

BAB I

LATAR BELAKANG

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu proses yang menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting, maka perusahaan bertanggung jawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan kontribusinya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan (Pruijt, 2003).

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Usaha kecil menengah (UKM) adalah jenis usaha kecil yang dimiliki oleh perorangan atau sebuah badan usaha dan bukan anak perusahaan atau cabang dari perusahaan besar. Kehadiran UKM memiliki peran yang cukup memberikan kontribusi yang besar bagi Indonesiadalam mendorong

pertumbuhan ekonomi. Kehadiran UKM memiliki peran yang cukup memberikan kontribusi yang besar bagi Indonesia dalam mendorong pertumbuhan ekonomi.

Penelitian ini dilakukan di UKM Dewi Cha yang beralamat di Jl. Raya Bresela Kecamatan Payangan, Gianyar dengan populasi 35 orang karyawan. UKM Dewi Cha merupakan suatu usaha yang bergerak di bidang produksi berbagai dulang atau kerajin untuk sarana persembahyangan umat Hindu di Bali.

Kepuasan kerja karyawan adalah keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, karyawan yang tak puas dengan pekerjaan yang dilakukannya maka dia menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja menjadi salah satu permasalahan yang menarik dalam organisasi atau perusahaan sebab sangat besar pengaruhnya bagi karyawan maupun organisasi atau perusahaan. Bagi karyawan kepuasan kerja yang tinggi akan menimbulkan perasaan yang menyenangkan atau positif dalam bekerja. Sedangkan bagi perusahaan kepuasan kerja bermanfaat dalam usaha meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan (Suwatno, 2011:263). Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Hal ini dapat dilihat dalam

sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dalam bentuk yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya. Adanya ketidakpuasan kerja karyawan seharusnya dapat dideteksi oleh perusahaan.

Fenomena yang terjadi di UKM Dewi Cha yaitu kepuasan kerja para karyawan masih kurang begitu baik itu dapat diukur dari indikator kepuasan kerja yaitu menurut Hasibuan (2015:202) menjelaskan: “Tolak ukur tingkat kepuasan kerja yang mutlak tidak ada karena setiap individu pegawai berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja hanya dapat diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan *turnover* kecil maka secara relatif kepuasan kerja karyawan baik. Sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja, dan *turnover* pegawai besar maka kepuasan kerja karyawan pada suatu organisasi kurang”.

Dari hasil observasi peneliti terdapat permasalahan mengenai kepuasan karyawan pada UKM Dewi Cha yaitu banyak karyawan yang keluar dari perusahaan karena merasa kurang puas dengan pekerjaannya, selanjutnya ada moral kerja karyawan yang rendah, itu disebabkan oleh pekerjaan yang dikerjakan mereka cukup berat dan mendapatkan tekanan dari atasan, yang terakhir yaitu kedisiplinan itu dapat dilihat dari absensi para karyawan yang jarang hadir atau sering terlambat dalam bekerja karena kepuasan mereka bekerja masih kurang bagus jadi mereka menjadi malas dalam berkerja.

Tabel 1.1
Persentase Kehadiran Karyawan
UKM Dewi Cha Payangan Gianyar
Tahun 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja (Hari)	Total Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Hari Kerja Yang Hilang	Hari Kerja Sesungguhnya (Hari)	Persentase Absensi
(1)	(2)	(3)	(4) =(2x3)	(5)	(6)=4-5	(7)=(5/4 x100 %)
Januari	35	26	910	45	865	4,94
Februari	35	23	805	39	766	4,84
Maret	35	26	910	42	868	4,61
April	35	25	875	44	831	5,02
Mei	35	26	910	43	867	4,72
Juni	35	21	735	41	694	5,57
Juli	35	26	910	46	864	5,05
Agustus	35	25	875	49	826	5,60
September	35	25	875	45	830	5,14
Oktober	35	26	910	43	867	4,72
Nopember	35	25	875	43	832	4,91
Desember	35	23	805	48	757	5,96
Jumlah		297	10.395	623	9.867	61,08
Rata – rata		24,75	866,25	51,91	822,25	5,09

Sumber: UKM Dewi Cha Tahun 2023

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bagaimana tingkat ketidakhadiran karyawan UKM Dewi Cha dari Bulan Januari sampai Desember yaitu rata-rata 5,09%. Flippo (2001:281) menyatakan bahwa apabila absensi 0 sampai 2 persen dinyatakan baik, 3 persen sampai 10 persen dinyatakan tinggi, dan diatas 10 persen dinyatakan tidak wajar, maka berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa karyawan UKM Dewi Cha memiliki tingkat absensi yang tinggi. Fenomena yang terjadi di UKM Dewi Cha tentang kepuasan kerja karyawan itu dapat dipengaruhi oleh tingkat absensi di atas, karena para karyawan yang kurang puas dengan pekerjaannya mereka akan jarang bekerja seperti tingkat

absensi yang tinggi seperti data pada table 1.1 di atas. Dari hasil observasi peneliti kepada pemilik UMKM Dewi Cha, beliau menyebutkan sering terjadi para karyawan yang sering lambat dan mereka seperti tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.

Tabel 1.2
Target Penjualan
UKM Dewi Cha Payangan Gianyar
Tahun 2023

Bulan	Target Penjualan	Terjual	Persentase
Januari	150	130	86,7%
Februari	150	135	90%
Maret	150	124	82,7%
April	150	146	97,3%
Mei	150	150	100%
Juni	150	125	83,3%
Juli	150	130	86,7%
Agustus	250	300	120%
September	150	120	80%
Oktober	150	116	77,3%
November	150	135	90%
Desember	150	145	96,7%

Sumber: UKM Dewi Cha 2023

Berdasarkan pada table 1.2 di atas, dapat disimpulkan bahwa target penjualan pada UKM Dewi Cha Payangan Gianyar masih belum tercapai, dapat dilihat bahwa target penjualan yang tercapai cuma pada bulan agustus sedangkan bulan lainnya masih belum tercapai, hal tersebut dapat diakibatkan oleh kurang puasny karyawan dalam melakukan pekerjaannya maka mereka akan bekerja dengan malas atau kurang baik.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan hal yang erat hubungannya dengan

kepuasan kerja karyawan, karena kompensasi merupakan *reward* atau *feedback* yang diberikan kepada karyawan sebagai system pengukuran kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Mondy (2018) mendefinisikan kompensasi sebagai total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Menurut Dessler (2013) kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Menurut Hasibuan (2012) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk, uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas apa yang diberikan perusahaan.

Hasil penelitian Nisa dan Yuniarto (2023), Silalahi (2022), Palar dkk. (2022), Yunarta (2022) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sedangkan menurut hasil penelitian Saputra (2022) menyatakan kompensasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu di atas yang masih belum pasti maka, peneliti akan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selal berusaha untuk

beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Menurut Nitisemito, (2010:183) lingkungan kerja disini adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan. Adapun faktor lingkungan fisik yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam upaya meningkatkan semangat dan gairah kerja antara lain: kebersihan, pertukaran udara, penerangan, ketenangan, keamanan dan kebisingan.

Hasil penelitian Mukson dkk. (2022), Sulistyawati dkk. (2022), Runtu dkk. (2022), Vanessa dkk. (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dengan kepuasan kerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian Muchtar dkk. (2022) menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu di atas yang masih belum pasti maka, peneliti akan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Faktor terakhir yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu beban kerja. Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu (Tarwaka, 2011 hal. 106) dalam Tambengi dkk. (2016). Beban kerja dapat dilihat dari beban kerja fisik maupun mental, apabila beban kerja yang ditanggung seorang karyawan terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah tentu akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja sehingga

karyawan tersebut akan merasa sakit karena suatu pekerjaan. Seorang tenaga kerja tentunya harus mampu memperhatikan beban kerjanya untuk mendapatkan suatu keserasian dalam bekerja sehingga akan sejalan dengan hasi kerja yang tinggi, diluar beban tambahan yang datang dari lingkungan bekerja maupun kapasitas dalam bekerja (Mahendrawan dan Indrawati, 2015).

Hasil penelitian Farentino dkk. (2022), Astuti (2022), Taruna (2022) menyatakan beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian Yuridha (2022), Darmawan (2022) menurut hasil penelitian ini beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu di atas yang masih belum kompeten karena masih terdapat perbedaan pengaruh secara positif dan negative maka peneliti akan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karaywan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada UKM Dewi Cha Payangan Gianyar?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada UKM Dewi Cha Payangan Gianyar?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada UKM Dewi Cha Payangan Gianyar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada UKM Dewi Cha Payangan Gianyar.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada UKM Dewi Cha Payangan Gianyar.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada UKM Dewi Cha Payangan Gianyar.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, maka penelitian ini mempunyai manfaat, sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

1) Bagi Pelaku UKM

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan masukan atau pertimbangan kepada para pelaku UKM, yang berkaitan dengan kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan untuk lebih mengembangkan usahanya

2) Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan dan wawasan kepada peneliti selanjutnya mengenai kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

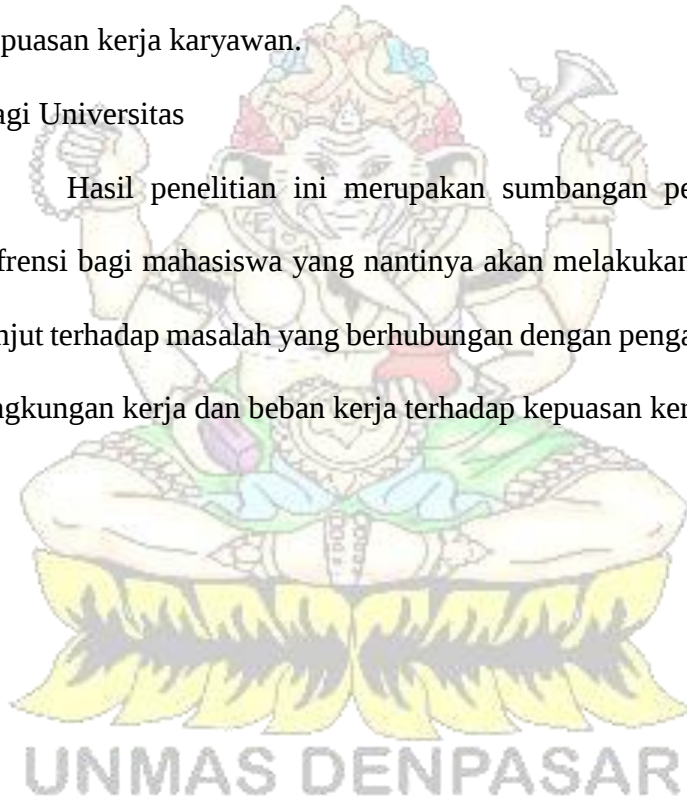
2. Manfaat Teoritis

1) Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan wawasan mahasiswa dalam mengaplikasikan teori yang diperoleh selama perkuliahan serta membandingkan kondisi yang sebenarnya di perusahaan khususnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

2) Bagi Universitas

Hasil penelitian ini merupakan sumbangan pengetahuan serta referensi bagi mahasiswa yang nantinya akan melakukan penelitian lebih lanjut terhadap masalah yang berhubungan dengan pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*).

Menurut Rivai 2015 (p.620 - 621) Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*) teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan cara menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga kepuasannya diperoleh melebihi dariapa yang diinginkan, maka dapat menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy*, namun merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung dengan selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan yang dicapai.

Karyawan akan merasa puas jika ada kesesuaian antara harapan dengan kenyataan yang dihadapi dan tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi. Karyawan akan lebih puas apabila yang didapatnya lebih besar daripada yang diinginkan (*positive discrepancy*) dan sebaliknya, karyawan merasa tidak puas terhadap pekerjaan apabila kenyataan yang dirasakan itu di bawah standar minimum (*negative discrepancy*). Penelitian ini menggunakan Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*) karena terdapat perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh karyawan dari pekerjaan. Berdasarkan uraian diatas, dapat dinyatakan

bahwa karyawan akan terpuaskan apabila kondisi yang diinginkan sesuai dengan kondisi yang ada. Oleh karena itu, semakin banyak kondisi pekerjaan yang sesuai dengan harapan karyawan maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan sebaliknya semakin berkurang kondisi pekerjaan yang sesuai dengan harapan karyawan maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakan.

2.1.2 Kompensasi

1. Pengertian

Menurut Marwansyah (2016:269) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Suparyadi (2015:271) menyatakan bahwa kompensasi merupakan keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi, baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial. Menurut Wibowo (2016:271) Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Berdasarkan pengertian kompensasi menurut beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah sebagai imbalan/balas jasa yang diberikan oleh seorang pemberi kerja kepada seseorang

penerima kerja yang dibayarkan dalam bentuk uang tunai dan aturan lainnya.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Menurut Hasibuan (2012;127) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut:

1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja.

Jika pencarian kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar.

2) Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan.

Bila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar, tetapi sebaliknya jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3) Serikat Buruh / Organisasi karyawan.

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh, maka tingkat kompensasi semakin besar, sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh, maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4) Produktivitas Kerja Karyawan.

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan tinggi, maka kompensasi akan semakin besar, sebaliknya apabila produktivitas kerjanya buruk serta rendah kompensasinya kecil.

5) Pemerintah dengan Undang-Undang dan Kepres.

Pemerintah dengan Undang-undang Kepres besarnya batas upah / balas jasa minimum. Penetapan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha jangan sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan karena pemerintah berkewajiban untuk melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6) Biaya Hidup / Cost of Living.

Bila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi / upah semakin tinggi. Tetapi sebaliknya karyawan yang biaya hidup di daerah itu rendah, maka tingkat kompensasi / upah relatif kecil.

7) Posisi Jabatan Karyawan. Karyawan yang mempunyai jabatan tinggi maka akan menerima gaji / kompensasi yang lebih besar.

Sebaliknya karyawan yang jabatannya lebih rendah akan memperoleh gaji / kompensasi yang lebih kecil. Hal ini sangatlah wajar karena seseorang yang mendapatkan kewenangan dan tanggung jawab lebih besar harus mendapatkan gaji / kompensasi yang lebih besar pula.

8) Pendidikan dan Pengalaman Kerja.

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan dan keterampilannya lebih baik. Sebaliknya karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya lebih kecil.

9) Kondisi Perekonomian Nasional.

Bila kondisi perekonomian sedang maju maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati full employment. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah, karena terdapat pengangguran (Disquieted unemployment).

10) Jenis dan Sifat Pekerjaan.

Jika jenis dan sifat pekerjaan termasuk sulit / sukar dan mempunyai resiko (finansial, keselamatannya) besar, maka tingkat upah / balas jasanya semakin besar, karena meminta kecakapan serta keahlian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaan relatif mudah dan resikonya (finansial, kecelakannya) kecil, maka tingkat upah / balas jasanya relatif rendah.

3. Indikator kompensasi

Indikator dalam pemberian kompensasi untuk karyawan tentu berbedabeda. Hasibuan (20012:86) mengemukakan secara umum indikator kompensasi, yaitu:

1) Gaji.

Merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.

2) Upah

Merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja.

3) Tunjangan

Merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.

4) Fasilitas

Merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

Sedangkan menurut Simamora (2015:445) indikator kompensasi adalah

1) Upah dan Gaji

Upah adalah bayaran yang sering kali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tariff gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

2) Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan.

3) Tunjangan

Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pension, liburan yang ditanggung perusahaan dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan kepegawaian.

4) Fasilitas

Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

2.1.3 Lingkungan Kerja

1. Pengertian

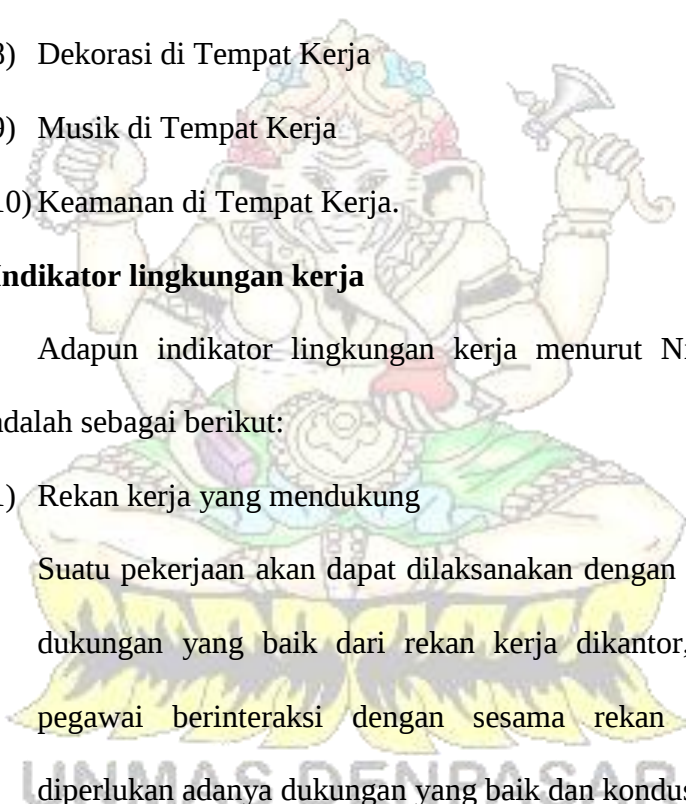
Menurut Anoraga (2014:154) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam pelaksanaan penyelesaian tugas. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat tugas yang dibebankan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas (Nitisemito, 2016:134).

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan: lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang berpengaruh besar dalam pelaksanaan penyelesaian tugas.

2. Faktor-faktor lingkungan kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2017) ada faktor yang dapat mempengaruhi kondisi lingkungan kerja, diantaranya adalah:

1) Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

- 
- 2) Temperatur di Tempat Kerja
 - 3) Kelembaban di Tempat Kerja
 - 4) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja
 - 5) Kebisingan di Tempat Kerja
 - 6) Bau-bauan di Tempat Kerja
 - 7) Tata Warna di Tempat Kerja
 - 8) Dekorasi di Tempat Kerja
 - 9) Musik di Tempat Kerja
 - 10) Keamanan di Tempat Kerja.

3. Indikator lingkungan kerja

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (2016) adalah sebagai berikut:

1) Rekan kerja yang mendukung

Suatu pekerjaan akan dapat dilaksanakan dengan baik apabila ada dukungan yang baik dari rekan kerja di kantor, sebab seorang pegawai berinteraksi dengan sesama rekan kerja sehingga diperlukan adanya dukungan yang baik dan kondusif.

2) Kondisi ruangan kerja

Penyelesaian suatu pekerjaan berkaitan erat dengan kondisi ruangan kerja yang baik, sebab dengan adanya ruangan kerja yang baik akan dapat memberikan kenyamanan dan ketenangan dalam menyelesaikan tugas.

3) Perlengkapan kerja yang mendukung

Perlengkapan kerja yang cukup dan memadai serta mengikuti perkembangan teknologi modern akan sangat mendukung penyelesaian suatu pekerjaan oleh karyawan. Penggunaan perlengkapan yang optimal dan modern akan menambah nilai efektifitas pegawai dalam bekerja.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2016), indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1) Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2) Suhu Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau baubauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama

adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3) Suara bising

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4) Penggunaan warna

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

5) Bau-bauan

Ada bau-bauan ditempat kerja dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja dan bau-bauan yang terjadi terus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

6) Keamanan kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya.

7) Hubungan karyawan

Berinteraksi dengan baik antara atasan dan bawahan atau sesama rekan kerja akan dapat menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi karyawan dalam bekerja dan memberikan kepuasan serta keefektifan kerja

2.1.4 Beban Kerja

1. Pengertian

Beban kerja adalah sejumlah pekerjaan yang diterima oleh organisasi dan merupakan hasil dari volume kerja dan norma waktu. Anastasya (2019) menjelaskan bahwa beban kerja merupakan suatu pekerjaan dengan rincian tugasnya yang harus selesai dalam batas waktu tertentu. Selain itu beban kerja telah ditetapkan dalam bentuk standar kerja perusahaan berdasarkan jenis pekerjaannya, beban kerja bukan hanya berkaitan dengan kelebihan pekerjaan (*work overload*), tetapi juga sama atau sebaliknya terlalu rendah/kecil pekerjaan (*work underload*).

Koesomowidjojo (2017:21) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya

manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang (Sunyoto 2012:64).

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan beban kerja adalah suatu tugas yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari karyawan dan pada waktu tertentu.

2. Faktor-faktor beban kerja

Beban kerja di pengaruhi oleh 2 faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain:

- 1) Faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:
 - a) Tugas-tugas yang bersifat fisik, seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan tugas- tugas yng bersifat psikologis, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, tanggung jawab pekerjaan
 - b) Organisasi kerja, seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.

- c) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.

2) Faktor internal meliputi:

- a) Jenis kelamin.
- b) Umur.
- c) Ukuran tubuh.
- d) Status gizi.
- e) Kondisi kesehatan.

3. Indikator beban kerja

Menurut Anastasya (2019), indikator yang mempengaruhi beban kerja yaitu:

1) Jam kerja

Jam Kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan/atau malam hari.

2) Tekanan waktu

Suatu kondisi dimana auditor mendapatkan tekanan dari tempatnya bekerja untuk dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

3) Kemenduaan peran

Kemenduaan peran adalah suatu kondisi di mana karyawan tidak memperoleh kejelasan mengenai tugas-tugas tentang hak-hak khusus dan kewajiban mereka dalam menjalankan suatu pekerjaan.

4) Banyaknya informasi masuk

Banyaknya informasi yang diterima oleh karyawan secara bersamaan dapat meningkatkan beban kerja. Semakin banyak informasi yang diterima oleh seorang karyawan yang masing-masing informasi memberikan akibat yang berbeda akan dapat mempengaruhi konsentrasi karyawan.

5) Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesadaran diri manusia terhadap semua tingkah laku perbuatan yang disengaja ataupun tidak disengaja.

Sedangkan menurut Munandar (2010), indikator dalam beban kerja yaitu:

1) Target yang harus di capai.

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang di berikan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu. Jika seorang karyawan menganggap target pekerjaannya tinggi, maka ia akan merasa memiliki beban kerja yang berat atau tinggi, demikian pula sebaliknya.

2) Kondisi pekerjaan.

Pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaan, serta mengatasi masalah kejadian yang tidak terduga seperti melakukan pekerjaan extra diluar waktu yang di tentukan. Dalam hal ini, karyawan dihadapkan pada pekerjaan yang memerlukan

pemecahan atau penyelesaian, jika karyawan menganggap pekerjaannya sulit dipecahkan, maka karyawan merasakan adanya masalah dan beban pekerjaannya menjadi berat atau tinggi, demikian pula sebaliknya.

3) Standar Pekerjaan.

Kesan yang dimiliki individu mengenai pekerjaan misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Standar pekerjaan yang ditetapkan perusahaan kadang menjadikan karyawan terbebani, karena dia tidak atau kurang mampu mengerjakannya, demikian pula sebaliknya, jika standar pekerjaan itu dapat dipahami dan karyawan merasa dapat mengerjakan, maka pekerjaan itu bebannya menjadi tidak berat atau tinggi.

2.1.5 Kepuasan Kerja

1. Pengertian

Menurut Edison, dkk. (2017:210) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. Menurut Siagian (2010:295) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaan.

Sedangkan menurut Badriyah (2015:229) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-

aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. Berdasarkan pengertian kepuasan kerja menurut beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi.

2. Faktor-faktor kepuasan kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sutrisno (2017) yaitu:

1) Faktor psikologis

Faktor ini berhubungan dengan kondisi kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketenteraman dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat dan keterampilan. Seseorang yang memiliki ketenteraman dalam bekerja akan bekerja dengan perasaan yang positif sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja yang dapat berpengaruh pada kepuasan kerja.

2) Faktor sosial

Faktor ini berhubungan dengan interaksi sosial antara karyawan dengan rekan kerja maupun karyawan dengan atasan.

3) Faktor fisik

Faktor ini berhubungan dengan kondisi fisik karyawan meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat perlengkapan

kerja, keadaan ruang, suhu, penerangan, sirkulasi udara, kondisi kesehatan karyawan umur dan sebagainya.

4) Faktor finansial

Faktor ini berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, tunjangan, promosi, jaminan sosial, fasilitas yang diberikan dan sebagainya.

3. Indikator kepuasan kerja

Setiap karyawan memiliki tolak ukur kepuasan kerja yang berbeda standar kepuasannya. Adapun indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2014:256) antara lain:

1) Kesetiaan

Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang lain yang tidak bertanggung jawab.

2) Kemampuan

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

3) Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas – tugasnya memenuhi perjanjian bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.

4) Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, memiliki pribadi yang kuat, dihormati, beribawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

5) Tingkat gaji

Penilai menilai jumlah gaji yang diberikan perusahaan dan diterima karyawan harus sesuai dengan apa yang karyawan berikan kepada perusahaan agar mereka merasa puas.

6) Kepuasan kerja tidak langsung

Penilai menilai pemberian balas jasa yang memadai dan layak kepada para karyawan atas kontribusi mereka membantu perusahaan mencapai tujuannya. Pemberian balas jasa atau imbalan atas tenaga, waktu, pikiran serta prestasi yang telah diberikan seseorang kepada perusahaan.

Menurut Luthans (2017) indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1) Kesempatan promosi.

Kesempatan promosi dimana karyawan diberikan kesempatan untuk memperbaiki posisi jabatannya yang berarti berpindah dari suatu jabatan ke jabatan yang lain, yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi.

2) Pengawasan.

Merupakan proses dalam menetapkan ukuran kerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil kerja yang telah diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah disepakati.

3) Rekan kerja.

Dimana pola interaksi yang terjalin baik antar rekan kerja satu dengan lainnya di dalam pekerjaan maupun organisasi.

4) Pekerjaan itu sendiri.

Pada pekerjaan itu sendiri karyawan diberikan tugas khusus untuk mendapatkan pengetahuan baru dan tantangan baru yang berbeda dari pekerjaan yang sebelumnya sehingga memberikan warna tersendiri didalam bekerja.

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Penggalian dari wacana penelitian terdahulu memperjelas tentang variable-variabel dalam penelitian ini, sekaligus untuk membedakan penelitian ini dengan sebelumnya. Berikut ini adalah hasil penelitian terdahulu:

1. Nisa dan Yunianto (2023). Berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) (Studi Empiris pada Kantor Pertanahan Kota Semarang). Menggunakan teknik analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Persamaan menggunakan variabel kompensasi. Perbedaan terdapat pada jumlah populasi sampel dan tempat penelitian.

2. Silalahi (2022). Berjudul Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Literature Manajemen Sumber Daya Manusia). Menggunakan teknik analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Persamaan menggunakan variabel kompensasi dan lingkungan kerja. Perbedaan terdapat pada jumlah populasi sampel dan tempat penelitian.
3. Palar, dkk. (2022). Berjudul Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud Di Masa Pandemi Covid-19. Menggunakan teknik analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Persamaan menggunakan variabel kompensasi dan lingkungan kerja. Perbedaan terdapat pada jumlah populasi sampel dan tempat penelitian.
4. Yunarta (2022). Berjudul Pengaruh Stres Kerja, Konflik Pekerjaan Keluarga, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Wapa Di Ume Resort Ubud. Menggunakan teknik analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Persamaan menggunakan variabel kompensasi. Perbedaan terdapat pada jumlah populasi sampel dan tempat penelitian.
5. Saputra (2022). Berjudul Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Menggunakan teknik analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi

berpengaruh negatife terhadap kepuasan kerja. Persamaan menggunakan variabel kompensasi dan lingkungan kerja. Perbedaan terdapat pada jumlah populasi sampel dan tempat penelitian.

6. Mukson, dkk. (2022). Berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Menggunakan teknik analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Persamaan menggunakan variabel lingkungan kerja. Perbedaan terdapat pada jumlah populasi sampel dan tempat penelitian.
7. Sulistyawati, dkk. (2022). Berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Millenial (The Influence of Work Environment, Organizational Culture and Transformational Leadership on Job Satisfaction of Millennial Employees). Menggunakan teknik analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Persamaan menggunakan variabel lingkungan kerja. Perbedaan terdapat pada jumlah populasi sampel dan tempat penelitian.
8. Runtu, dkk. (2022). Berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pos Cabang Utama Manado. Menggunakan teknik analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

karyawan. Persamaan menggunakan variabel lingkungan kerja. Perbedaan terdapat pada jumlah populasi sampel dan tempat penelitian.

9. Vanessa, dkk. (2022) Berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Menggunakan teknik analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Persamaan menggunakan variabel lingkungan kerja. Perbedaan terdapat pada jumlah populasi sampel dan tempat penelitian.
10. Muchtar, dkk. (2022). Berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sumber Graha Sejahtera. Menggunakan teknik analisis linear berganda. Menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Persamaan menggunakan variabel lingkungan kerja. Perbedaan terdapat pada jumlah populasi sampel dan tempat penelitian.
11. Farentino, dkk. (2022). Berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja. Menggunakan teknik analisis linear berganda. Menyatakan beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Persamaan menggunakan variabel beban kerja. Perbedaan terdapat pada jumlah populasi sampel dan tempat penelitian.
12. Astuti (2022). Berjudul Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Menggunakan teknik analisis linear berganda. Menyatakan beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Persamaan menggunakan variabel beban

kerja. Perbedaan terdapat pada jumlah populasi sampel dan tempat penelitian.

13. Taruna (2022). Berjudul Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Indako Trading Coy. Menggunakan teknik analisis linear berganda. Menyatakan beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Persamaan menggunakan variabel beban kerja. Perbedaan terdapat pada jumlah populasi sampel dan tempat penelitian.
14. Yuridha (2022). Berjudul Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Job Crafting Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Menggunakan teknik analisis linear berganda. Menyatakan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Persamaan menggunakan variabel beban kerja. Perbedaan terdapat pada jumlah populasi sampel dan tempat penelitian.
15. Darmawan (2022). Berjudul Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Cv Kebab Bosman Food Indonesia. Menggunakan teknik analisis linear berganda. Menyatakan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Persamaan menggunakan variabel beban kerja. Perbedaan terdapat pada jumlah populasi sampel dan tempat penelitian.