

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Covid-19 atau Corona Virus Diseases-19 adalah penyakit yang disebabkan oleh virus *Severe Acute Respiratory Syndrome* (SARS-CoV-2). Virus ini dapat ditularkan dari manusia ke manusia dan telah menyebar secara luas di China dan lebih dari 190 negara dan teritori lainnya, termasuk Indonesia (Riski, 2022). Covid-19 menjadi permasalahan di kalangan masyarakat, virus tersebut mampu melumpuhkan aktivitas masyarakat yang dilakukan di luar rumah. Keberadaan Covid-19 juga mengakibatkan adanya tatanan sosial yang baru, hal ini mengharuskan masyarakat menyesuaikan diri dengan kebiasaan-kebiasaan baru yang sudah melembagakan (Nurbaeti, 2021). Covid-19 tentu saja juga memberikan pengaruh besar terhadap keberlangsungan operasional perusahaan.

Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang terdiri dari sekelompok orang yang bekerja dalam melaksanakan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset penting perusahaan, karena perannya sebagai pelaksana kebijakan dan operasional perusahaan. Sriani, dkk., (2022) menyatakan peranan sumber daya manusia menjadi semakin penting bila dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan kompetitif diantara organisasi. Menurut Sagala (2022), tanpa adanya peran pegawai walaupun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia, perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Perusahaan mengharapkan agar semua pegawai dapat terlibat dalam setiap kegiatan yang ada.

Pada masa pandemi Covid-19 banyak hal yang terjadi terkait para pegawai seperti pegawai bekerja dari rumah/ *work from home* (WFH), pembayaran upah dan memutuskan hubungan kerja (PHK). Hal tersebut disebabkan adanya pelaksanaan pembatasan sosial berskala besar (PSBB) pada beberapa perusahaan yang tidak dapat beroperasi dengan baik (Sultan, 2021). Kondisi ini memungkinkan adanya perubahan sistem kerja dengan kata lain adalah penyesuaian terhadap budaya organisasi, kondisi kerja, dan beban kerja yang diberikan, hal tersebut juga kemungkinan menurunkan kepuasan kerja pegawai. Mengingat peran pegawai yang sangat penting, sudah selayaknya suatu perusahaan melakukan pemeliharaan sumber daya manusia dengan memperhatikan kepuasan kerja para pegawai (Baribin, 2020).

Baribin (2020) menyatakan kepuasan kerja sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya. Masyithah (2018) mengemukakan setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya, ini disebabkan adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan jika kepuasan kerja pegawai diperhatikan maka pegawai akan bekerja sejauh kemampuannya agar memperoleh apa yang diharapkan dalam bekerja. Suparta (2019) turut berpendapat bahwa kepuasan kerja dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya

seperti budaya organisasi perusahaan dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua pegawai di dalam suatu organisasi/ perusahaan.

Budaya organisasi diperlukan agar seluruh individu dalam perusahaan atau organisasi mematuhi dan berpedoman pada sistem nilai keyakinan dan norma-norma yang berlaku dalam suatu perusahaan (Mangkunegara, 2005). Krisnaldy (2019) juga menerangkan bahwa budaya organisasi, nilai-nilai dan norma-norma dibentuk untuk menciptakan suasana yang dinamis bagi perusahaan terutama bagi sesama pegawai. Kekuatan budaya organisasi sendiri dapat dinilai dari persepsi pegawai, karena pegawai akan merasa puas bila faktor-faktor yang menjadi sumber kepuasan tersebut terpenuhi, salah satunya adalah budaya organisasi (Suparta, 2019). Penelitian yang dilakukan Wahab (2021), Nofitasari (2021), Sumaila (2022), Widanegara (2022), menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Andini (2021), hasil penelitian membuktikan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Faktor lain yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kondisi kerja, di mana kondisi kerja yang baik diyakini mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai (Hasmida, 2021). Kondisi kerja atau yang sering disebut dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melakukan pekerjaan. Kondisi kerja yang nyaman dan kondusif dibutuhkan oleh pegawai untuk bekerja. Hal tersebut dapat meningkatkan semangat dan gairah kerja pegawai, sehingga pegawai akan merasa puas jika pegawai semangat dalam bekerja (Fajariyah, 2019). Pimpinan harus menjaga kondisi kerja yang baik melalui kepemimpinannya, karena perilaku

pemimpin termasuk juga determinan dari suatu kondisi kerja (Arifin, *et al.*, 2019). Kondisi kerja yang mendukung pekerjaan dan terjadi minimalisasi gangguan yang berasal darinya dapat menyebabkan munculnya kepuasan kerja (Darmawan, 2021).

Kondisi kerja yang baik harus dirasakan oleh seluruh pegawai, dalam mewujudkan hal tersebut perusahaan harus memperhatikan tingkat keadilan yang diterima pegawai, ini berarti fasilitas dan jaminan harus dirasakan manfaatnya oleh seluruh pegawai sesuai dengan tantangan pekerjaan dan risiko kerja masing-masing pegawai. Pernyataan tersebut selaras dengan teori keadilan yang dikembangkan oleh Adam (1963), teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja, hasil keadilan dan ketidakadilan. Penelitian yang dilakukan Herlando (2018), Fajariyah (2019), Mukson (2021), Darmawan, *et al.*, (2021), menunjukkan bahwa kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Ristami (2022), mengemukakan hasil bahwa kondisi kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja sebenarnya tergantung oleh masing-masing individu, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Ada yang merasa puas jika dapat melakukan pekerjaannya dengan baik tanpa beban, ada juga yang merasa puas apabila dalam mengerjakan pekerjaan tanpa tekanan apapun atau stres, dan lain sebagainya. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang pegawai, salah satunya adalah beban kerja (Novita, 2021).

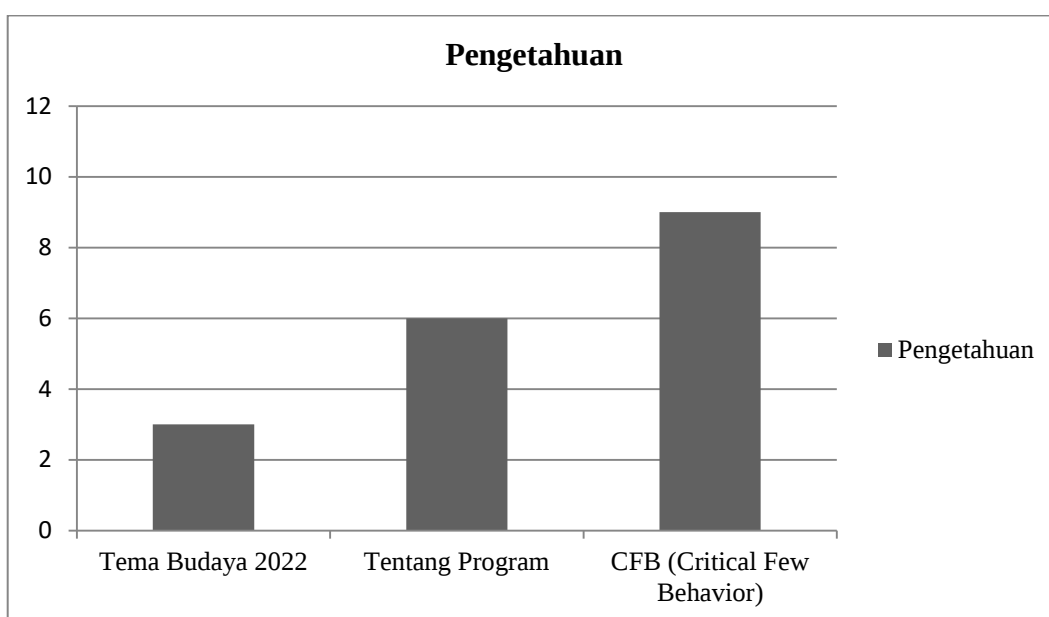
Wijaya (2018) menyatakan beban kerja yang berupa fisik biasanya dapat dilihat secara langsung, misalnya kelelahan, menurunnya tingkat produktivitas pekerja, kesalahan-kesalahan yang terjadi, dan lain-lain. Beban kerja yang diberikan dari atasan ke pegawai yang tidak sesuai akan berdampak pada kepuasan pegawai itu sendiri. Pegawai yang merasa tidak puas, dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Hasyim (2020) juga menyatakan beban kerja setiap pegawai perlu diperhatikan, agar pegawai dapat bekerja secara optimal sehingga pegawai bisa mencapai target yang diberikan oleh perusahaan. Pernyataan tersebut juga selaras dengan teori keadilan yang dikembangkan oleh Adam (1963), teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (equity), seperti beban kerja yang diberikan kepada pegawai harus adil dalam perihal waktu penyelesaian kerja pada masing-masing pegawai.

Penelitian yang dilakukan Maulana (2022), Yuananda (2022), menunjukkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan Abrian (2022), Ningtias (2021), Antoni, dkk. (2021), Astuti (2021), Saputra (2022), mengemukakan hasil bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Maisaroh (2021), menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan, peneliti mendapatkan informasi bahwa pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali mempunyai Budaya PLN 123, dan Tata Nilai Akhlak. Semua pegawai diharapkan

patuh dan taat, serta mampu memberikan kinerja yang baik guna mewujudkan tujuan perusahaan. Berikut adalah hasil dari survei *callback report* budaya *cycle 1* dan *callback* yantek *optimization* yang dilaksanakan oleh PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali.

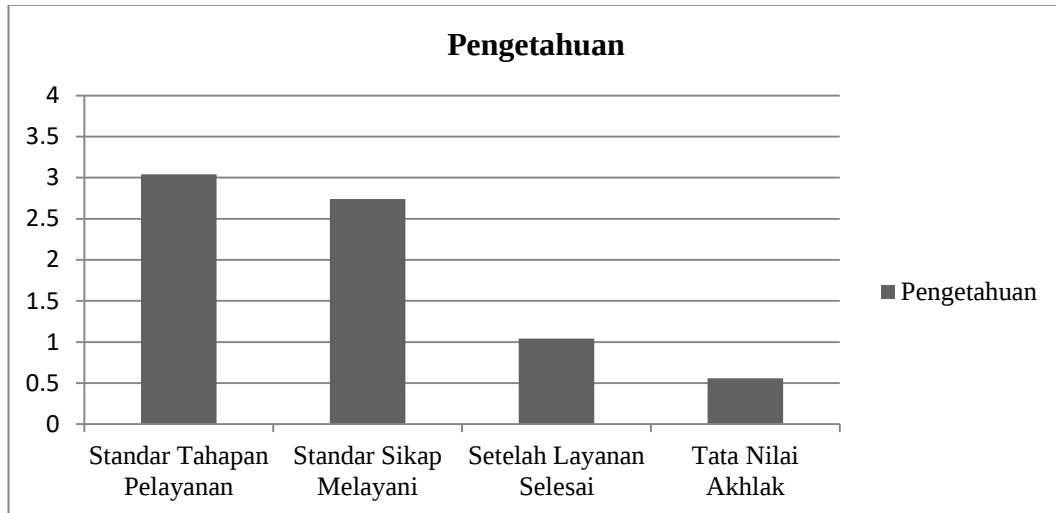
Gambar 1.1
Scoring Pertanyaan
Callback Report Budaya Cycle 1
Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali



Sumber: PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali, (2022)

Hasil *callback* pengetahuan di atas menunjukkan bahwa PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali dapat menjawab pertanyaan dengan rentang buruk hingga cukup. Pertanyaan Tema Budaya 2022 dijawab dengan buruk dengan *score* 3, Tentang Budaya dijawab dengan buruk dengan *score* 6, sedangkan CFB dijawab dengan cukup dengan *score* 9. Hasil tersebut menunjukkan kurangnya pengetahuan pegawai terhadap budaya dan program PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali.

Gambar 1.2
Scoring Pertanyaan Pengetahuan Koordinator & Petugas
Callback Yantek Optimization
Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali



Sumber: PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali, (2022)

Hasil *callback* di atas menunjukkan bahwa Koordinator dan Petugas PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali menunjukkan skor dengan rentang cukup hingga baik. Standar Tahapan Pelayanan dijawab sangat baik dengan *score* 3.04, Standar Sikap Melayani dijawab dengan baik memperoleh *score* 2.74, Setelah Layanan Selesai dijawab dengan baik memperoleh *score* 1.04, sedangkan Tata Nilai Akhlak dijawab dengan cukup memperoleh *score* 0.56. Hal tersebut menunjukkan kurangnya pengetahuan pegawai terhadap Tata Nilai Akhlak PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali.

Berdasarkan pernyataan di atas dapat diketahui permasalahan mendasar dari pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali yaitu rendahnya pemahaman pegawai tentang budaya organisasi pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali, hal itu disebabkan kurangnya perhatian pegawai terhadap Budaya PLN 123, dan Tata Nilai Akhlak. Budaya PLN 123 dan Tata Nilai Akhlak

menjadi landasan kerja PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali dalam proses operasional. Kurangnya pemahaman pegawai terhadap hal tersebut mengakibatkan terjadinya kesalahan-kesalahan kerja yang mengakibatkan menurunnya kepuasan kerja pegawai.

Berikut adalah hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti terkait kondisi kerja pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali.

Tabel 1.1
Kondisi Kerja
Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali

No	Uraian	Keterangan
1	Lingkungan kerja	Lingkungan kerja dalam kondisi baik terlihat dari adanya sirkulasi udara yang bagus, ruangan kerja bersih dan nyaman, serta adanya fasilitas yang lengkap. Lingkungan kerja pegawai di bagian teknis lapangan juga menunjukkan kondisi baik didukung oleh perlengkapan dan peralatan yang memadai.
2	Tantangan pekerjaan	Tantangan pekerjaan pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali yaitu harus menyelesaikan tugas-tugas dengan maksimal, dan harus berpacu dengan waktu seperti pekerjaan di lapangan yang bertanggung jawab adalah bagian teknis lapangan.
3	Risiko pekerjaan	Risiko pekerjaan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali terlihat pada bagian teknis lapangan yang berpotensi mengalami kecelakaan kerja. Keamanan kerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali didukung dengan adanya jaminan keselamatan dan kesehatan kerja.

Sumber: Wawancara dan Observasi Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali, (2022)

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan, peneliti mendapatkan informasi bahwa pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali secara keseluruhan memiliki kondisi kerja yang baik. Pada masa pandemi Covid-19 pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali mengalami perubahan pada lingkungan kerja, karena harus menyesuaikan diri untuk bekerja dari rumah/ *work from home* (WFH), sehingga fasilitas kantor tidak dapat dipergunakan, dan adanya berbagai keluhan tentang gangguan-gangguan yang dapat menurunkan fokus kerja oleh sebagian pegawai yang menerapkan sistem *work from home* (WFH) tersebut.

PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali pada tahun 2022 mendapatkan kepercayaan dalam menjamin keandalan kelistrikan dan menyiapkan infrastruktur kendaraan Konferensi Tingkat Tinggi (KTT) ke-17 G20 di Bali (Christian, 2022). KTT ini menjadi puncak dari proses dan usaha yang insentif dari seluruh alur kerja G20 (Pertemuan Tingkat Menteri, Kelompok Kerja, dan *Engagement Groups*) selama setahun keketuaan Indonesia (G20.org, 2021). Wawancara dan observasi pada lingkungan kerja pegawai bagian teknis lapangan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali juga memperoleh informasi bahwa tantangan pekerjaan yang dialami sebagian besar pegawai ialah tantangan fisik dan mental, mereka menyatakan bahwa dalam menyelesaikan pekerjaan harus siap berhadapan dengan risiko kecelakaan kerja, di mana adanya keluhan pegawai yang menyatakan kelelahan dengan kondisi kerja yang penuh risiko, kelelahan tersebut mengindikasikan menurunnya kepuasan kerja pegawai terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan, peneliti mendapatkan informasi bahwa adanya peraturan jam kerja yang meliputi jadwal kerja dan waktu istirahat pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali. Peraturan jam kerja tersebut wajib ditaati oleh seluruh pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali, tetapi adanya sistem *work from home* (WFH)/ bekerja dari rumah yang diberlakukan, menyebabkan terjadinya perubahan waktu kerja dalam mencapai target yang ditetapkan, sehingga adanya stress kerja yang mengindikasikan menurunnya kepuasan kerja pegawai.

Observasi dan wawancara juga dilakukan pada pegawai bidang teknis lapangan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali menyatakan khususnya pada tahun 2022 banyak tugas-tugas dan tanggung jawab yang mereka emban, terutama sebagai acuan ialah dalam memenuhi infrastruktur kelistrikan acara KTT G20 di Bali. Berdasarkan hal tersebut peneliti memperoleh informasi bahwa permasalahan pegawai yang berkaitan dengan beban kerja pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali yaitu terjadinya perubahan waktu kerja, terlihat dari adanya kesenjangan yang terjadi di lapangan yaitu pegawai sering mengalami penambahan waktu kerja, karena faktor tuntutan tugas yang harus segera diselesaikan, sehingga dapat mempengaruhi psikologis pegawai dan mengindikasikan menurunnya kepuasan kerja.

Untuk mengetahui kebenaran dari berbagai hal yang telah dijabarkan di atas, maka dengan ini penulis tertarik melakukan penelitian melalui penulisan skripsi yang bertajuk **“Pengaruh Budaya Organisasi, Kondisi Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali.”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diketahui terdapat beberapa faktor yang kemungkinan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Dapat disusun beberapa pertanyaan sebagai acuan untuk penelitian lebih lanjut mengenai:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali?
2. Apakah kondisi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali?

1.3. Tujuan Penulisan

Berdasarkan perumusan masalah, penelitian mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali.
2. Untuk mengetahui pengaruh kondisi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat baik tidak hanya dikhususkan untuk peneliti, melainkan juga pihak-pihak yang membutuhkan

informasi dan berkepentingan terkait penelitian ini. Peneliti juga berharap penelitian ini berguna baik secara teoritis maupun secara praktis yaitu:

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi kajian yang baik dalam penerapan ilmu pengetahuan khususnya manajemen, sehingga dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi pihak-pihak yang berkepentingan langsung dengan penelitian ini.
- b. Mengembangkan dan mengaplikasikan ilmu pengetahuan sesuai dengan teori yang telah ditetapkan dalam penelitian ini, yaitu teori keadilan (*equity theory*) yang dikembangkan oleh Adam (1963) untuk mengukur seberapa jauh kegunaannya pada kasus di lapangan yang berkaitan dengan kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali, sehingga segala hal yang dirasa kurang dapat diperbaiki.
- c. Penelitian ini diharapkan memberikan pengetahuan dan wawasan mengenai kenyataan di dunia kerja khususnya tentang penerapan budaya organisasi, kondisi kerja, dan beban kerja dalam menilai kepuasan kerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan, pertimbangan, maupun gambaran mengenai seberapa besar pengaruh budaya organisasi, kondisi kerja, dan beban kerja dalam penilaian kepuasan kerja pegawai.

- b. Pimpinan perusahaan dapat memberikan penilaian terhadap kepuasan kerja pegawai setelah budaya organisasi, kondisi kerja, dan beban kerja mereka lebih diperhatikan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. *Grand Theory*

Grand theory pada penelitian ini, yaitu dijabarkan sebagai berikut:

1. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Adam (1963), teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja, hasil keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor yang bernilai bagi pegawai yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya, seperti: upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol status, penghargaan, dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Sedangkan orang selalu membandingkan dapat berupa seseorang di perusahaan sama, atau di tempat lain atau bisa pula dengan dirinya di masa lalu. Menurut teori ini, setiap pegawai akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio input hasil orang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka pegawai akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Namun bila perbandingan itu tidak seimbang akan menimbulkan ketidakpuasan.

2.1.2. Budaya Organisasi

1. Pengertian budaya organisasi

Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang dianggap penting dan diyakini kebenarannya oleh setiap anggota perusahaan untuk digunakan dalam memecahkan masalah eksternal maupun internal yang terjadi dalam perusahaan itu sendiri. Budaya organisasi merupakan falsafah yang diciptakan oleh pendiri perusahaan dan kemudian dikembangkan untuk dijadikan pegangan dalam bersikap dan bertindak bagi seluruh pegawai. Hal ini sesuai dengan pendapat para ahli :

Menurut Wibowo (2013), bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai dan norma-norma bersama yang terdapat dalam suatu organisasi dan mengajarkan pada pekerja yang datang. Definisi ini menganjurkan bahwa budaya organisasi menyangkut keyakinan dan perasaan bersama, keteraturan dalam perilaku dan proses historis untuk meneruskan nilai-nilai dan norma-norma. Wibowo (2013) menyatakan akar setiap budaya organisasi adalah serangkaian karakteristik inti yang dihargai secara kolektif oleh anggota organisasi. Budaya organisasi dapat menjadi instrument keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung organisasi, dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. Adapun penerapan budaya tersebut di dalam organisasi menjadi budaya organisasi. Para pakar memberikan pengertian tentang budaya organisasi dengan cara sangat beragam, karena masing-masing memberikan tekanan pada sudut pandang yang berbeda-beda.

Setiap organisasi memang harus memiliki kerangka dasar yang berlaku sebagai wadah untuk menampung komponen yang paling vital, yaitu manusia yang mempunyai nilai dan norma. Secara implisit berarti adanya pengakuan akan keberadaan nilai-nilai manusiawi dari dalam suatu perusahaan. Nampaknya agar suatu karakteristik atau kepribadian yang berbeda-beda antara orang yang satu dengan orang yang lain dapat disatukan dalam suatu kekuatan organisasi, maka perlu adanya perekat sosial yaitu budaya organisasi.

2. Karakteristik budaya organisasi

Budaya organisasi dalam suatu organisasi yang satu dapat berbeda dengan yang ada dalam organisasi yang lain. Budaya organisasi menunjukkan ciri- ciri, sifat, atau karakteristik tertentu yang menunjukkan kesamaannya. Terminologi yang dipergunakan para ahli untuk menunjukkan karakteristik budaya organisasi sangat bervariasi. Hal tersebut menunjukkan beragamnya ciri, sifat, dan elemen yang terdapat dalam budaya organisasi. Karakteristik- karakteristik budaya organisasi menurut Robbins (2008), adalah sebagai berikut:

- a. Inovasi dan keberanian mengambil risiko (*innovation and risk taking*), adalah sejauh mana perusahaan mendorong para pegawai bersikap inovatif dan berani mengambil resiko. Selain itu bagaimana perusahaan menghargai tindakan pengambilan risiko oleh pegawai dan membangkitkan ide karyawan.
- b. Perhatian terhadap detil (*attention to detail*), adalah sejauh mana perusahaan mengharapkan karyawan memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian.
- c. Berorientasi kepada hasil (*outcome orientation*), adalah sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada

teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut seperti menganalisa dan mengevaluasi pelaksanaan tugas.

- d. Berorientasi kepada manusia (*people orientation*), adalah sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam perusahaan seperti mendorong pegawai yang menjalankan ide-ide mereka, memberikan penghargaan kepada pegawai yang berhasil menjalankan ide-ide.
- e. Berorientasi tim (*team orientation*), adalah perusahaan yang selalu mendukung individu-individu untuk bekerjasama dalam tim-tim yang ada seperti dukungan manajemen pada pegawai untuk bekerja sama dalam satu tim, dukungan manajemen untuk menjaga hubungan dengan rekan kerja di anggota tim lain.
- f. Agresifitas (*aggressiveness*), adalah sejauh mana orang-orang dalam perusahaan itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya seperti persaingan yang sehat antar pegawai dalam bekerja, pegawai didorong untuk mencapai produktivitas optimal.
- g. Stabilitas (*stability*), adalah sejauh mana kegiatan perusahaan menekankan (*status quo*) sebagai kontras dari pertumbuhan seperti manajemen mempertahankan pegawai yang berpotensi, evaluasi penghargaan dan kinerja oleh manajemen ditekankan kepada upaya-upaya individual, walaupun senioritas cenderung menjadi faktor utama dalam menentukan gaji atau promosi.

Setiap karakteristik tersebut berada pada bobot dari yang terendah sampai yang tertinggi. Dengan menilai perusahaan berdasarkan tujuh karakteristik

tersebut akan diperoleh gambaran gabungan atas budaya organisasi. Gambaran itu menjadi dasar bagi pemahaman bersama yang dimiliki para anggota mengenai perusahaan itu sendiri, cara penyelesaian urusan di dalamnya dan cara para anggota dalam berperilaku.

Pegawai membentuk persepsi keseluruhan mengenai perusahaan berdasarkan karakteristik budaya organisasi seperti yang telah diuraikan di atas. Persepsi pegawai mengenai realitas budaya organisasinya menjadi dasar pegawai berperilaku. Bukan mengenai realitas budaya organisasi itu sendiri. Persepsi yang mendukung atau tidak mendukung berbagai karakteristik perusahaan tersebut kemudian mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

3. Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi budaya organisasi menunjukkan peranan atau kegunaan dari budaya organisasi. Fungsi budaya organisasi menurut Kreitner (2001:73), adalah sebagai berikut:

- a. Memberi anggota identitas organisasional, menjadikan perusahaan diakui sebagai perusahaan yang inovatif dengan mengembangkan produk baru. Identitas organisasi menunjukkan ciri khas yang membedakan dengan organisasi lain yang mempunyai sifat khas yang berbeda.
- b. Memfasilitasi komitmen kolektif, perusahaan mampu membuat pekerjanya bangga menjadi bagian dari padanya. Anggota organisasi mempunyai komitmen bersama tentang norma-norma dalam organisasi yang harus diikuti dan tujuan bersama yang harus dicapai.
- c. Meningkatkan stabilitas sistem sosial sehingga mencerminkan lingkungan kerja dirasakan positif dan diperkuat, konflik dan perubahan dapat dikelola

secara efektif. Dengan kesepakatan bersama tentang budaya organisasi yang harus dijalani mampu membuat lingkungan dan interaksi sosial berjalan dengan stabil dan tanpa gejolak.

- d. Membentuk perilaku dengan membantu anggota dengan menyadari atas lingkungannya. Budaya organisasi dapat menjadi alat untuk membuat orang berpikiran sehat dan masuk akal.

4. Indikator budaya organisasi

Menurut Umi, dkk., (2015), indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Norma

Norma adalah sebuah aturan yang tidak tertulis, yang diterima anggota kelompok. Norma memberitahu apa yang harus dan tidak harus dilakukan di bawah keadaan atau situasi tertentu. Norma bersifat memotivasi, berkomitmen, serta meningkatkan pegawai berkinerja tinggi.

- b. Nilai Dominan

Nilai dominan adalah nilai-nilai utama yang ada dalam organisasi yang diterima anggota organisasi. Organisasi mengharapkan pegawai membagikan nilai-nilai utama yang merupakan menggambarkan suatu kepribadian yang ada dalam suatu organisasi. Jika nilai dianggap penting, maka nilai akan membimbing pegawai berperilaku secara konsisten terhadap berbagai situasi. Nilai juga merupakan keinginan efektif kesadaran atau keinginan yang membimbing perilaku bagaimana seorang pegawai mampu memiliki efisiensi tinggi dan kualitas tinggi.

c. Aturan

Aturan adalah peraturan, prosedur, kebijakan secara tertulis yang telah disepakati dan wajib dipatuhi dan dijalankan oleh seluruh pegawai di dalam suatu organisasi. Memiliki standar, bagaimana pegawai berinteraksi. Contohnya dalam berbicara, berperilaku, ketepatan waktu disiplin dalam hadir maupun mengerjakan tugas. Semua agar memiliki kinerja yang baik dan hasil yang baik pula bagi organisasi.

d. Iklim Organisasi

Iklim organisasi yaitu suatu penyampaian keterbukaan atau perasaan seorang pegawai di dalam lingkungan kerja, yang berguna untuk mengevaluasi seluruh masalah yang ada di lingkungan kerja agar tujuan organisasi tercapai. Iklim organisasi juga bentuk perilaku atau karakteristik pegawai agar berani mengutarakan pendapat demi kenyamanan bersama.

2.1.3. Kondisi Kerja

1. Pengertian kondisi kerja

Newstrom (1996) menyatakan bahwa kondisi kerja berhubungan dengan penjadwalan dari pekerjaan, lamanya bekerja dalam hari dan dalam waktu sehari atau malam selama orang-orang bekerja. Sedangkan menurut Nitisemito (1992), kondisi kerja adalah keadaan lingkungan atau tempat seseorang pegawai dalam bekerja yang dapat mempengaruhi dalam semangat kerja. Komaudin, bahwa kondisi kerja atau yang sering disebut sebagai lingkungan kerja adalah kehidupan sosial psikologi dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerjaan pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Kondisi kerja menurut Sarwoto (2011), ialah segala sesuatu yang ada di lingkungan kerja pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, kondisi alat-alat kerja. Kondisi kerja menurut Mangkunegara ialah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja. Kondisi kerja sebagai serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja di dalam lingkungan tersebut. Yang dimaksud di sini adalah kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik. Meliputi segala sesuatu yang ada di lingkungan pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja, serta keselamatan dan keamanan kerja, temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebersihan (Stewart, 1983).

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kondisi kerja

Berikut ini beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya kondisi kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia/ pegawai, diantaranya menurut Mangkunegara (2005), faktor yang mempengaruhi pembentukan perilaku yang berhubungan dengan kondisi kerja, dapat dikelompokkan menjadi tiga macam yaitu kondisi kerja yang menyangkut:

- a. Kondisi fisik kerja, yang mencakup penerangan, suhu udara, suara kebisingan, penggunaan warna, musik, kelembaban dan ruang gerak yang diperlukan.
- b. Kondisi psikologis kerja, misalnya stres kerja, bosan kerja dan letih kerja.
- c. Kondisi temporer kerja, yang dimaksud adalah peraturan lama kerja, waktu istirahat kerja dan shift kerja.

Menurut Ahyari (2001), bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kondisi kerja adalah kegiatan pengaturan kerja yang mencakup pengendalian suara bising, pengaturan penerangan tempat kerja, pengaturan suhu udara, pelayanan kebutuhan pegawai, pengaturan penggunaan warna, pemeliharaan kebersihan ditempat kerja, dan penyediaan fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan pegawai.

3. Indikator kondisi kerja

Menurut Wibisono (2007), indikator kondisi kerja adalah sebagai berikut:

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Kondisi-kondisi kerja yang dapat menimbulkan stres kerja antara lain: bising, vibrasi (getaran), dan *Hygiene* (kesehatan lingkungan). Jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja pegawai.

b. Tantangan Pekerjaan

Tantangan pekerjaan merupakan kondisi pekerjaan dimana suatu pekerjaan menarik atau tidak bagi pegawai. Terdapat istilah *deprivational stress* untuk menjelaskan kondisi pekerjaan yang tidak lagi menantang, atau tidak lagi menarik bagi pekerja. Biasanya keluhan yang muncul adalah kebosanan, ketidakpuasan, atau pekerjaan tersebut kurang mengandung unsur sosial (kurangnya komunikasi sosial).

c. Risiko pekerjaan

Ada jenis pekerjaan yang berisiko tinggi, atau berbahaya bagi keselamatan, seperti pekerjaan di pertambangan minyak lepas pantai, tentara, pemadam kebakaran, pekerja tambang, bahkan pekerja *cleaning service* yang biasa menggunakan gondola untuk membersihkan gedung-gedung bertingkat. Pekerjaan-pekerjaan ini sangat berpotensi menimbulkan stres kerja karena mereka setiap saat dihadapkan pada kemungkinan terjadinya kecelakaan. Ada pula pekerjaan yang tidak berisiko tinggi seperti pekerjaan tata usaha, pengajar dan pedagang. Apabila pegawai merasa aman dalam bekerja maka mereka akan merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaan yang ditekuninya tersebut.

2.1.4. Beban Kerja

1. Pengertian beban kerja

Menurut Firdaus (2017), beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Saefullah, dkk. (2017), beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya inefisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja. Kelebihan ini menyebabkan organisasi harus menggaji jumlah pegawai lebih banyak dengan produktifitas yang sama sehingga dengan jumlah pegawai yang dipekerjakan sedikit, dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis pegawai.

Tarwaka (2015) menyatakan dari sudut pandang ergonomi, setiap beban kerja yang diterima oleh seseorang harus sesuai atau seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut. Paramitadewi (2017) juga berpendapat bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh pegawai, dan waktu/ batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa definisi atas dapat diambil kesimpulan beban kerja adalah sesuatu jumlah pekerjaan yang harus diberikan kepada seseorang oleh suatu jabatan/ unit organisasi yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja.

Faktor yang mempengaruhi beban kerja yang baik berasal dari dalam maupun luar pegawai yakni sebagai berikut.

Menurut Koesmowidjojo (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu:

- a. Faktor Internal, yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal , reaksi tersebut sebagai berikut:
 - 1) Faktor Somatis, berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan.
 - 2) Faktor Psikis, berupa motivasi, kepuasan, keinginan, atau persepsi

b. Faktor Eksternal, dalam dunia kerja juga akan mempengaruhi beban kerja pegawai. Faktor Eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh pegawai seperti:

- 1) Lingkungan Kerja, yang berhubungan dengan kimiawi , psikologis, biologis, dan lingkungan kerja secara fisik.
- 2) Tugas-tugas Fisik, yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, bahkan hingga tingkat kesulitan yang dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaan.
- 3) Organisasi Kerja, setiap pegawai membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu kerja, shift kerja, istirahat, perencanaan karier hingga penggajian/ pengupahan akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan oleh masing-masing pegawai. Organisasi juga hendaknya ikut berempati dan bertanggung jawab atas beban kerja setiap pegawai yang berhubungan fisik (berupa kelelahan yang berlebihan dalam menghadapi pekerjaan, sakit kepala, sakit perut, berkeringat dingin, jantung berdebar-debar atau merasakan ketengangan otot dan sendi yang berlebihan) maupun psikis (berupa beban kerja cukup tinggi, kecemasan, kebingungan, dan kemarahan pada teman sekerja, atasan, bahkan perusahaan).

3. Indikator beban kerja.

Menurut Koesomowidjojo (2017), indikator beban kerja sebagai berikut:

- a. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah sejauh mana kemampuan dan pemahaman pegawai dalam memahami pekerjaan dengan baik. Seperti contoh pegawai yang berada pada teknisi lapangan tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin/ peralatan. Sejauh mana kemampuan dan pemahaman pegawai dalam penguasaan mesin-mesin/ peralatan untuk membantu mencapai target yang telah ditetapkan. Perusahaan hendaknya telah memiliki dan memberikan SOP (*Standard Operating Procedur*) kepada semua unsur di dalam lembaga, sehingga pegawai yang bekerja di dalamnya dapat mudah mengoperasikan pekerjaan yang telah didelegasikan, meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan, meminimalisir kecelakaan kerja, memudahkan evaluasi setiap proses kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dan memudahkan pegawai untuk memiliki komunikasi yang baik dengan atasan ataupun rekan kerja.

b. Penggunaan waktu kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP (*Standart Operating Procedur*) tentunya akan meminimalisir beban kerja pegawai. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada pegawai cenderung berlebihan atau sangat sempit.

c. Target harus dicapai

Target yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh pegawai. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh pegawai. Dibutuhkan penetapan waktu baku/ dasar dalam

menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

2.1.5. Kepuasan Kerja

1. Pengertian kepuasan kerja

Rivai, *et al.*, (2015) menyatakan kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan kegiatan individu, maka makin tinggi kepuasan terhadap kegiatan tersebut.

Menurut Sutrisno (2016), kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal menyangkut faktor fisik dan psikologis. Pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja, tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan menimbulkan frustrasi, sebaliknya pegawai yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Menurut Hasibuan (2016), kepuasan adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Menurut Siagian (2018), kepuasan kerja adalah suatu sikap emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Oleh sebab itu suatu organisasi/ perusahaan perlu memahami dan memenuhi yang dibutuhkan oleh para karyawannya.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional seseorang yang bisa terlihat melalui tingkah laku, dan sikap baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka yang mereka lakukan.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Banyak faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan pegawai. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kerja kepada pegawai bergantung pada pribadi masing-masing pegawai. Menurut Hasibuan (2016), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

- a. Balas jasa yang adil dan layak atau kompensasi.
- b. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
- c. Berat-ringannya pekerjaan atau beban kerja yang diterima.
- d. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
- e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
- f. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
- g. Sikap pekerjaan monoton atau tidak.

Sedangkan menurut Sutrisno (2016), menerangkan faktor-faktor yang memberikan kepuasan kerja :

- a. Faktor Psikologi, yaitu faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
- b. Faktor Sosial, yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antar karyawan dengan atasan.

- c. Faktor Fisik, yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur dan sebagainya.
- d. Faktor Finansial, yaitu faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas, promosi dan sebagainya.

Berdasarkan faktor diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja seseorang memiliki beberapa faktor yang mempengaruhinya, maka untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan dalam sebuah perusahaan maka pimpinan perlu memperhatikan setiap faktor tersebut untuk menghindari terjadinya indikasi masalah yang jika dibiarkan akan menjadi masalah di dalam perusahaan itu sendiri.

3. Indikator kepuasan kerja.

Ada beberapa indikator kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Indikator-indikator itu sendiri dalam peranannya dapat memberikan kepuasan kepada pegawai tergantung dari pribadi masing-masing pegawai. Berdasarkan indikator yang menimbulkan kepuasan kerja tersebut, maka akan dapat dipahami sikap individu terhadap pekerjaan yang dilakukan. Setiap individu memiliki kepuasan yang berbeda-beda sesuai sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Ini disebabkan adanya perbedaan persepsi pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan

individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya. Indikator kepuasan kerja menurut Rivai (2011), yaitu:

a. Tingkat gaji

Kepuasan terhadap pemberian gaji ini tidak hanya mencukup nominal gaji yang didapatkan akan tetapi lebih kepada kepuasan seorang pegawai pada kebijakan administarsi penggajian, adanya berbagai macam tunjangan, serta kepuasan terhadap tingkat kenaikan gaji.

b. Kepemimpinan

Kepuasan terhadap gaya kepemimpinan atasan ini ternyata memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kepuasan kerja pegawai. Terdapat berbagai macam tipe gaya kepemimpinan atasan yang memengaruhi kepuasan kerja diantaranya atasan yang berorientasi terhadap kinerja pegawai dan atasan yang mengutamakan partisipasi pegawainya.

c. Rekan kerja yang mendukung

Rekan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Komunikasi yang berjalan dengan baik antar sesama pegawai mampu meningkatkan kepuasan kerja dalam diri seorang pegawai, apalagi jika rekan kerjanya tersebut memiliki kesamaan dalam bersikap sehingga akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan membentuk tali persahabatan antar pegawai. Perasaan senang dan rasa persahabatan yang timbul tersebut sangat berkaitan dengan kepuasan kerja pegawai.

d. Kondisi kerja yang mendukung

Pegawai berhubungan dengan lingkungan kerja mereka untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik. Berbagai penelitian

menunjukkan bahwa pegawai lebih menyukai lingkungan fisik yang nyaman atau tidak berbahaya. Selain itu, sebagian besar pegawai lebih menyukai bekerja relatif dekat dengan rumah, dengan fasilitas yang relatif modern dan bersih, serta dengan peralatan yang memadai.

e. Fasilitas kerja

Dalam suatu pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari di perusahaan tersebut, fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis maupun manfaatnya, disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan.

4. Respon ketidakpuasan kerja

Ketidakpuasan dalam bekerja akan dapat menimbulkan perilaku agresif atau sebaliknya yaitu mereka akan menunjukkan sikap menarik diri dari segala aktivitas perusahaan. Robbins (2008) mengemukakan ada konsekuensi ketika pegawai menyukai pekerjaan mereka, dan ada konsekuensi ketika pegawai tidak menyukai pekerjaan mereka. Respon-respon yang dimaksud akan dijelaskan seperti berikut:

a. Aspirasi (*voice*)

Berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan dan beberapa bentuk aktivitas serikat pegawai.

b. Kesetiaan (*loyalty*)

Optimis menunggu membaliknya kondisi, termasuk membela perusahaan ketika berhadapan dengan ancaman eksternal dan mempercayai perusahaan dan manajemennya untuk melakukan hal yang benar-benar.

c. Keluar (*exit*)

Perilaku yang ditujukan untuk meninggalkan perusahaan termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri.

d. Pengabaian (*neglect*)

Membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, termasuk ketidak hadiran atau keterlambatan yang terus-menerus, kurangnya usaha, dan meningkatnya angka kesalahan.

2.2. Hasil Penelitian Sebelumnya

Sebagai bahan acuan dalam penelitian ini, berikut dijabarkan berbagai penelitian yang telah dilakukan oleh berbagai pihak terkait dengan pengaruh budaya organisasi, kondisi kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian tersebut diantaranya adalah:

1. Wahab (2021) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. SUCOFINDO Cabang Pekanbaru.” Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sucofindo Cabang Pekanbaru, mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja PT. Sucofindo Cabang Pekanbaru, dan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja PT. Sucofindo Cabang Pekanbaru. Teknik analisis data dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel secara acak (*Random Sampling*), sedangkan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan rumus slovin. Berdasarkan uji T terbukti bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kepuasan konsumen dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,182 > 1,989$), komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sucofindo Cabang Pekanbaru dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,220 > 1,989$). Berdasarkan hasil uji F terbukti bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai F hitung lebih besar F tabel ($6,153 > 3, 11$)

2. Nofitasari (2021) melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja." Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan etos kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PNS UPTD Unit Puskesmas Gombang 1. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Penelitian ini menggunakan 35 responden sebagai sampel penelitian yang ditarik berdasarkan sampling jenuh. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 26 for windows. Hasil penelitian berdasarkan uji t menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PNS UPTD Unit Puskesmas Gombang 1. Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PNS UPTD Unit Puskesmas Gombang 1. Variabel etos kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PNS UPTD Unit Puskesmas Gombang 1. Variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan etos kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PNS UPTD Unit Puskesmas Gombang 1. Hasil pengujian koefisien determinasi

nilai R Square variabel kepuasan kerja pegawai PNS dipengaruhi oleh budaya organisasi, lingkungan kerja dan etos kerja sebesar 84, 8% dan sisanya 15, 2% variabel kepuasan kerja pegawai PNS dipengaruhi oleh variabel-variabel diluar model penelitian ini.

3. Sumaila (2022) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Self Efficacy Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Makassar Raya Motor Kota Palu.” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh self efficacy dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Makassar Raya motor Kota Palu. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis metode survei dengan pendekatan kuantitatif, dengan jumlah sampel yang digunakan pada penelitian sebanyak 48 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS 25 dan teknik penentuan sampel yaitu Sensus, yang dimana semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa self efficacy dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, serta self efficacy dan budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Makassar Raya motor kota Palu.
4. Widanegara (2022) melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja di Industri Tas dan Koper (INTAKO) Tanggulangin Sidoarjo.” Penelitian ini bertujuan agar bisa mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasiterhadap kepuasan kerja karyawan di INTAKO Tanggulangin Sidoarjo. Selanjutnya

peneliti menggunakan penelitian kuantitatif sebagai jenis penelitian ini yang mana kuesioner sebagai alat pengukur jawaban dari responden. Dalam penelitian ini populasinya ialah seluruh pekerja yang ada di INTAKO Tanggulangin Sidoarjo berjumlah 67 karyawan. Dalam penelitian ini Teknik penentuan sampelnya menggunakan sampel jenuh dikarenakan jumlah populasinya kurang dari 100 sehingga keseluruhan populasi dalam penelitian ini dijadikan sebagai sampel yaitu berjumlah 67 orang. Setelah dijawab oleh responden, jawaban tersebut akan dianalisis dengan mempergunakan Smart PLS (Partial Least Square) untuk menguji tingkat kevalidan dan reliabelnya suatu indikator dan variabel penelitian yang mana hal tersebut termasuk kedalam outter dan inner model. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwasanya lingkungan kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

5. Andini (2021) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan PT. Metro Expressindo Logistik) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Metro Expressindo Logistik. Penelitian ini menggunakan strategi penelitian asosiatif pendekatan kuantitatif, yang diukur dengan menggunakan metode koefisien determinasi dengan SPSS 22.00. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Metro Expressindo Logistik yaitu sebanyak 100 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini

menggunakan metode sampel jenuh, yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan kepustakaan. Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dan uji f. Hasil penelitian membuktikan bahwa secara parsial budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan secara simultan budaya organisasi, lingkungan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

6. Herlando (2018) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kondisi Kerja, Komunikasi dan Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sarwa Karya Wiguna.” Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris Pengaruh Kondisi Kerja, Komunikasi, dan Gaji terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Analisis ini menggunakan variabel independen yaitu Kondisi Kerja, Komunikasi, dan Gaji. Variabel dependennya adalah Kepuasan Kerja Karyawan. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Sarwa Karya Wiguna. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara dan kuisoner terhadap seluruh karyawan yang berjumlah 56 karyawan sebagai responden, dan analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 22. Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara kondisi kerja (X1), komunikasi (X2), dan gaji (X3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi sebesar $Y = 0,238 X1 + 0,415 X2 + 0,447 X3$ dengan

tingkat koefesiensi determinasi R^2 sebesar 0,567 atau 57 % serta menggunakan uji t yang menghasilkan jika t (table) pada $\alpha = 0,05$ atau 5%, diperoleh sebesar variabel kondisi kerja (X1) : $t_{hitung} = 2,586 > t_{tabel} = 1,6735$ atau nilai sig $0,013 < 0,05$. variabel komunikasi (X2) : $t_{hitung} = 4.256 > t_{tabel} = 1,6735$ atau nilai sig $0,000 < 0,05$. dan variabel gaji (X3) : $t_{hitung} = 4.569 > t_{tabel} = 1,6735$ atau nilai sig $0,000 < 0,05$. hal ini memberikan arti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel kondisi kerja (X1), komunikasi (X2), dan gaji (X3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) di PT. Sarwa Karya Wiguna.

7. Fajariyah (2019) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Kondisi Kerja Karyawan, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Urchindize Indonesia Jawa Timur” merupakan hasil penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui dan menjawab pertanyaan yang terkait pengaruh kompensasi, kondisi kerja karyawan, dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Urchindize Indonesia Jawa Timur secara parsial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Urchindize Indonesia Jawa Timur dengan sampel sebanyak 149 karyawan dan teknik pengambilan sampel menggunakan Propotionate Stratified Random Sampling. Teknik pengambilan data menggunakan kuisisioner yang diolah dengan SPSS 20.0. Analisis menggunakan regresi linier berganda yang dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi dan kondisi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja, sedangkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Uji simultan menunjukkan kompensasi, kondisi kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan karyawan PT Urchindize Indonesia Jawa Timur. Koefisien determinasi sebesar 0.546 yang menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan mampu menjelaskan variabel dependen yaitu kepuasan kerja sebesar 54.6% dan sisanya sebesar 45.4% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

8. Mukson (2021) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kondisi Kerja dan Reward Terhadap Kepuasan Kerja.” Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh kondisi kerja dan reward terhadap kepuasan pekerja baik secara parsial maupun secara bersama-sama. Dengan menggunakan metode survey dan analisis regresi liner berganda terhadap data kuantitatif diperoleh hasil pengujian bahwa kondisi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sementara reward secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, hal ini dapat juga dimaknai bahwa pengaruh variabel reward terhadap variabel kepuasan kerja tersebut tidak dapat berlaku untuk populasi tetapi hanya berlaku untuk sampel. Namun dengan uji t secara langsung dari variabel reward terhadap variabel kepuasan kerja tanpa variabel pengontrol (variabel kondisi kerja) diperoleh hasil reward berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam pengujian secara simultan kondisi kerja dan reward secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini juga berarti pengaruh signifikan yang terjadi dalam hubungan antar kondisi kerja dan reward terhadap kepuasan kerja dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan). Dari analisis determinan menunjukkan bahwa persentase

sumbangan pengaruh kondisi kerja dan reward terhadap kepuasan kerja sebesar 75, 8%. Atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (kondisi kerja dan reward) mampu menjelaskan sebesar 75, 8% variasi variabel dependen (kepuasan kerja). Sedangkan sisanya sebesar 24, 2% di pengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

9. Darmawan, *et al.*, (2021) melakukan penelitian yang berjudul “Studi tentang Peranan Variabel Kompetensi, Penilaian Kinerja, dan Kondisi Kerja terhadap Perwujudan Kepuasan Kerja Guru.” Kepuasan kerja adalah indikator utama untuk bertahanannya seorang guru menjalin hubungan dengan sekolahnya. Kepuasan kerja yang dirasakan guru akan memberikan dampak kepada siswa, rekan kerja, dan pimpinan. Hasil kerja juga terpengaruh oleh tingkat kepuasan kerja guru. Penelitian ini akan menganalisis pengaruh kompetensi, penilaian kinerja dan kondisi kerja terhadap kepuasan guru. Penelitian dilakukan di Kabupaten Pasuruan dan subjek penelitian adalah guru-guru di sekolah tingkat menengah. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil temuan menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Penilaian kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Ketiga variabel bebas menunjukkan pengaruh positif yang signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja guru.
10. Ristami (2022) melakukan penelitian yang berjudul “Hubungan Rekan Kerja, Kompensasi dan Kondisi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Koperasi

Simpan Pinjam Karya Harapan Pemalang.” Penelitian ini bertujuan untuk menguji Rekan Kerja, Kompensasi, Dan Kondisi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Koperasi Simpan Pinjam Karya Harapan. Sejumlah 50 karyawan dijadikan sampel dengan dengan pengambilan data menggunakan kuesioner melalui teknik accidental sampling. Data dianalisis dengan regresi liner berganda. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh Rekan Kerja positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan Kerja. Kondisi Kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Pada penelitian juga diperoleh hasil secara simultan yaitu Rekan Kerja, Kompensasi, Dan Kondisi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

11. Abrian (2022) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Rangkayo Basa Kota Padang.” Penelitian yang dilatar belakangi karena adanya ketidakpuasan karyawan yang dipengaruhi oleh beban kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang kurang baik. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan kausal. Responden dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampling yang merupakan seluruh karyawan Hotel Rangkayo Basa Padang sebanyak 36 orang. Jenis data dari penelitian ini merupakan jenis data primer. Instrumen penelitian ini menggunakan angket (kuesioner) yang telah disusun menurut skala likert yang telah diuji validitasnya dan reliabilitasnya terlebih dahulu. Pengujian hipotesis memakai analisis regresi berganda. Berpedoman pada perolehan pengujian hipotesis, didapatkan angka Adjusted R Square senilai 0.613 dengan kata lain pengaruh

variabel beban kerja dan variabel lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja karyawan sebesar 61.3% serta 38.7% ditentukan oleh faktor lain. Selanjutnya diperoleh F hitungnya sebesar 28.742 dengan sig. $0.000 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwasanya variabel beban kerja (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y). Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian adalah H_a diterima dan H_0 ditolak. Didapatkan nilai t variabel beban kerja senilai -2,154 dengan signifikansi $0.039 < 0,05$ dan nilai t variabel lingkungan kerja senilai 5.378 dengan signifikansi $0.000 < 0,05$. Artinya setiap peningkatan 1 satuan beban kerja (X1) akan menurunkan tingkat kepuasan kerja (Y) sebesar 2.154 dan artinya ditemui pengaruh yang searah antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja, dimana setiap kenaikan 1 satuan lingkungan kerja (X2) akan meningkatkan kepuasan kerja (Y) 5.378.

12. Ningtias (2021) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Gentong Indonesia.” Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, stres kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Objek dari penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Gentong Indonesia. Populasi dalam penelitian ini adalah 53 karyawan di PT. Gentong Indonesia. Sampel yang dipergunakan adalah sebanyak 53 karyawan PT. Gentong Indonesia. Metode penarikan sampel menggunakan sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Metode pengumpulan data menggunakan metode survey, dengan instrumen penelitian adalah kuesioner. Metode analisis data menggunakan Partial Least Square (PLS). Penelitian

membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

13. Yuananda (2022) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan manna kampus (mirota kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta.” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan di Manna Kampus (Mirota Kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta pada tahun 2021. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jumlah responden 60 orang dan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena semua populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara dan kuisioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS16. 0 for Windows. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien regresi sebesar $\text{sig } 0,787 < 0,05$. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien regresi sebesar $\text{sig } 0,522 < 0,05$. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien regresi sebesar $\text{sig } 1,506 < 0,05$. Hasil pengujian secara simultan (uji F) kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan dibuktikan nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$. Pengaruh

kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja ditunjukkan dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,667 sisanya 0,333 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

14. Maulana (2022) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sarana Utama Adimandiri (SUA) Divisi Engineering.” Penelitian ini menggunakan metode Partial Least Square (PLS) untuk menganalisis data. Model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan explanatory deskriptif. Penelitian ini dilakukan terhadap 90 karyawan divisi engineering, dengan teknik sampel jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survei yaitu menyebarkan kuesioner yang kemudian diolah dengan program SmartPLS 3.3.3. Hasil dari PLS menunjukkan terdapat pengaruh dan signifikan antara beban kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan.
15. Antoni, dkk. (2021) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Palembang.” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Palembang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jumlah sampel yang diteliti adalah 79 pegawai. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, analisis koefisien determinasi, uji t, uji F dengan menggunakan program Software SPSS 22. Hasil penelitian uji t secara parsial menunjukkan bahwa

variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Palembang sedangkan variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Palembang dan juga menghasilkan bahwa variabel kompensasi memberikan pengaruh lebih besar dibandingkan dengan variabel beban kerja.

16. Astuti (2021) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Lapas Kelas IIB Singaraja.” Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh: (1) beban kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, (2) beban kerja terhadap motivasi kerja, (3) beban kerja terhadap kepuasan kerja, (4) motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai pada LAPAS kelas IIB Singaraja. Desain penelitian yang digunakan adalah kuantitatif kausal. Subjek pada penelitian ini adalah pegawai pengamanan Lapas kelas IIB Singaraja, objek pada penelitian ini adalah beban kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Populasi pada penelitian ini berjumlah 35 orang responden Data yang dikumpulkan dengan kuesioner dan dianalisis dengan menggunakan analisis jalur. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa: (1) Beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) Beban kerja berpengaruh secara negatif terhadap motivasi kerja, (3) Beban kerja berpengaruh secara negatif terhadap kepuasan kerja, (4) Motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja.
17. Saputra (2022) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”. Batasan dalam penelitian ini hanya untuk melakukan analisis besarnya

pengaruh kompensasi, Lingkungan Kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pada perusahaan Industri Precast & Concrete di PT. Modern Panel Indonesia. Populasi dan sampel dari penelitian ini adalah semua karyawan PT. Modern Panel Indonesia. Metode penelitian adalah kuantitatif dengan menggunakan alat bantuan kuesioner dengan skala 1 sampai 10. Teknik analisa data penelitian ini dengan menggunakan metode Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS). Temuan hasil penelitian menjelaskan bahwa 1) Kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja 2) Beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja 3) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

18. Maisaroh (2021) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja (Studi Pada PR. Pakis Mas Malang)”. Populasi pada penelitian ini sebanyak 80 responden yaitu karyawan bagian Produksi PR. Pakis Mas, Malang. Metode yang digunakan untuk menentukan sampel dalam penelitian ini adalah pendekatan slovin, pendekatan ini dinyatakan dengan rumus. Dari perhitungan tersebut didapatkan hasil sejumlah 64 responden. Jenis penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif. Teknik pengumpulan data diperoleh melalui kuesioner atau angket. Analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji t serta koefisien determinan (R^2). Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja.