya yaitu:

- 1) Kebutuhan untuk diterima.
- 2) Kebutuhan untuk ikut serta dalam bekerja sama.
- 3) Kebutuhan untuk menjalin hubungan baik antar pegawai.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Kadarisman (2019:296) motivasi kerja individu dalam melaksanakan pekerjaannya dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yakni:

a. Faktor Internal

- 1) Kematangan Pribadi

Orang yang bersifat egois dan kemanja-manjaan biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerjasama dalam membuat motivasi kerja.

2) Tingkat pendidikan

Seorang karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas, juga sebaliknya jika tingkat pendidikan yang dimilikinya tidak digunakan secara maksimal atau tidak dihargai sebagaimana layaknya oleh manajer maka akan membuat karyawan mempunyai motivasi yang rendah dalam bekerja.

3) Keinginan dan harapan

Pribadi seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

4) Kebutuhan

Kebutuhan biasanya berbanding sejajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi maka semakin besar pula motivasi yang karyawan tersebut miliki untuk bekerja keras.

5) Kelelahan dan kebosanan

Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerjanya.

6) Kepuasan kerja

Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi dan komitmen terhadap pekerjaannya.

b. Faktor Eksternal

1) Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

3) Supervisi yang baik

Peran supervisi dalam pekerjaan memberikan pengarah, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan. Peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

4) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, seseorang merasa dirinya dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

4. Teori-teori Motivasi Kerja

Terdapat teori-teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahli namun ada beberapa teori yang cukup terkenal, seperti yang ditulis oleh (Siagian, 2020:280) berikut beberapa teori mengenai motivasi yaitu:

- a. Teori Maslow, "*Motivation and Personality*" merupakan buku yang menjadi hasil pemikiran dari Abraham H. Maslow sehingga banyak dikenal dengan teori motivasi Maslow. Dalam buku tersebut tertulis bahwa kebutuhan-kebutuhan digolongkan sebagai kebutuhan primer, sedangkan yang lainnya dikenal pula dengan kebutuhan sekunder.
- b. Teori Alderfer, Teori yang dikemukakan oleh Alderfer biasa disebut dengan "ERG". Akronim dari teori "ERG" merupakan huruf-huruf pertama dari tiga istilah *Existence*, *Relatedness* dan *Growth*.
- c. Teori Herzberg, Teori yang dikembangkan oleh Herzberg dikenal dengan "model dua faktor" dari motivasi, dua faktor tersebut adalah faktor motivasional dan faktor *hygiene* atau pemeliharaan.

2.1.5 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memiliki peranan yang sangat penting bagi karyawan dalam menjalankan aktivitas mereka. Ini mencakup semua

faktor yang ada di sekitar pekerja dan berpotensi mempengaruhi mereka dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, seperti kebersihan, suasana, pencahayaan, dan hal lainnya (Rahman, 2021:55). Lingkungan kerja merupakan semua aspek fisik dan sosial di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas mereka, mencakup tempat kerja, ketersediaan fasilitas, tingkat kebersihan, pencahayaan, suasana tenang dan interaksi dengan rekan kerja serta orang lain disekitarnya (Pradana, *et al.* 2022:691). Lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana karyawan bekerja di sebuah perusahaan yang dapat mempengaruhi kesejahteraan sosial, psikologis, dan fisik mereka, baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga lingkungan kerja dianggap baik, ketika karyawan dapat bekerja secara optimal, merasa tenang, dan memiliki motivasi kerja yang tinggi, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas (Liana, 2020:318).

Dalam penelitian terdahulu yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV Putra Putri Jombang” yang dilakukan oleh Sa’adah, Taqiyuddin, dan Valeria (2024), hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki dampak besar pada kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan komunikasi

memiliki dampak yang dapat diabaikan pada kepuasan kerja karyawan.

Kesimpulan dari penjelasan diatas adalah lingkungan kerja mencakup aspek fisik dan sosial yang mempengaruhi pelaksanaan tugas karyawan, seperti kebersihan, suasana tenang, pencahayaan, dan interaksi dengan rekan kerja, memiliki peran penting dalam kesejahteraan dan produktivitas mereka.

2. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Munardi, *et al.* (2021:338) dimensi dan indikator lingkungan kerja :

a. Lingkungan Kerja Fisik

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

1) Pencahayaan

Penerangan yang optimal membantu dalam mendukung produktivitas dalam bekerja.

2) Sirkulasi udara ruang kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah

bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

3) Tata letak ruang

Penyusunan tata letak ruang kerja yang optimal akan meningkatkan kenyamanan bagi para karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Penataan letak ruangan kerja yang baik akan lebih mendorong terciptanya kenyamanan karyawan dalam bekerja.

4) Dekorasi

Dekorasi erat dengan pemilihan warna yang tepat, sehingga dekorasi bukan hanya sekedar memperindah ruang kerja tetapi juga mencakup pengaturan tata letak, skema warna, perabotan, dan faktor-faktor lain yang berkontribusi pada produktivitas.

5) Fasilitas

Sarana-sarana yang disediakan oleh perusahaan sangat penting bagi karyawan sebagai penunjang dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Ketersediaan fasilitas kerja yang komprehensif, meskipun tidak selalu baru, merupakan salah satu faktor penentu kelancaran proses kerja.

b. Lingkungan Kerja Non fisik

Lingkungan kerja non fisik melengkapi setiap kondisi hubungan kerja pada suatu perusahaan.

Berikut indikator lingkungan kerja non fisik :

1) Hubungan dengan pimpinan

Kualitas interaksi antara pimpinan dan anggota tim harus dipertahankan dengan baik, serta didasari oleh saling memberikan penghargaan. Dengan saling menghargai, dapat tercipta atmosfer yang penuh hormat diantara setiap individu.

2) Hubungan sesama rekan kerja

Hubungan dengan sesama rekan kerja yang bersifat harmonis dan bebas dari konflik diantara anggota tim.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Unaradjan dalam Rozi (2020:14) ada beberapa faktor lingkungan kerja perusahaan yaitu :

a. Hubungan Karyawan

Keterkaitan antara karyawan dapat dibagi menjadi dua, yaitu hubungan personal dan hubungan profesional. Dalam hubungan personal, karyawan saling mempengaruhi satu sama lain, baik oleh sesama rekan kerja maupun oleh atasan mereka. Keberhasilan dalam hubungan ini dapat menjadi sumber motivasi, keseluruhan, karyawan juga memiliki kesempatan membangun jaringan yang luas, baik dengan individu pribadi maupun melalui pertemuan bisnis.

b. Tingkat keramaian lingkungan kerja

Suasana kerja yang ramai atau bising dapat menghambat produktivitas dalam lingkungan kerja yang ideal, lingkungan kerja

yang tenang sangat penting bagi pekerja untuk meningkatkan konsentrasi dan motivasi dalam menyelesaikan tugasnya.

c. Panduan kerja

Panduan kerja yang jelas dan efektif dapat berdampak pada pencapaian dan pemeliharaan profesionalisme karyawan dalam struktur organisasi.

4. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2020:55), lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis, yaitu :

a. Lingkungan Kerja Fisik

Setiap dan semua faktor eksternal, baik yang nyata maupun yang dirasakan, yang berdampak pada pekerja dalam beberapa hal membentuk apa yang dikenal sebagai "lingkungan kerja fisik."

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Setiap interaksi antara atasan dan bawahan, serta antara karyawan dan tasan mapun sesame, membentuk apa yang dikenal sebagai lingkungan kerja non-fisik.

2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan acuan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti Dan Dimesniya	Metode/Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Lailatul Sa'adah, Akhmad Taqiyuddin, Natasya Valeria /2024/ Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV Putra Putri Jombang Jurnal Manajemen Riset Inovasi. Vol. 2, No. 2 Hal. 12-21, 2021	<p>X₁=Lingkungan Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> Suasana Kerja Hubungan dengan rekan kerja Fasilitas Kerja <p>X₂=Beban Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> Waktu Kerja Jumlah pekerjaan Faktor Internal Faktor Eksternal <p>X₃=Komunikasi:</p> <ol style="list-style-type: none"> Pemahaman Kesenangan Tindakan <p>(Y)=Kepuasan Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> Gaji Promosi 	<p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisa: Analisis regresi berganda SPSS versi 26.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki dampak besar pada kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan komunikasi memiliki dampak yang dapat diabaikan pada kepuasan kerja karyawan.</p>
2.	Agung Aditya Saputra /2021/ Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Technomedia Journal, Vol. 7 No. 1, Hal 68-77, 2021	<p>X₁ = Kompensasi:</p> <ol style="list-style-type: none"> Gaji Insentif Tunjangan Upah <p>X₂=Beban Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> Kondisi Pekerjaan Penggunaan waktu kerja Target yang harus dicapai <p>X₃=Lingkungan Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> Penerangan Temperatur Sirkulasi udara 	<p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisa: Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS).</p>	<p>Hasil penelitian menjelaskan bahwa</p> <ol style="list-style-type: none"> 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.

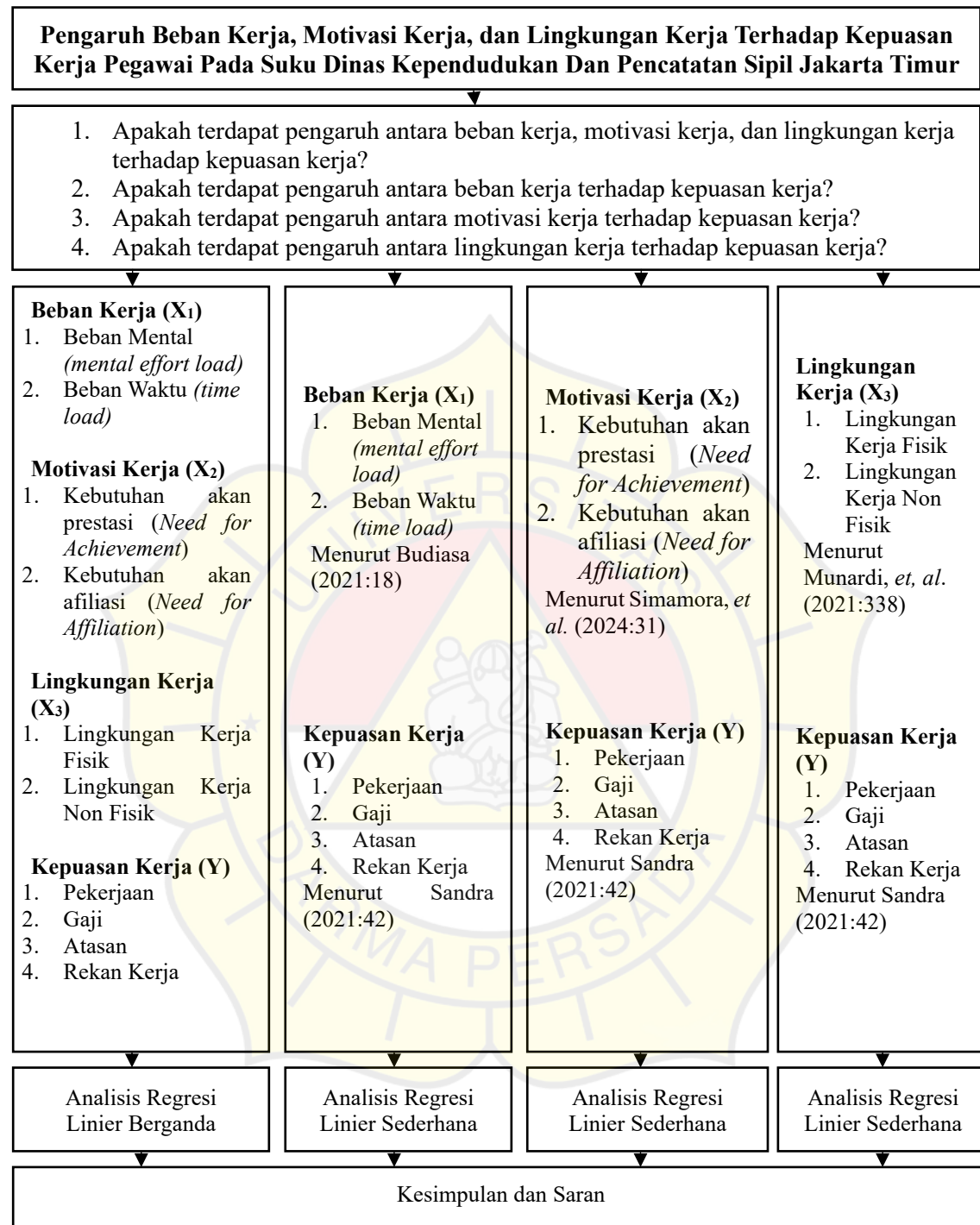
No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti Dan Dimesniya	Metode/Alat Analisis	Hasil Penelitian
		(Y)=Kepuasan kerja: 1. Pekerjaan 2. Upah 3. Promosi 4. Rekan Kerja		
3.	Adinda Viery Shavira, Wenny Desty Febrian /2023/ Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk Jurnal Multidisplin Ilmu, Vol. 2 No. 4 Hal. 1010-1022, 2023	X ₁ = Motivasi Kerja : 1. Diri sendiri 2. Pekerjaan 3. Pemimpin X ₂ = Budaya Organisasi : 1. Tata Kelola pemerintahan yang baik 2. Pemerintahan yang bersih 3. Berorientasi kepada pelayanan publik X ₃ = Lingkungan Kerja : 1. Ruangan nyaman 2. Pimpinan yang ramah 3. Keamanan (Y)=Kepuasan kerja: 1. Motivator 2. Pkerjanya 3. Sikap	Metode: Kuantitatif Alat Analisa: Statistic deskripif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis (uji F dan uji t)	Hasil uji F variable pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja, secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil uji t motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, namun variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
4.	Rizka Dwi Astuti, Jajuk Herawati, Epsilandri Sepytarini /2022/ Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Kasus pada PT Wika Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal, Vol. 4 No. 5 Hal. 1127-1144, 2022	X ₁ = Beban Kerja : 1. Target yang harus dicapai 2. Kondisi Pekerjaan 3. Standar Pekerjaan X ₂ = Stress Kerja : 1. Konflik peran 2. Ambiguitas peran 3. Beban tugas berlebih	Metode: Kuantitatif Alat Analisa: Analisis deskriptif, uji regresi linier berganda, uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi (R ²).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, serta

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti Dan Dimesniya	Metode/Alat Analisis	Hasil Penelitian
		<p>X_3=Lingkungan Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cahaya atau penerangan 2. Sirkulasi udara 3. Tingkat kebisingan 4. Keamanan <p>(Y)=Kepuasan kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Promosi 3. Supervisi 4. Pekerjaan 5. Rekan Kerja 		<p>beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan</p>
5.	<p>Tika Andri Yaningsih, Endang Triwahyuni /2022 / Pengaruh Pengawasan, Beban Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Guna Teguh Abadi</p> <p>Jurnal Vol. 19 No. 1 Hal. 604-6132, 2022.</p>	<p>X_1 = Pengawasan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Akurat 2. Ketepatan Waktu 3. Objektif serta menyeluruh <p>X_2= Beban Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Waktu kerja yang diberikan 2. Jumlah kerja yang diberikan 3. Tugas yang diberikan <p>X_3= Pengembangan Karir:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Informasi mengenai promosi 2. Kepedulian atasan secara langsung 3. Minat dipromosikan <p>(Y)=Kepuasan kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan pekerjaan 	<p>Metode: Kuantitatif dan teknik pengumpulan data berupa kuesioner.</p> <p>Alat Analisa: Analisis linier berganda melalui bantuan program SPSS versi 21.0 <i>for windows</i>.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel-variabel yaitu pengawasan (X_1), beban kerja (X_2), dan pengembangan karir (X_3) secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y), dengan demikian semuanya mendukung keempat hipotesis.</p>

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti Dan Dimesniya	Metode/Alat Analisis	Hasil Penelitian
		2. Kepuasan terhadap pemimpin 3. Kepuasan terhadap rekan kerja		

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan alur dari sebuah gambaran penelitian yang dibuat untuk memudahkan penulis memahami apa yang disampaikan. Menurut Sugiyono (2019:95), kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Dalam penelitian ini dapat diambil suatu jalur pemikiran tentang pengaruh beban kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Suku Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Jakarta Timur. Dengan adanya kerangka pemikiran maka akan lebih mudah untuk dipahami dalam pengambilan kesimpulan. Berikut model kerangka pemikiran penulisan ini:



Sumber: Dibuat oleh Peneliti tahun 2025

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:99) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Adapun hipotesis yang penulis kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Apakah beban kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai pada Suku Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Jakarta Timur?

H_{01} : Diduga beban kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y)

H_{a1} : Diduga beban kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y)

2. Apakah beban kerja (X_1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai pada Suku Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Jakarta Timur?

H_{02} : Diduga beban kerja (X_1) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y)

H_{a2} : Diduga beban kerja (X_1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y)

3. Apakah motivasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai pada Suku Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Jakarta Timur?

H_{03} : Diduga motivasi kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap kepuasan

kerja (Y)

Ha₃ : Diduga motivasi kerja (X₂) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y)

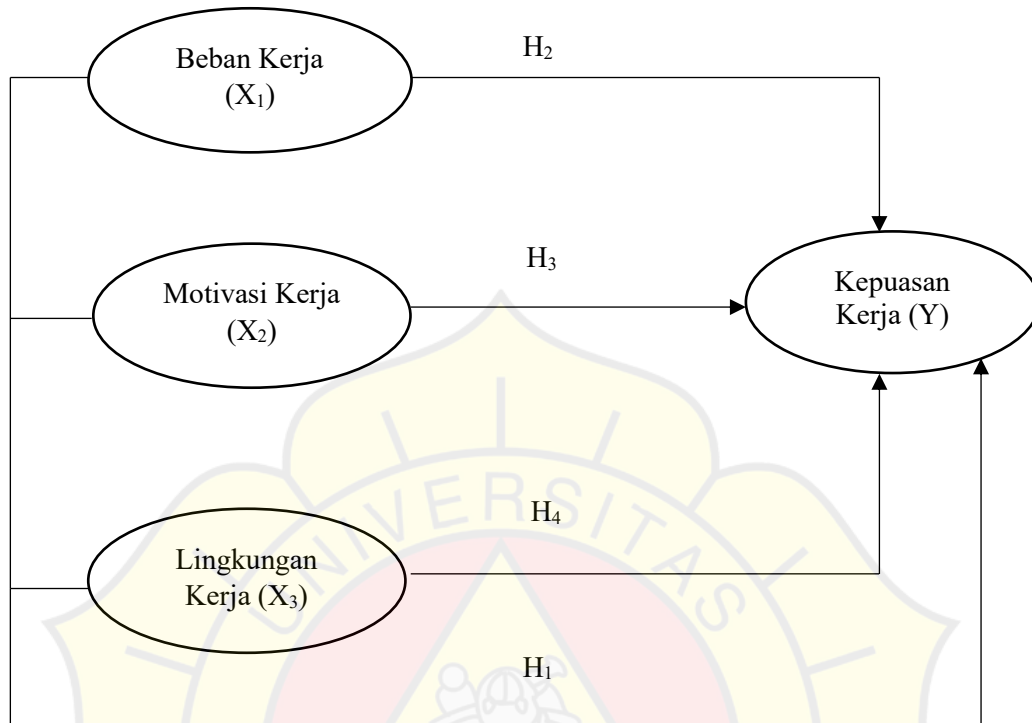
4. Apakah lingkungan kerja (X₃) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai pada Suku Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Jakarta Timur?

Ho₄ : Diduga lingkungan kerja (X₃) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y)

Ha₄ : Diduga lingkungan kerja (X₃) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y)

2.5 Paradigma Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:42) paradigma penelitian yaitu pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang diteliti sekaligus mencerminkan jenis dan rumusan masalah yang dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis, jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang akan digunakan. Paradigma tersebut dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Sumber: dibuat penulis tahun 2025

Gambar 2. 2 Paradigma Penelitian

Gambar diatas menjelaskan bahwa hubungan antara variabel dimana terdapat tiga variabel independen yaitu beban kerja (X₁), motivasi kerja (X₂), lingkungan kerja (X₃) dan satu variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y).

Dari gambar tersebut menjelaskan secara parsial menggunakan rumus persamaan regresi $Y = a + bX$ sedangkan secara simultan menggunakan Rumus persamaan regresi $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$