

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap instansi yang didirikan pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai. Keberhasilan instansi dalam mencapai tujuannya itu ditentukan dari kualitas sumber daya manusianya. Pada dasarnya sumber daya manusia merupakan individu yang dipekerjakan di sebuah perusahaan sebagai penggerak, pemikir dan perancang untuk mencapai tujuan perusahaan (Weningestri *et al.*, 2024). Sedangkan menurut (Darmawan & Dwirianto, 2023) sumber daya manusia merupakan orang-orang yang menjalankan berbagai tugas yang ada dalam organisasi tersebut. Dalam suatu instansi atau perusahaan yang dimaksud dengan sumber daya manusia adalah pegawai. Maka pegawai dalam suatu instansi perlu dikelola dengan baik agar dapat menghasilkan pegawai yang berkompeten, bertanggung jawab, profesional serta memiliki tingkat kinerja yang tinggi (Usryah & Purnama, 2023). Sumber daya manusia sangat penting bagi keberhasilan organisasi atau instansi mana pun, karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama dibalik kegiatan instansi yang menentukan berhasil atau tidaknya instansi dalam mencapai visi, misi dan tujuannya. Menyadari pentingnya peran sumber daya manusia, maka dari itu instansi perlu untuk memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan sumber daya manusia, diantaranya adalah kepuasan kerja (Tentama *et al.*, 2019). Kepuasan pegawai terhadap instansi merupakan faktor yang berpengaruh bagi pegawai untuk memberikan yang terbaik bagi instansi tempat mereka bekerja (Ferdian *et al.*, 2023). Menurut (Tarigan *et al.*, 2024) kepuasan kerja yang tinggi

mendorong pegawai bekerja secara efektif dan efisien serta meningkatkan produktivitas. Tujuan instansi tidak dapat tercapai apabila kepuasan pegawainya tidak dapat terpenuhi secara maksimal (Cahyadi *et al.*, 2023).

Kepuasan kerja memegang peranan penting dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Pegawai akan lebih puas dengan pekerjaannya jika mereka menikmati pekerjaan mereka (Nisa *et al.*, 2022). Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan sikap, perilaku dan cara pandang seorang pekerja terhadap kewajiban pekerjaannya. Menurut (Widodo & Swasti, 2024) kepuasan kerja merupakan tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya yang berkaitan dengan situasi kerja, imbalan yang diterima, hubungan dengan rekan kerja dan atasan serta jenjang karir. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap pegawai memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda (Syah, 2019). Pegawai yang bekerja dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai suatu hal yang menyenangkan. Ketika pegawai merasa puas, maka pegawai akan menjadi loyal kepada perusahaan, sehingga disiplin, semangat serta moral kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan meningkat. Begitu sebaliknya, pegawai dengan tingkat kepuasan yang rendah cenderung memandang pekerjaannya sebagai kegiatan yang membosankan sehingga dalam melakukan pekerjaannya, pegawai tersebut akan merasa terpaksa (Aritonang & Febrian, 2023). Menurut (Harahap & Tirtayasa, 2020) semakin banyak elemen pekerjaan yang sesuai dengan keinginan atau harapan seseorang, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan begitu sebaliknya.

Kepuasan kerja merupakan kondisi tercapainya tugas yang diberikan tanpa ada beban yang memberatkan. Beban kerja merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan. Beban kerja yang diterima oleh pegawai menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan pegawai ketika bekerja (Yanti & Reggina, 2022). Beban kerja merupakan jumlah pekerjaan yang diberikan kepada seorang pekerja dan harus diselesaikan dalam kurun waktu tertentu (Bahri *et al.*, 2022). Sedangkan menurut (Mahawati *et al.*, 2021) beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada pekerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Menurut (Ramadhanti *et al.*, 2021) beban kerja yang tinggi berdampak negative terhadap kepuasan kerja pegawai. Beban kerja yang tinggi dan berlangsung dalam waktu lama, akan menimbulkan dampak seperti: kelelahan, kurang konsentrasi, semangat kerja menurun dan tingkat kesalahan dalam bekerja meningkat, sehingga berdampak pada menurunnya kepuasan kerja pegawai (Nurhanifah *et al.*, 2023).

Hasil penelitian sebelumnya mengenai beban kerja yaitu menurut (Yuridha, 2022) mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tuntutan beban kerja yang diberikan, maka semakin menurun kepuasan kerja pegawai, dan begitu sebaliknya. Selain itu menurut (Alyssa Zahra & Wijaya, 2023) mengatakan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat beban kerja karyawan maka semakin menurun kualitas kerja karyawan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan keseimbangan beban kerja karyawan untuk menjaga kualitas SDM tersebut. Dan penelitian (Yaningsih & Triwahyuni, 2022) juga

menyatakan beban kerja berpengaruh negative serta signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan semakin rendah beban kerja yang diberikan perusahaan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Berbeda dengan penelitian (Nurhanifah *et al.*, 2023) yang mengatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Serta penelitian (Wulandari *et al.*, 2023) yang juga mengatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa bertambahnya beban kerja tidak mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Selain beban kerja, aspek lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan komponen penting bagi pegawai karena pegawai menghabiskan sebagian besar waktunya di tempat kerja (Mahawati *et al.*, 2021). Kepuasan kerja dapat dirasakan oleh pegawai jika lingkungan kerja mereka mendukung (Nisa *et al.*, 2022). Lingkungan kerja adalah keadaan fisik dan non fisik yang ada dalam perusahaan yang mendorong efektifitas dan efisiensi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya (Cahya *et al.*, 2021). Sedangkan menurut (Asma *et al.*, 2023) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka ketika bekerja. (Mahawati *et al.*, 2021) menyimpulkan bahwa pegawai yang merasa puas dengan lingkungan kerjanya dapat mengarah pada hasil kerja yang lebih baik. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang baik dapat membuat pegawai merasa aman dan nyaman saat melakukan aktivitasnya ditempat kerja sehingga meningkatkan kepuasan kerja serta tercipta hasil kerja yang lebih optimal.

Hasil penelitian sebelumnya mengenai lingkungan kerja yaitu menurut (Dewi *et al.*, 2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan lingkungan kerja perusahaan akan sangat membantu dalam meningkatkan kepuasan kerja yang dimiliki karyawan. Selain itu menurut (Aritonang & Febrian, 2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan membuat karyawan merasa puas dan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu (Yanti & Reggina, 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat berdampak positif pada psikologi pegawai sehingga pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab mereka secara maksimal. Serta (Kurniawanto *et al.*, 2022) juga mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa selain meningkatkan kepuasan kerja, lingkungan kerja yang baik juga mempengaruhi kinerja yang mana mereka juga akan memiliki kinerja yang baik. Berbeda dengan hasil penelitian (Weningestri *et al.*, 2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu (Subagio & Putri, 2024) juga mengatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh dari lingkungan kerja memiliki intensitas yang kecil terhadap kepuasan kerja pegawai.

Disamping itu kompensasi juga merupakan hal penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Menurut (Cahyadi *et al.*, 2023) kompensasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan pegawai dalam

bekerja. Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada pegawai atas hasil kerja atau pencapaiannya di perusahaan tersebut (A. A. Saputra, 2021). Sedangkan menurut (Aziz *et al.*, 2024) kompensasi merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada pegawai atas waktu, tenaga, serta pikiran yang telah mereka berikan kepada perusahaan. Kompensasi yang diberikan perusahaan dapat berupa kompensasi finansial ataupun kompensasi non finansial (Wulandari *et al.*, 2023). Kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan akan menjadi ukuran penting dalam menentukan kepuasan kerja pegawai. Dengan kompensasi yang sesuai maka akan menimbulkan kepuasan kerja yang membuat pegawai menjadi lebih semangat dalam bekerja sehingga organisasi memiliki keunggulan kompetitif melalui sumber daya manusianya (Iroth *et al.*, 2018).

Hasil penelitian sebelumnya mengenai kompensasi diantaranya adalah menurut (Prawira, 2020) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa kompensasi yang diberikan mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Selain itu menurut (Aritonang & Febrian, 2023) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian (Larasati & Susilarini, 2024) juga menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan semakin baik kompensasi yang diberikan maka karyawan akan lebih maksimal dalam bekerja dan kepuasan kerja yang dirasakan semakin tinggi. Berbeda dengan hasil penelitian (Ferdian *et al.*, 2023) yang menyatakan

kompensasi memiliki pengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Serta (A. A. Saputra, 2021) yang juga mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka.

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga (Dispora) Kabupaten Gianyar yang beralamat di Jl. Mahendradatta No. 6 Kelurahan Bitra, Gianyar. Dinas Kepemudaan dan Olahraga (Dispora) Kabupaten Gianyar merupakan instansi pemerintah yang memiliki tugas dan fungsi berdasarkan Peraturan Bupati Gianyar nomor 66 Tahun 2019 yang mana Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Gianyar merupakan instansi yang mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintah di bidang pemberdayaan dan pengembangan pemuda, pemberdayaan olahraga dan peningkatan prestasi olahraga untuk membantu Bupati dalam menyelenggarakan Pemerintah Daerah.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang dilakukan, peneliti menemukan fenomena terkait dengan kepuasan kerja pegawai yang dapat dilihat pada table besaran kompensasi pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Gianyar. Adapun table besaran kompensasi pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Gianyar disajikan pada table 1.1 sebagai berikut :

Table 1.1
Besaran Kompensasi Pegawai Dispora Kabupaten Gianyar

No.	Pegawai	Gaji	Insentif dan Tunjangan	Asuransi
1.	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	1. Golongan 2. Pangkat 3. Masa kerja	1. Tunjangan Jabatan 2. Tunjangan Keluarga 3. Tunjangan Penambahan Penghasilan 4. THR 5. Gaji ke-13	BPJS
2.	Pegawai Non-PNS	Dibayar dari adanya kegiatan	Tidak ada	Tidak Ada

Sumber : Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Gianyar.

Berdasarkan table 1.1 di atas menunjukkan bahwa terdapat perbedaan besaran kompensasi yang diterima oleh pegawai non-PNS. Pegawai non-PNS pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Gianyar terdiri dari pegawai honorer dan tenaga harian lepas (THL). Berdasarkan table di atas diketahui bahwa pegawai non-PNS hanya memperoleh gaji atau upah dari adanya kegiatan serta tidak mendapatkan insentif, tunjangan ataupun jaminan kesehatan. Selain itu pemberian gaji atau upah pegawai non-PNS juga sering kali tidak tepat waktu atau terlambat sehingga hal tersebut memicu timbulnya fenomena ketidakpuasan pegawai terutama bagi pegawai non-PNS terhadap kompensasi yang diterima. (Sumarti & Said, 2023) menyatakan kompensasi dipandang sebagai salah satu faktor penentu dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Jika pegawai merasa tidak puas atas kompensasi yang diterima, maka akan menimbulkan hal-hal bersifat negative yang dapat merugikan perusahaan (Paijan & Putri, 2019). Maka dari itu pemberian kompensasi harus adil dan sesuai dengan kontribusi pegawai. Semakin baik dan adil kompensasi

yang diberikan, maka kepuasan kerja pegawai juga akan meningkat (Fitriani & Yusiana, 2020).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Gianyar, ditemukan permasalahan terkait dengan beban kerja pegawai. Para pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Gianyar merasa beban kerja mereka cukup tinggi serta diikuti dengan tanggung jawab nya yang besar. Banyaknya kegiatan seperti kegiatan porsenjar tingkat kabupaten dan provinsi yang merupakan program rutin Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Gianyar. Selain itu terdapat program tambahan dari pemerintah pusat yaitu Pertandingan Antar Kampung (Petarkam) yang baru-baru ini diselenggarakan oleh Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Gianyar, serta kegiatan dan perlombaan lainnya. Padatnya rangkaian kegiatan serta kurangnya waktu untuk mempersiapkan kegiatan-kegiatan tersebut memicu kelelahan hingga menyebabkan pegawai menjadi mudah tersinggung. Para pegawai juga dituntut untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam waktu cepat sehingga tidak jarang para pegawai tetap bekerja pada hari libur seperti hari sabtu dan minggu. Hal tersebut memicu menurun nya kepuasan kerja pegawai. Menurut (Ramadhanti *et al.*, 2021) pegawai lebih puas ketika beban kerja yang diberikan sesuai. Apabila beban kerja pegawai terlalu tinggi maka akan menimbulkan tekanan dan stres dalam bekerja sehingga berdampak pada menurunnya kepuasan kerja pegawai (Yanti & Reggina, 2022).

Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Gianyar dalam menciptakan kepuasan kerja bagi pegawainya perlu untuk memperhatikan

lingkungan kerja. Menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman serta kondusif menjadi keharusan bagi instansi manapun (Asma *et al.*, 2023). Kepuasan kerja timbul sebagai cerminan dari perasaan pegawai mengenai nyaman atau tidaknya lingkungan kerja tersebut (Subagio & Putri, 2024). Berdasarkan hasil observasi awal, permasalahan lingkungan kerja pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Gianyar diantaranya diketahui bahwa kondisi lingkungan kerja pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Gianyar yang kurang nyaman karena saat ini Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Gianyar masih menyewa sebuah rumah yang dialih fungsikan sebagai kantor, sehingga *layout* atau penataan ruangan tersebut kurang cocok dijadikan kantor. Selain itu ruang kerja yang sempit, minimnya pencahayaan di ruang kerja, sirkulasi udara yang kurang, serta suara bising kendaraan bermotor juga mengganggu aktivitas pegawai sehingga pegawai menjadi kurang nyaman ketika bekerja. Menurut (Pawirosumarto *et al.*, 2017) lingkungan kerja yang kondusif memberikan dampak baik terhadap kelangsungan pekerjaan karena jika pegawai menikmati lingkungannya, mereka akan menikmati waktunya di tempat kerja dan menggunakan waktu kerjanya secara optimal sehingga menghasilkan hasil kinerja yang tinggi.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian secara mendalam dengan mengambil judul **“Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Gianyar”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Gianyar?
- 2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Gianyar?
- 3) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Gianyar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Gianyar.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Gianyar.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Gianyar.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat yang diantaranya adalah sebagai berikut :

1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkuat *two factor theory* atau teori dua faktor yang digunakan sebagai acuan penelitian dalam memperkaya pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Serta dapat menambah ilmu pengetahuan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang masih berhubungan dengan kepuasan kerja pegawai.

2) Manfaat Praktis

a. Bagi Mahasiswa

Hasil dari penelitian ini diharapkan agar mahasiswa dapat lebih memahami mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi. Serta dapat mengaplikasikan teori yang diperoleh semasa perkuliahan pada kenyataan di lapangan.

b. Bagi Instansi

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Gianyar agar kedepannya bisa lebih memperhatikan kepuasan kerja pegawai untuk mendukung keberhasilan dalam menjalankan tugas dan fungsi instansi.

c. Bagi Fakultas dan Universitas

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah koleksi perpustakaan dan menjadi bahan referensi bagi mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Dua Faktor (*Two-Factor Theory*)

Teori utama (*grand theory*) yang mendasari penelitian ini adalah Teori Dua Faktor atau *Two Factor Theory*. Teori ini dikemukakan oleh Herzberg (1966) yang merupakan seorang psikolog dan professor dari Amerika Serikat. Dalam teori ini Herzberg memaparkan bahwa kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh dua faktor yaitu :

1. Faktor Motivator (*Motivator Factors*)

Faktor motivator merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk berprestasi atau bekerja lebih baik. Dorongan ini bersumber dari dalam diri seseorang atau bersifat intrinsik. Faktor yang dimaksud yaitu : prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, kesempatan berkembang, keberhasilan yang diraih dan kemajuan karir (Saryanto *et al.*, 2021).

2. Faktor *Hygiene* (*Hygiene Factors*)

Faktor *hygiene* adalah faktor yang menjadikan adanya perasaan tidak puas dalam diri seorang pegawai. Faktor ini berasal dari luar diri seseorang atau bersifat ekstrinsik. Faktor yang dimaksud yaitu : kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, kebijakan perusahaan, administrasi perusahaan, gaji dan status. Sehingga kekurangan pada faktor-faktor ini akan menimbulkan perasaan tidak puas (Saryanto *et al.*, 2021).

Berdasarkan *Two Factors Theory*, faktor *hygiene* lebih berfokus pada faktor-faktor yang membuat pegawai terdemotivasi dan memiliki ketidakpuasan kerja jika faktor tersebut tidak terpenuhi. Sedangkan, faktor motivator merupakan faktor yang dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai (Rumangkit & Kusumaningtyas, 2023). Jika seseorang tidak memiliki faktor motivator bukan berarti seseorang tersebut mengalami ketidakpuasan kerja, tetapi jika seseorang tidak memiliki atau kekurangan faktor *hygiene* maka sudah dipastikan ia akan mengalami ketidakpuasan kerja (Syah, 2019). Oleh karena itu suatu perusahaan atau instansi harus berusaha untuk meminimalisir ketidakpuasan kerja dan memaksimalkan kepuasan kerja pegawai dengan mengelola faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti faktor *hygiene* dan faktor motivator dengan sebaik-baiknya. Variable beban kerja, lingkungan kerja dan kompensasi merupakan beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Semakin baik pengelolaan faktor-faktor tersebut maka semakin tinggi pula kemungkinan kepuasan kerja pegawai ditempat bekerja.

2.1.2 Beban Kerja

2.1.2.1 Definisi Beban Kerja

Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus diemban oleh pemegang jabatan dan merupakan hasil kali antara volume pekerjaan dan norma waktu (Yanti & Reggina, 2022). Beban kerja merupakan beban dari aktivitas fisik, mental dan sosial yang harus dijalankan oleh seorang pekerja dalam batas waktu tertentu (Wulandari *et al.*, 2023). Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang menjadi tuntutan kerja seseorang dan harus diselesaikan sesuai

dengan target yang telah ditentukan (Nurhanifah *et al.*, 2023). Sedangkan menurut (Afan & Su'ud, 2021) beban kerja merupakan sebuah proses yang dilakukan seorang pekerja dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan tugas atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam periode waktu tertentu.

(Mastura *et al.*, 2022) menyatakan beban kerja diklasifikasikan menjadi 2 jenis yaitu sebagai berikut :

1. Beban Kerja Berlebih

Beban kerja berlebih terjadi karena banyaknya kegiatan atau tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai untuk diselesaikan dalam waktu tertentu atau biasanya dalam waktu singkat. Beban kerja yang berlebihan memicu stres kerja dan mengganggu kesehatan baik fisik maupun mental pegawai.

2. Beban Kerja Terlalu Sedikit

Beban kerja yang sedikit atau kurang terjadi akibat terlalu sedikitnya pekerjaan atau tugas-tugas yang harus diselesaikan. Keadaan ini menimbulkan perasaan bosan dan jenuh. Beban kerja yang terlalu sedikit dapat menurunkan semangat dan motivasi kerja, tidak puas dalam bekerja serta terdapat potensi untuk meninggalkan pekerjaan.

Oleh karena itu penting bagi instansi atau perusahaan untuk memberikan beban kerja yang seimbang serta memperhatikan waktu pelaksanaan pekerjaan tersebut. Karena ketidakseimbangan beban kerja serta

kebijakan waktu yang tidak sesuai dapat memicu penurunan kepuasan kerja pegawai yang berdampak pada penurunan kinerja pegawai (Putra *et al.*, 2024).

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

(Mahawati *et al.*, 2021) menyatakan beban kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan juga faktor eksternal diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh pekerja. Faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri merupakan akibat dari reaksi tubuh terhadap beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut disebut *strain*. Faktor internal meliputi faktor somatif yaitu jenis kelamin, umur, kondisi kesehatan, ukuran tubuh dan gizi. Sedangkan faktor psikis meliputi motivasi, persepsi, keinginan, kepuasan dan kepercayaan.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar tubuh pekerja. Faktor eksternal terdiri dari tiga aspek yang disebut *stressor* yaitu diantaranya pertama adalah tugas yang bersifat fisik meliputi tata ruang, tempat kerja, sarana kerja dan kondisi kerja, sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, dan tanggung jawab pekerjaan. Kedua adalah organisasi kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, sistem pengupahan, struktur organisasi dan pelimpahan tugas dan wewenang. Ketiga adalah lingkungan kerja baik lingkungan fisik, kimiawi, biologis maupun psikologis.

2.1.2.3 Indikator Beban Kerja

Indikator beban kerja menurut (Mastura *et al.*, 2022) adalah sebagai berikut :

1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang pegawai memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Contoh, pegawai pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi. Sejah mana kemampuan dan pemahaman pegawai dalam mengoperasikan mesin-mesin tersebut untuk mencapai target produksi. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki SOP (*Standart Operating Prosedure*) kepada semua unsur didalam organisasi sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik.

2. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja pegawai dan untuk mengetahui besaran waktu kerja yang digunakan oleh pegawai tersebut dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari.

3. Target Yang Harus Dicapai

Target kerja yang di tetapkan oleh instansi tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima pegawai. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbangnya antara waktu penyelesaian target dengan beban kerja yang diberikan akan semakin besar beban kerja yang diterima atau dirasakan oleh pegawai. Maka perlu untuk ditetapkan waktu dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan. Karena jika pembagian beban kerja pegawai dengan waktu yang diberikan seimbang, maka akan menghasilkan kinerja yang optimal.

2.1.2.4 Dampak Beban Kerja

Menurut (Mahawati *et al.*, 2021) dampak beban kerja yang terlalu berlebihan dapat menimbulkan gangguan atau penyakit akibat bekerja. Selain itu, juga dapat mengakibatkan kelelahan baik fisik, mental maupun reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah emosi. Di sisi lain, beban kerja yang terlalu sedikit yang terjadi karena pengulangan peran dan gerak (monoton) dapat menimbulkan kejenuhan dan kebosanan saat bekerja.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa beban kerja perlu dikelola dengan baik. Beban kerja yang berlebihan tidak bisa dianggap sepele karena melihat dampak yang ditimbulkan sangat menakutkan, bukan hanya berdampak pada kinerja dan kepuasan pekerja tetapi bisa sampai mengakibatkan kematian.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang dipertimbangkan pegawai dalam bekerja, pegawai akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik dan mencapai hasil yang optimal, apabila ditunjang oleh kondisi lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman (Budiasa, 2021). (Budiasa, 2021) mendefinisikan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi pegawai saat bekerja. Menurut (Agustiani & Ridlwan Muttaqin, 2023) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai baik itu berbentuk fisik seperti alat-

alat kantor, fasilitas yang digunakan, suasana kerja yang meliputi penerangan, sirkulasi udara, hingga suasana kerja yang disebabkan oleh metode pekerjaan yang diaplikasikan, dan sebagainya yang berpengaruh terhadap pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. (Nisa *et al.*, 2022) mengatakan lingkungan kerja adalah situasi di sekitar pegawai ketika mereka menjalankan pekerjaan mereka. Sedangkan menurut (Vannes & Widjaja, 2024) lingkungan kerja merupakan hal yang berkaitan dengan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya serta dapat mempengaruhi emosi pegawai ketika bekerja.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan situasi atau keadaan disekitar pegawai baik fisik atau non fisik yang mempengaruhi pegawai ketika menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Nurwati, 2021) faktor – faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja diantaranya sebagai berikut :

- 1) Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.
- 2) Kebersihan lingkungan kerja, secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Jika lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman ketika bekerja. Kebersihan lingkungan bukan hanya kebersihan tempat mereka bekerja tetapi jauh lebih luas dari pada itu

misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya

- 3) Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
- 4) Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang lebih banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah, selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukaran udara yang ada.
- 5) Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan semangat dalam bekerja.
- 6) Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan sehingga konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian.

- 7) Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang bisa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

2.1.3.3 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Nurwati, 2021) dan (Mahawati *et al.*, 2021) lingkungan kerja dikategorikan menjadi dua yaitu sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang berada disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sebagai aspek lingkungan kerja berkaitan dengan tata letak dan desain kantor seperti *furniture* (meja, kursi, pintu, dan lemari), ventilasi, pencahayaan, tingkat kebisingan, alat-alat kantor seperti komputer, laptop, printer dan berbagai alat tulis kantor.

2. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Setiap tempat kerja hendaknya dapat mewujudkan suatu kondisi yang mendukung kerja sama antar sesama karyawan, atasan, maupun bawahan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Ketika lingkungan kerja non fisik terhambat, efeknya hubungan dengan rekan kerja maupun atasan akan terganggu, terjadinya perdebatan, permusuhan, dan atmosfer yang kurang menyenangkan. Sehingga hal ini akan mengurangi optimalisasi produktivitas karyawan. Kondisi lingkungan kerja non fisik diantaranya sebagai berikut :

1) Faktor Lingkungan Sosial

Lingkungan sosial sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan salah satunya latar belakang keluarga, yaitu antara status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.

2) Faktor Status Sosial

Semakin tinggi jabatan seorang pekerja dalam organisasi maka semakin tinggi kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.

3) Faktor Hubungan Kerja Dalam Perusahaan

Hubungan kerja dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.

4) Faktor Sistem Informasi

Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota dalam perusahaan. Dengan komunikasi yang baik di lingkungan organisasi maka anggota organisasi akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain serta menghilangkan perselisihan salah paham

2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Pawirosumarto *et al.*, 2017) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Suasana Kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini meliputi, suasana kerja yang memuaskan dan suasana kerja yang mendukung (kebersihan, pencahayaan, suhu, aroma ruangan, ketenangan dan keamanan).

2. Hubungan Dengan Rekan Kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

3. Tersedianya Fasilitas Kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa perlengkapan atau alat-alat yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap dan modern. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

2.1.4 Kompensasi

2.1.4.1 Definisi Kompensasi

Secara umum kompensasi diartikan sebagai balas jasa yang diberikan perusahaan kepada pegawai atas hasil kerja yang diberikan pegawai kepada perusahaan melalui pekerjaan yang dilakukannya (Prawira, 2020). Menurut (Rahayu *et al.*, 2024) kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung baik berupa pendapatan secara materi maupun non materi sebagai imbal jasa atas kontribusi, kerja dan pengabdian terhadap perusahaan atau instansi. (Larasati & Susilarini, 2024) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut (Hermingsih & Purwanti, 2020) kompensasi adalah semua penghargaan yang diberikan

perusahaan kepada pegawai baik berupa materi atau non materi sebagai balas jasa pegawai yang telah diberikan terhadap perusahaan. Sedangkan menurut (Aziz *et al.*, 2024) menyatakan kompensasi ialah imbalan yang pemberiannya dilakukan oleh perusahaan terhadap pegawai sebagai penghargaan atas waktu, tenaga serta pikiran yang telah diberikan oleh mereka kepada perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan kompensasi adalah imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada pegawai baik berupa finansial atau non finansial atas hasil kerja dan kontribusi pegawai terhadap perusahaan.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi

Beberapa faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut (Pawirosumarto *et al.*, 2017) diantaranya adalah sebagai berikut :

1) Penawaran dan Permintaan Kerja

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

2) Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar, begitu sebaliknya.

3) Serikat Buruh atau Organisasi Perusahaan

Tingkat kompensasi meningkat jika serikat buruh kuat dan berpengaruh. Sebaliknya jika serikat buruh lemah dan tidak berpengaruh tingkat kompensasi relative kecil.

4) Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan tinggi maka kompensasi yang diterima semakin besar. Sebaliknya jika produktivitas kerjanya buruk maka kompensasi yang diterima kecil.

5) Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besaran upah atau balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting agar perusahaan tidak semena-mena dalam menetapkan besaran balas jasa bagi karyawan.

6) Biaya Hidup (*Cost Living*)

Apabila biaya hidup di daerah tertentu tinggi maka tingkat kompensasi atau upah semakin besar. Sebaliknya jika tingkat biaya hidup di daerah tertentu tersebut rendah maka tingkat upah atau kompensasi relatif kecil.

7) Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji atau kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji atau kompensasi yang kecil.

8) Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji yang diterima akan semakin besar karena kecakapan serta keterampilannya ketika bekerja lebih baik. Sebaliknya karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka gaji yang diterima akan relative lebih kecil.

2.1.4.3 Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut (Rahayu *et al.*, 2024) tujuan pemberian kompensasi diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Ikatan Kerja Sama.
2. Kepuasan Kerja.
3. Motivasi Karyawan.
4. Stabilitas Karyawan.
5. Disiplin.
6. Pengaruh Serikat Buruh
7. Pengaruh Pemerintah

2.1.4.4 Indikator Kompensasi

Indikator-indikator kompensasi menurut (Nurwati, 2021) dan (Damayanti & Julianti, 2024) diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi Langsung (*Direct Compensation*)

a) Gaji

Gaji adalah tarif bayaran atau imbalan yang diperoleh secara rutin dan tetap setiap bulan walaupun pegawai tidak masuk kerja tetapi gaji tetap dibayarkan secara penuh.

b) Upah

Upah berhubungan dengan tarif bayaran per jam atau pembayaran yang dilihat dari lamanya jam kerja pegawai.

c) Insentif

Insentif merupakan tambahan kompensasi diluar gaji yang diberikan oleh instansi atau perusahaan untuk memotivasi para pegawai.

2. Kompensasi Tidak Langsung (*Indirect Compensation*)

a) Tunjangan

Tunjangan adalah manfaat yang diberikan instansi kepada pegawai diluar gaji pokok. Seperti program pensiun, serta tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

b) Asuransi

Asuransi adalah penanggulangan resiko atau kerugian yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

c) Fasilitas

Fasilitas adalah kenikmatan atau perlakuan khusus yang diperoleh pegawai seperti kendaraan dinas, rumah dinas, serta parkir khusus.

2.1.5 Kepuasan Kerja

2.1.5.1 Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sebuah sikap dimana perilaku individu ditentukan oleh sejauh mana ia merasa puas dengan pekerjaannya (Lando *et al.*, 2023). Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang dihasilkan dari perasaan puas dan terpenuhi dalam pekerjaannya dan sikap ini tergambar dalam etika kerja seseorang (Harahap & Tirtayasa, 2020). Kepuasan kerja adalah rasa kepuasan pribadi yang muncul dari pemenuhan harapan seseorang di tempat kerja (Badrudin *et al.*, 2024). Menurut (Mahawati *et al.*, 2021) kepuasan kerja adalah perasaan pegawai secara positif atau negative terhadap dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya. Sedangkan menurut (Hermingsih & Purwanti, 2020) kepuasan kerja merupakan perasaan yang timbul karena

kondisi pekerjaan yang dihadapi oleh pegawai, yang berimplikasi pada hasil pekerjaan serta tindakan yang dilakukan oleh pegawai terhadap pekerjaannya.

Jadi, berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan puas atau tidak puas pegawai terhadap pekerjaannya.

2.1.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut (Larasati & Susilarini, 2024) yaitu dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. *Mentally Challenging Work* (Pekerjaan Yang Menantang) Karyawan lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang kepadanya untuk menggunakan seluruh kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara bebas.
2. *Equitable Rewards* (Kompensasi Yang Adil) Karyawan menginginkan kebijakan organisasi dalam sistem pembayaran dan kesempatan promosi yang adil dan sesuai dengan yang diharapkan. Kepuasan kerja akan tercipta jika pembayaran gaji dilakukan dengan adil yakni sesuai ruang lingkup pekerjaan.
3. *Supportive Working Conditions* (Lingkungan Kerja Yang Mendukung) Karyawan selalu memperhatikan lingkungan kerja mereka untuk memperoleh rasa nyaman. Jika lingkungan kerja yang tercipta kurang menyenangkan dan membahayakan maka akan mengurangi kepuasan kerja karyawan.
4. *Supportive Colleagues* (Rekan Kerja Yang Supportif) Karyawan tidak hanya bekerja untuk uang atau penghargaan fisik semata. Bagi beberapa

karyawan bekerja pada dasarnya adalah untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Memiliki rekan kerja positif akan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan.

2.1.5.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Syah, 2019) dan (Hermingsih & Purwanti, 2020) indikator - indikator kepuasan kerja diukur dari :

1. Kepuasan Pada Pekerjaan Itu Sendiri (*Work It Self*)

Hal ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan tersebut dapat menciptakan tugas yang menarik bagi karyawan, memberikan kesempatan untuk belajar dan berkesempatan untuk menerima tanggung jawab.

2. Kepuasan Atas Pembayaran (*Pay*)

Kepuasan pada pembayaran merupakan hal yang multi dimensional. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja pegawai bukan hanya terletak pada jumlah gaji atau upah, namun lebih dari itu kepuasan pada pembayaran dibentuk dari empat dimensi yaitu :

- a) Kepuasan terhadap administrasi dan kebijakan penggajian.
- b) Kepuasan terhadap berbagai jenis tunjangan.
- c) Kepuasan terhadap tingkat gaji atau upah.
- d) Kepuasan terhadap kenaikan gaji atau upah.

3. Kepuasan Atas Kesempatan Promosi (*Promotion Opportunity*)

Sejauh mana kesempatan untuk kenaikan jabatan tersedia dalam perusahaan. Kesempatan untuk dipromosikan merupakan hal yang dapat memberikan kepuasan pada pegawai.

4. Pengawasan (*Supervision*)

Sejauh mana kemampuan atasan dalam memberikan bantuan secara teknis dan dukungan berperilaku kepada karyawan. Terdapat dua dimensi gaya pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Pertama adalah berpusat pada pegawai, diukur dari tingkat atasan menggunakan ketertarikan personal dan peduli terhadap pegawai seperti memberi motivasi, bantuan kepada pegawai serta membangun komunikasi yang baik. Kedua adalah pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat berpengaruh terhadap pekerjaan pegawai.

5. Kepuasan Pada Rekan Kerja (*Coworkers*)

Rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan bagi pegawai secara individu. Rekan kerja atau tim yang secara teknis ahli dalam pekerjaannya serta dapat memberikan bantuan, dukungan secara sosial, nasehat serta kenyamanan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

6. Kepuasan Pada Kondisi Kerja (*Work Condition*)

Jika kondisi kerja baik, maka pegawai akan bersemangat dalam mengerjakan pekerjaan mereka sehingga meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Tetapi jika kondisi pekerjaan kurang baik, pegawai akan sulit dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

2.2 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan beban kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai yang digunakan sebagai landasan kajian untuk mengembangkan wawasan berpikir

peneliti. Berikut ini adalah table yang memperlihatkan beberapa penelitian terdahulu diantaranya sebagai berikut :

Table 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Judul, Nama Peneliti, Tahun	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Dampak Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (PT Indomarco Prismatama Cabang Bekasi). Nama Peneliti : Ain Kezia Aritonang dan Wenny Desty Febrian (2023).	Regersi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan PT Indomarco Prismatama Cabang Bekasi.
2.	Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai . Nama Peneliti : Indra Prawira (2020)	Regersi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
3.	Beban Kerja dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Pemediasi. Nama Peneliti : Tetty H. Sitorus dan Harlyn L Siagian (2023)	Uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji statistic dan analisis jalur.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
4.	Memaksimalkan Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Untuk Membangun Kepuasan Kerja. Nama Peneltil : A.A Ayu Yupita Dewi, I Wyn Suartina dan Ni Wyn Wina Premayani (2023).	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja.

No.	Judul, Nama Peneliti, Tahun	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
5.	Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Restoran The White Clover Resto & Dine. Nama Peneliti : Divani Alyssa Zahra dan Fanji Wijaya (2023).	Analisis deskriptif dan regersi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Restoran The White Clover Resto & Dine.
6.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Biro Umum Secretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Nama Peneliti : Ningsih, Suprianto Ahmad, Komar Priatna, Lusiana Yulianti (2023).	Regersi Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Biro Umum Secretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.
7.	The Influence of Work Environment and Compensation On Job Satisfaction of Gen Z Employees In MSMEs In Palembang. Nama peneliti : Dhaniel Whizztyo Saputra (2023).	Regresi Linier Berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja karyawan Gen Z.
8.	Pengaruh Beban Kerja dan Stess Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Berkat Sawit Sejati. Nama Peneliti : M. Ridho Amirsyah Putra, Hamid Halin dan Yeni (2024).	Regersi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Berkat Sawit Sejati.
9.	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Alamsegar Jaya. Nama Peneliti : Vannes dan Hannes Widjaja (2024)	SEM dengan tingkat signifikansi 5%.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

No.	Judul, Nama Peneliti, Tahun	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
			karyawan PT Alamsegar Jaya.
10.	The Effect and Implications Of Work Stress and Work Load on Job Satisfaction. Nama Peneliti : Fatwa Tentama, Pusparina Arum Rahmawati dan Pipih Muhopilah (2019).	Regresi Linier Berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap kepuasan kerja.
11.	The Effect Of Work Load, Supervisor and Coworker Support On Job Performance Through Job Satisfaction. Nama Peneliti : Herawati, Djoko Setyadi, Michael dan Tetra Hidayati (2023)	SEM-PLS	Hasil penelitian menunjukkan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
12.	Pengaruh Pengawasan, Beban Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Nama Peneliti : Yaningsih dan Triwahyuni (2022).	Regresi linier berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
13.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Aneka Mandiri Sejahtera Jakarta Timur). Nama Peneliti : Hari Subagio, Nabilla Rizky Permata Putri. (2024).	Regresi Linier Berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
14.	Effect of Work Environment, And Motivation On Employee Performance With Job Satisfaction As A Mediation. Nama Peneliti: Hari Kurniawanto dkk. (2022).	Path analysis method.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
15.	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompensasi	Regresi linier berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa

No.	Judul, Nama Peneliti, Tahun	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	Serta Sarana dan Prasarana Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di UPT SDN 60 Kepulauan Selayar. Nama Peneliti : Tati Sumarti dan M. Said (2023).		kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di UPT SDN 60 Kepulauan Selayar.
16.	Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Dinas Perhubungan Kabupaten Gunungkidul. Nama Peneliti : Era Weningestri, Epsilandri Septyarini, M. Sofyan Ahyar (2024).	Uji validitas, uji reliabilitas , uji hipotesis konvensional, uji t, uji f dan uji koefisien determinasi.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Dinas Perhubungan Kabupaten Gunungkidul.
17.	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Job Crafting Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Nama Peneliti : Rada Yuridha (2022).	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
18.	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. X. Nama Peneliti : Vara Mayda Larasati dan Tanti Susilarini (2024).	Regresi linier sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dengan arah positif antara lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.
19.	Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Serta Staff Tata	Analisis statistic deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, dan asumsi klasik.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh negative dan tidak signifikan

No.	Judul, Nama Peneliti, Tahun	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	Usaha SMA Negeri 2 Playen Gunungkidul Nama Peneliti : Gilang Aziz Ferdian, Epsilandri Septyarini, Jajuk Herawati, Mohammad Ahyar Syafwan Lysander (2023).		terhadap kepuasan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
20.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Nama Peneliti : Salma Nurhanifah dkk (2023).	Smart-PLS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
21.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Nusapala Group. Nama Peneliti : Putri Wulandari ,Rani dan Purwatiningsih (2023).	Regresi Linier Berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan beban kerja tidak memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.
22.	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Nama Peneliti : Agung Aditya Saputra (2022).	SEM-PLS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan kompensasi berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Sumber : Jurnal dan Artikel Terdahulu