

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal (Bintoro & Daryanto, 2017:15). Perusahaan akan mencari sumber daya manusia yang terbaik untuk membantu berkembangnya suatu perusahaan dan meningkatkan efisiensi operasional agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya.

Setiap perusahaan terus berusaha untuk meningkatkan kepuasan kerja para karyawannya agar tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai dengan maksimal. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan penilaian yang berlaku pada diri setiap individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan setiap individu, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakannya, demikian pula sebaliknya. Ukuran kepuasan kerja tersebut meliputi sikap karyawan, pergantian karyawan, keterlambatan dan keluhan.

Menurut Mangkunegara (2010), seorang karyawan yang memperoleh kepuasan kerja dari pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan mempertahankan prestasi kerjanya, sedangkan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan dalam

perkerjaannya, maka cepat atau lambat karyawan tersebut tidak dapat diandalkan, kemangkiran, dan berprestasi buruk. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki oleh setiap individu dalam bekerja. Menurut Priansa (2014), kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang dan suka atau tidak suka sebagai hasil interaksi karyawan dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai hasil penilaian karyawan terhadap pekerjaannya. Dampak kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaannya, yaitu karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi, mereka akan lebih produktif dalam bekerja (Pamungkas, 2020).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu lingkungan kerja. Menurut Rivai (2009), lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh kuat dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik (kebisingan, tata ruangan dan peralatan) dan lingkungan sosial budaya (status, sistem administrasi, hubungan sosial, kebijakan dan kepemimpinan). Nitisemito (2012:25), menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja, sehingga dapat meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Rohim (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan yang berarti bahwa semakin baik lingkungan kerjanya atau terciptanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman maka kepuasan kerja karyawan akan

semakin meningkat. Hal tersebut berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Saripuddin (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan yang berarti bahwa menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja yang kurang nyaman.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu motivasi kerja. Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terinteraksi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2011). Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menjalankan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2004:138). Motivasi seorang karyawan untuk bekerja merupakan hal yang sulit atau rumit, karena motivasi melibatkan faktor individual dan faktor organisasional. Motivasi dari setiap karyawan akan berbeda-beda, motivasi dari setiap karyawan dapat berkisar sekitar materi dan non materi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerjanya secara positif maupun negatif, hal ini tergantung situasi dan kondisi karyawan itu sendiri. Penelitian yang dilakukan oleh Paramita, dkk (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang berarti bahwa apabila motivasi terus dibangun maka hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Afiyah, dkk (2017)

menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja karyawan juga dipengaruhi oleh beban kerja. Beban kerja menunjukkan rata-rata kegiatan dari suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Manuaba (2000) beban kerja yang terlalu berlebihan akan dapat menimbulkan kelelahan (baik fisik maupun mental) dan reaksi-reaksi emosional (sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah), sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton. Seorang tenaga kerja harus mampu memperhatikan beban kerjanya untuk mendapatkan suatu keserasian dalam bekerja, sehingga akan sejalan dengan produktivitas yang tinggi, diluar beban kerja tambahan yang datang dari lingkungan bekerja maupun kapasitas dalam bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Safitri & Astuti (2019) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang berarti beban kerja yang diberikan terlalu banyak dan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan maka hal tersebut menyebabkan menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Astuti, dkk (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang berarti apabila beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan maka hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja.

Penelitian ini dilakukan di UD Rasmin Indah, perusahaan ini bergerak dalam bidang peternakan ayam pedaging yang berlokasi di Kecamatan Kediri, Kabupaten Tabanan. Tingkat kepuasan kerja karyawan pada perusahaan ini

terbilang rendah. Hal tersebut dapat dilihat dari peningkatan keluar-masuknya karyawan yang terjadi setiap tahunnya pada karyawan di UD Rasmin Indah seperti tabel 1.1 dibawah ini.

Tabel 1.1
Keluar-Masuknya Karyawan
UD Rasmin Indah

Tahun	Total Karyawan Awal	Masuk	Keluar	Total Karyawan Akhir	Persentase
2018	26	8	2	32	6.9%
2019	32	3	3	32	9.4%
2020	32	7	5	34	15.2%
2021	34	7	6	35	17%

Sumber: UD Rasmin Indah

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan data keluar-masuk karyawan pada UD Rasmin Indah dari tahun 2018-2021. Pada tahun 2018 keluar-masuk karyawan sebesar 6.9%, kemudian mengalami peningkatan pada tahun 2019 sebesar 9.4%, selanjutnya pada tahun 2020 meningkat menjadi 15.2% dan pada tahun 2021 meningkat lagi menjadi 17%. Hal ini menunjukkan bahwa menurunnya kepuasan kerja karyawan berdampak pada tingkat keluar-masuknya karyawan di UD Ramin Indah.

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan dengan karyawan di UD Rasmin Indah terdapat permasalahan yang terkait dengan lingkungan kerja, dimana kebersihan lingkungan kandang yang kurang terjaga sehingga menimbulkan bau yang mengganggu penciuman karyawan membuat karyawan merasa kurang puas dalam melaksanakan kegiatan di lingkungan kerja tersebut. Selain itu, lokasi

kantor yang berada dipinggir jalan membuat kebisingan yang ditimbulkan oleh kendaraan yang lewat sehingga dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja. Disamping itu, ruangan kerja yang sempit juga mengurangi ruang gerak karyawan dalam melakukan aktivitas kerjanya, sehingga karyawan merasa kurang puas dalam bekerja.

Persoalan lain yang juga terjadi di UD Rasmin Indah menurut hasil wawancara dengan karyawan, yaitu rendahnya motivasi juga membuat menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan, seperti gaji yang diterima oleh karyawan kurang sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan sehingga dirasa belum dapat memenuhi kebutuhan karyawan selama bekerja. Kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahan membuat karyawan merasa kurang diperhatikan.

Selain itu, beban kerja pada pekerjaan juga memiliki pengaruh dalam menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan. Menurut hasil wawancara dengan karyawan di UD Rasmin Indah, beban kerja yang terjadi seperti halnya, ketika perusahaan mendapatkan orderan yang lebih banyak dari biasanya, maka karyawan yang bekerja pada bagian kandang bekerja lembur bahkan sampai harus melibatkan karyawan pada bagian kator untuk ikut membantu menyelesaikan pekerjaan di kandang tanpa adanya uang lembur yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi pada UD Rasmin Indah yang telah dipaparkan tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di UD Rasmin Indah”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di UD Rasmin Indah?
2. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di UD Rasmin Indah?
3. Apakah beban kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di UD Rasmin Indah?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dari rumusan masalah diatas adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan UD Rasmin Indah.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja UD Rasmin Indah.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan UD Rasmin Indah.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Bagi Mahasiswa

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memperkuat pemahaman mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Beban

Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, serta dikemudian hari dapat menerapkannya dalam dunia kerja secara praktis.

2. Bagi Fakultas/Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah koleksi perpustakaan untuk dijadikan acuan penelitian bagi mahasiswa yang akan mengambil tema sejenis.

1.4.2 Manfaat Empiris

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna secara empiris bagi kalangan praktisi, khususnya UD Rasmin Indah dalam rangka pembuatan kebijakan yang berkaitan dengan Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Pada landasan teori akan dijelaskan berbagai teori tentang variabel yang terkait dengan penelitian.

2.1.1 *Grand Theory*

Grand theory yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu teori ketidaksesuaian (*discrepancy theory*). Teori ketidaksesuaian (*discrepancy theory*) dikembangkan oleh Poter (1961), yang menyatakan bahwa teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasan diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

Locke (1961) menambahkan bahwa seseorang karyawan akan merasa puas, apabila kondisi yang *actual* (sesungguhnya) sesuai dengan harapan atau yang diinginkan. Menurut Locke, seorang individu akan merasa puas atau tidak puas merupakan sesuatu yang pribadi, tergantung bagaimana seseorang tersebut mempersepsikan adanya kesesuaian antara keinginan-keinginannya dengan hasil keluarnya. Dengan mengacu pada teori ketidaksesuaian (*discrepancy theory*), kepuasan kerja karyawan perlu diperhatikan agar tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan dapat tercapai secara maksimal. Kepuasan kerja karyawan

di UD Rasmin Indah dapat ditentukan oleh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan beban kerja pada UD Rasmin Indah.

2.1.2 Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2000:183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Pada dasarnya, lingkungan kerja merupakan sebagai elemen-elemen yang ada disekitar karyawan, yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap kepuasan karyawan.

Sunyoto (2012:43), mendefinisikan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting bagi karyawan dalam melakukan aktivitas kerja. Menurut Sedarmayanti (2011), menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung sedangkan, lingkungan kerja non-fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja.

1) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor lingkungan merupakan salah satu yang harus dipertimbangkan dalam sebuah perusahaan yang sedang beroperasi. Sunyoto (2012) menjelaskan faktor-faktor lingkungan kerja meliputi:

1. Hubungan Karyawan

Hubungan karyawan dibagi menjadi dua, yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok.

2. Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang bising dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik, yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja.

3. Peraturan Kerja

Peraturan kerja yang jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karir di perusahaan tersebut.

4. Penerangan

Penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari.

5. Sirkulasi Udara

Pengadaan ventilasi yang cukup perlu dilakukan untuk mendapatkan sirkulasi udara yang cukup.

6. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja.

2) Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009:28), yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan atau Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai untuk mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja maka perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang, tetapi tidak menyilaukan.

Penerangan (cahaya) yang kurang akan dapat mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan menjadi lebih lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

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. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja untuk menghasilkan oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3. Kebisingan di Tempat Kerja

Kebisingan merupakan bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan pendengaran dalam komunikasi.

4. Bau Tidak Sedap di Tempat Kerja

Bau yang tidak sedap di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja dan bau-bauan yang terjadi secara terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

5. Keamanan di Tempat Kerja

Keamanan di tempat kerja perlu diperhatikan untuk mempertahankan kondisi lingkungan kerja agar tetap dalam keadaan aman.

2.1.3 Motivasi Kerja

Bangun (2012), menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur. Motivasi merupakan tugas bagi manager untuk mempengaruhi karyawannya dalam suatu perusahaan. Menurut Kanfer dalam Jex & Britt (2008), motivasi adalah hipotesis konstruk yang tidak bisa dilihat atau dirasakan, namun efek dari motivasi bisa diamati. Motivasi juga dapat menentukan bentuk, arah, intensitas, dan durasi perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan.

Motivasi adalah suatu dorongan yang timbul dari dalam diri individu maupun luar dari individu untuk melakukan suatu tindakan yang mengarah pada aktivitasnya untuk mencapai suatu tujuan. Fayoll dalam Luthans (2011), mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja, dengan kata lain pendorong semangat kerja seseorang. Robbins (2008), mendefinisikan motivasi kerja sebagai suatu kerelaan untuk berusaha selama mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu.

1) Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Wursanto (2001:131-132), faktor yang mempengaruhi motivasi pada seseorang meliputi:

1. Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia untuk bertahan hidup seperti mendapatkan kompensasi, memiliki pekerjaan tetap, dan suasana kerja yang aman dan nyaman.

2. Keinginan untuk dapat memiliki, hal ini dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Kejadian ini sering terjadi dalam kehidupan sehari-hari yang apabila memiliki keinginan yang kuat maka dapat mendorong seseorang untuk bekerja.
3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan, hal ini disebabkan oleh adanya keinginan untuk dihormati, dihargai, diakui, dan diterima oleh orang lain.
4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan yang meliputi penghargaan terhadap prestasi, hubungan kerja yang harmonis, pimpinan yang adil, dan dihargai atas usaha serta prestasi yang telah diraih dalam lingkungan masyarakat maupun lingkungan sekitarnya.
5. Keinginan untuk berkuasa dapat mendorong seseorang untuk bekerja. Hal ini dapat memungkinkan seseorang menjadi pemimpin atau penguasa dalam organisasi.
6. Kondisi lingkungan kerja yang meliputi keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar lingkungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
7. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh untuk mendorong para karyawan dapat bekerja dengan baik.
8. Supervisi yang baik, hal ini dapat terjadi dengan memberikan penghargaan dan membimbing dalam bekerja. Dengan hubungan yang baik antara supervisi dan para karyawan, maka akan dapat menghadapi segala masalah dengan baik.

9. Adanya jaminan pekerjaan, hal tersebut bisa membuat para karyawan akan mau bekerja keras untuk perusahaan. Para karyawan memiliki keinginan berupa jaminan yang menjanjikan untuk masa depan mereka dapat dijamin oleh perusahaan.
10. Status dan tanggungjawab merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan akan rasa sebuah pencapaian.
11. Peraturan yang fleksibel, biasanya dalam suatu perusahaan memiliki sistem dan prosedur yang harus dipatuhi oleh para karyawan yang bersifat untuk mengatur dan melindungi para karyawan. Semua peraturan yang berlaku di suatu perusahaan harus dikomunikasikan dengan jelas kepada para karyawan.

2) Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2015:233-239), sebagai berikut:

1. Gaji

Gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai, gaji juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat.

2. Supervisi

Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik dan juga pemberian petunjuk-petunjuk yang nyata sesuai dengan standar kerja dan juga perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukungan lainnya. Tanggung

jawab utama seorang supervisor adalah mencapai hasil sebaik mungkin dengan mengkoordinasikan sistem kerja pada unit kerjanya secara efektif.

3. Hubungan Kerja

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis, yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan.

4. Pengakuan atau Penghargaan

Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai. Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi. Seseorang yang memperoleh pengakuan atau penghargaan akan dapat meningkatkan semangat kerjanya.

5. Keberhasilan

Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan atau tugas yang dilaksanakannya. Pencapaian prestasi atau keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya. Dengan demikian, prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan. Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya untuk mencapai sasaran. Kebutuhan berprestasi biasanya

dikaitkan dengan sikap positif dan keberanian mengambil resiko yang diperhitungkan untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan.

2.1.4 Beban Kerja

Munandar (2012) menyatakan bahwa beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu, sedangkan menurut Danang Sunyoto (2012) beban kerja adalah hal yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

1) Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Soleman (2011), faktor yang mempengaruhi beban kerja, meliputi:

1. Faktor Eksternal

Beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja seperti tugas, organisasi kerja dan lingkungan kerja.

2. Faktor Internal

Faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai *stressor*, meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, status, gizi atau kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan).

2) Indikator Beban Kerja

Menurut Putra (2012) indikator beban kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Target yang Harus Dicapai

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

2. Kondisi Pekerjaan

Pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tidak terduga seperti melakukan pekerjaan diluar waktu yang telah ditentukan.

3. Penggunaan Waktu

Waktu kerja yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi.

4. Standar Pekerjaan

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

2.1.5 Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2011), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Hartatik (2014), menjelaskan bahwa teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat seseorang orang lebih puas terhadap pekerjaannya. George dan Jones dalam Priansa (2014:291),

menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respons seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang sebagai hasil interaksi dan penilaian karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya.

Menurut Siagian (2011:295), kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka tersebut (Handoko, 2010:193). Berdasarkan definisi dari para ahli, maka dapat disimpulkan pengertian dari kepuasan kerja adalah suatu sikap yang mencerminkan perasaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya, kepuasan kerja dapat dilihat dari sikap karyawan terhadap segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

1) Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2012:118), faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, meliputi:

1. *Turnover*

Tingginya tingkat kepuasan kerja karyawan, maka tingkat *turnover* karyawan akan rendah. Begitu juga sebaliknya, apabila tingkat kepuasan kerja karyawan rendah, maka tingkat *turnover* karyawan akan semakin tinggi.

2. Tingkat Ketidakhadiran

Tingkat ketidakhadiran karyawan yang tinggi disebabkan oleh rendahnya tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja di suatu perusahaan, apabila karyawan merasa kurang puas dengan pekerjaannya maka karyawan akan memiliki tingkat ketidakhadiran yang lebih tinggi.

3. Umur

Umur karyawan yang semakin lanjut dapat menyebabkan tingkat kepuasan kerjanya semakin tinggi, hal tersebut antara lain karena bagi karyawan yang sudah lanjut usia makin sulit memulai karir baru ditempat lain.

4. Tingkat Pekerjaan

Pada umumnya, semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasannya, karena penghasilan yang dapat menjamin taraf hidup yang layak. Pekerjaan yang memungkinkan mereka menunjukkan kemampuan kerjanya. Status sosial yang relatif tinggi di dalam dan di luar organisasi perusahaan

5. Ukuran Organisasi Perusahaan

Besar kecilnya organisasi turut berpengaruh pada kepuasan kerja, karena besar kecilnya suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi dan partisipasi karyawan.

2) Indikator Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Robbins dan Judge (2011), indikator yang dapat digunakan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan atau tidak.
2. Rekan Sekerja, yaitu teman kerja yang sering berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaannya. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
3. Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dalam memberikan perintah atau petunjuk dapat dirasakan menyenangkan atau tidak bagi seorang karyawan, hal tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.
4. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak. Hal ini dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Beberapa penelitian yang telah mengkaji lingkungan kerja, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja, diantaranya:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Rohim (2018), dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PG. Djombang Baru. Sampel yang digunakan sebanyak 180 responden dengan teknik pengambilan sampel yaitu *purposive sampling*. Analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesisi yaitu analisis jalur (*path analys*). Hasil dalam penelitian ini menunjukkan

bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Begawati (2019), dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Famili Raya Padang. Data dikumpulkan dengan metode survei melalui kuesioner dengan 85 responden, kemudian data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Munandar & Prayekti (2021), dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Intrinsik, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Waroeng SS Jalan Bantul. Sampel yang digunakan teknik sampling yaitu *non probability sampling*, khususnya menggunakan sampel jenuh dimana seluruh jumlah dijadikan sampel yaitu 40 orang karyawan. Uji persyaratan instrument penelitian yang digunakan yaitu uji validitas dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* dan uji reabilitas menggunakan rumus *alpha cronbach's*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Hidayah (2021), dengan judul Pengaruh *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang. Pengambilan sample menggunakan

purposive sampling dengan sampel sebanyak 80 responden. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil peneliian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Saripuddin (2017), dengan judul Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan sampel sebakak 58 responden. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linier berganda, uji asumsu klasik, dan pengujian hipotesisi (uji t dan uji F). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.
6. Penelitian yang dilakukan oleh Paramita, dkk (2018), dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Tridaya Eramina Bahari. Metode pengambilan sampel menggunakan *convenience sampling*. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 70mresponden dari total populasi yang berjumlah 85 karyawan PT. Tridaya Eramina Bahari. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
7. Penelitian yang dilakukan oleh Andari & Nafiudin (2019), dengan judul Pengaruh Motivasi dan Penilaian Prestasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Surya Indah Persada Indonesia di Kota Serang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik

pengambilan sampel jenuh yaitu sebanyak 40 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

8. Penelitian yang dilakukan oleh Rustiandi & Utami (2021), dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner dengan 97 responden. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
9. Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan & Sitohang (2022), dengan judul Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Rungkut Surabaya. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampel jenuh sebanyak 34 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
10. Penelitian yang dilakukan oleh Afiyah, dkk (2017), dengan judul Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Malang. Sampel yang digunakan sebanyak 75 responden dengan menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data dan

dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

11. Penelitian yang dilakukan oleh Safitri & Astutik (2019), dengan judul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat dengan Mediasi Stress Kerja di Rumah Sakit Unipdu Medika Jombang. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan yaitu seluruh perawat di Rumah Sakit Unipdu Medika Jombang sebanyak 38 orang dengan analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, analisis *path*, dan uji sobel. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
12. Penelitian yang dilakukan oleh Antoni, dkk (2021), dengan judul Pengaruh 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 79 pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas, analisis koefisien determinasi, uji t, uji F dengan menggunakan SPSS 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.
13. Penelitian yang dilakukan oleh Rani, dkk (2022), dengan judul Pengaruh *Work Life Balance*, Beban Kerja, dan *Bornout* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Primatexco Indonesia. Penelitian ini menggunakan 85 responden dengan teknik analisis data yaitu

analisis regresi linier berganda. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

14. Penelitian yang dilakukan oleh Nurbayani, dkk (2022), dengan judul Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai BAPPEDA Provinsi Jawa Barat. Pengumpulan data yang diperoleh melalui observasi dan kuesioner. Teknik pengambilan sampel adalah *random sampling* sebanyak 56 responden. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
15. Penelitian yang dilakukan oleh Fujiansyah (2020), dengan judul Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Thamrin Brother's Lahat. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yaitu sebanyak 30 orang. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner yang akan diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Analisis data yang digunakan yaitu uji normalitas, uji linieritas, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.3 Penetaan Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1
Penetaan Penelitian Sebelumnya

No	Referensi	Variabel	Mooping				Keterangan
			Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja	Beban Kerja	Kepuasan Kerja	
1	Rohim (2018)	1) Lingkungan Kerja 2) Kepuasan Kerja 3) Kinerja Karyawan	√	-	-	√	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
2	Begawati (2019)	1) Kompensasi 2) Lingkungan Kerja 3) Kepuasan Kerja	√	-	-	√	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
3	Munandar & Prayekti (2021)	1) Gaya Kepemimpinan Trasformasional 2) Motivasi Intrinsik 3) Lingkungan Kerja 4) Kepuasan Kerja	√	-	-	√	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
4	Hidayah (2021)	1) <i>Work Life Balance</i> 2) Lingkungan Kerja 3) Budaya Organisasi 4) Kepuasan Kerja	√	-	-	√	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
5	Saripuddin (2017)	1) Lingkungan Kerja 2) Budaya Organisasi 3) Kepuasan	√	-	-	√	Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap

		Kerja					kepuasan kerja.
6	Paramita, dkk (2018)	1) Motivasi Kerja 2) Kompensasi 3) Kepuasan Kerja	-	√	-	√	Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
7	Andari & Nafiudin (2019)	1) Motivasi 2) Penilaian Prestasi 3) Kepuasan Kerja	-	√	-	√	Motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
8	Rustiandi & Utami (2021)	1) Motivasi Kerja 2) Kepuasan Kerja	-	√	-	√	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
9	Setiawan & Sitohang (2022)	1) Motivasi 2) Komunikasi 3) Stress Kerja 4) Kepuasan Kerja	-	√	-	√	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
10	Afiyah, dkk (2017)	1) Kompensasi 2) Lingkungan Kerja 3) Motivasi Kerja 4) Kepuasan Kerja	-	√	-	√	Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.
11	Safitri & Astutik	1) Beban Kerja 2) Kepuasan	-	-	√	√	Beban kerja berpengaruh

	(2019)	Kerja					negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
12	Antoni, dkk (2021)	1) Beban Kerja 2) Kompensasi 3) Kepuasan Kerja	-	-	√	√	Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.
13	Rani, dkk (2022)	1) <i>Work Life Balance</i> 2) Beban Kerja 3) <i>Bornout</i> 4) Kepuasan Kerja	-	-	√	√	Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
14	Nurbayani, dkk (2022)	1) Beban Kerja 2) Konflik Peran 3) Kepuasan Kerja	-	-	√	√	Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
15	Fujiansyah (2022)	1) Stress Kerja 2) Beban Kerja 3) Kepuasan Kerja	-	-	√	√	Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.