

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada hakikatnya, manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat dominan pada setiap organisasi. Oleh sebab itu, manajemen sumber daya manusia adalah penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi. (Susan, 2019:4) MSDM adalah suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan sebuah pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan, seorang karyawan dan juga masyarakat. Manajemen SDM dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu.

Bintoro dan Daryanto (2017 : 15) menyatakan bahwa “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”.

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Hidayat & Anwar (2023:4) tujuan MSDM terdiri dari 4 tujuan, yaitu tujuan organisasional, tujuan fungsional, tujuan sosial, dan tujuan personal.

Berikut disampaikan uraiannya:

1. Tujuan Organisasional

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen SDM dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.

2. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Sosial

Ditujukan untuk secara etis dan sosial merespons terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi.

4. Tujuan Personal

Untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Pendekatan konsep manajemen membantu para manajer dan para ahli manajemen mempertahankan fungsi SDM dengan segala aktivitasnya.

c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen SDM merupakan bagian dari disiplin manajemen yang menerapkan berbagai fungsi, fungsi-fungsi manajemen dimaksud dapat diimplementasikan dalam MSDM. Secara umum, manajemen SDM

mengembangkan dan bekerja melalui sistem HRM terpadu melalui lima area fungsional, yakni perencanaan, *staffing*, pengembangan HR, kompensasi dan *benefit*, *safety* dan kesehatan, serta pegawai dan relasi buruh. Berikut disampaikan uraiannya:

1. Perencanaan

Fungsi perencanaan setidaknya meliputi dua kegiatan utama, yaitu:

- a. Perencanaan dan peramalan permintaan tenaga kerja organisasi baik dalam jangka pendek maupun panjang.
- b. Analisis jabatan dalam organisasi untuk menentukan tugas, tujuan, keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan.

2. *Staffing*

Staffing sesuai dengan kebutuhan organisasi Setelah kebutuhan SDM ditentukan, langkah selanjutnya adalah mengisi formasi yang tersedia. Dalam tahapan pengisian staf ini terdapat dua kegiatan yang diperlukan, yaitu:

- a. Penarikan (rekrutmen) calon atau pelamar pekerjaan
- b. Pemilihan (seleksi) para calon atau pelamar yang dinilai paling memenuhi syarat.

3. Penilaian Kinerja

Kegiatan ini dilakukan setelah calon atau pelamar dipekerjakan dalam kegiatan organisasi. Organisasi menentukan bagaimana sebaiknya bekerja dan kemudian memberi penghargaan atas kinerja yang dicapainya. Sebaliknya organisasi juga harus menganalisis jika terjadi kinerja negatif dimana pekerja tidak dapat mencapai standar kinerja

yang ditetapkan. Dalam penilaian kinerja ini dilakukan dua kegiatan utama, yaitu:

- a. Penilaian dan pengevaluasian perilaku pekerja.
- b. Analisis dan pemberian motivasi perilaku pekerja. Kegiatan penilaian kinerja ini dinilai sangat sulit baik bagi penilai maupun yang dinilai. Kegiatan ini rawan dengan munculnya konflik.

4. Kompensasi dan Benefit

Sistem kompensasi yang bijak memberi pegawai dengan *reward* memadai dan berkeadilan (*equitable*) bagi kontribusi mereka memenuhi tujuan organisasional.

5. Keamanan dan Kesehatan

Keamanan atau keselamatan meliputi perlindungan pegawai dari kecelakaan yang diakibatkan pelaksanaan pekerjaan. Kesehatan menunjuk pada kebebasan pegawai dari sakit fisik atau emosional. Aspek kerja tersebut adalah penting karena pegawai yang bekerja dalam lingkungan aman dan menikmati kesehatan yang baik.

2. Kepuasan Kerja

a. Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja bisa diartikan sebagai perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisinya. Kepuasan kerja tercapai apabila karyawan merasa puas atas hasil kerja yang telah dikerjakan. Kepuasan kerja sangat diharapkan oleh seorang karyawan, sehingga perusahaan perlu memahami apa yang menjadi faktor dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Beberapa

faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam sebuah perusahaan yaitu lingkungan kerja, beban kerja, dan kompensasi yang diterima.

Edy Sutrisno (2019: 74), kepuasan kerja adalah sikap seorang karyawan terhadap pekerjaan berkaitan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, penghargaan yang diterima di tempat kerja dan pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya. Menurut Luthans dalam (Paparang, dkk 2021 : 2), kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

b. Faktor -Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, faktor-faktor tersebut mempunyai peran dalam memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan menurut (Sunarso, 2021:28) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang baik memberikan rasa puas kepada karyawan karena menciptakan suasana yang mendukung dan nyaman,

memungkinkan karyawan bekerja dengan lebih produktif dan merasa dihargai. Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung, melalui hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan, fasilitas yang memadai, serta kesempatan untuk berkembang, mereka cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka.

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi memberikan rasa puas kepada karyawan karena menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, harmonis, dan sesuai dengan nilai-nilai pribadi mereka. Budaya organisasi yang baik juga mendorong hubungan yang positif antar karyawan, yang meningkatkan kepuasan kerja. Sebuah budaya yang kuat dan positif dapat menumbuhkan rasa memiliki dan kebanggaan terhadap organisasi, yang sangat berpengaruh pada kesejahteraan dan kepuasan karyawan.

3. Kompensasi

Pekerja akan merasa puas apabila mereka merasakan bahwa pemberian imbalan sudah sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

4. Beban Kerja

Beban kerja yang berlebihan memberikan pengaruh yang negatif, maka kepuasan kerja menjadi rendah. Beban kerja yang terlalu berat menimbulkan stres yang tinggi yang akan mempengaruhi kehidupan pribadi pekerja dan akan menjadi sumber kekhawatiran.

5. Promosi Jabatan

Promosi jabatan memberikan rasa puas kepada karyawan karena ini dianggap sebagai pengakuan atas kinerja dan kontribusi mereka. Selain

meningkatkan status dan tanggung jawab, promosi juga sering kali disertai dengan peningkatan gaji dan manfaat lainnya, yang secara langsung meningkatkan kesejahteraan finansial karyawan. Di sisi psikologis, promosi memperkuat rasa percaya diri dan harga diri, karena karyawan merasa dihargai dan diakui oleh organisasi.

6. Rekan Kerja

Rekan kerja yang baik memberikan rasa puas kepada karyawan karena mereka menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dan nyaman. Interaksi positif dengan rekan kerja dapat meningkatkan semangat, serta mempermudah penyelesaian tugas melalui kerja sama yang baik. Dukungan emosional yang diterima dari rekan kerja membantu mengurangi stres dan meningkatkan kepuasan kerja.

c. Teori Kepuasan Kerja

Ada empat teori kepuasan kerja yang dijabarkan (Kawiana, 2020:7) :

1. *Disagreement Theory* (Teori Ketidaksepakatan)

Dalam teori kepuasan kerja pekerja memperhitungkan perbedaan antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Tentang perbedaan antara apa yang seseorang pikir akan di diharapkan dan apa yang akan dicapai.

2. *Equity Theory* (Teori Keadilan)

Teori ini menjelaskan bahwa pekerja merasa puas, dengan atau tanpa keadilan, dalam kondisi kerja mereka. Menurut teori ini, elemen utama dari teori ini adalah input dan konsekuensi dari keadilan serta ketidakadilan. Input adalah elemen nilai bagi karyawan yang dapat mendukung pekerjaannya, yaitu terkait tingkat pendidikan,

pengalaman, keterampilan, jumlah tugas, dan peralatan yang digunakan dalam pekerjaan itu. Hasilnya adalah gaji, upah, lambang, status, reward, kesempatan untuk sukses.

3. *Two Factor Theory* (Teori Dua Faktor)

Dalam teori ini, kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja adalah perihai yang berbeda. Teori ini membentuk karakteristik pekerjaan pada dua kelompok: kepuasan (motivasi) dan ketidakpuasan. Kepuasan adalah sumber atau situasi penting dari kepuasan kerja, seperti pekerjaan yang menarik dan bermanfaat, potensi keberhasilan, penghargaan dan peluang promosi. Memuaskan faktor-faktor ini mengarah pada kepuasan.

4. Teori Kepuasan Kebutuhan.

Teori pemenuhan kebutuhan, kepuasan kerja karyawan tergantung pada apakah kebutuhan mereka terpenuhi. Karyawan senang ketika memperoleh apa yang mereka butuhkan. Semakin banyak kebutuhan karyawan terpenuhi, semakin puas karyawan tersebut. Kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja menurut Luthans (2021:5) yaitu :

1. Pekerjaan Itu Sendiri

Menunjuk pada seberapa besar pekerjaan memberikan tugas yang menarik kepada karyawan, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

2. Pembayaran

Menunjuk pada kesesuaian antara jumlah pembayaran (gaji/upah) yang diterima dengan tuntutan pekerjaan dan kesesuaian pembayaran yang diterima dengan tuntutan ada kesetaraan karyawan dengan karyawan lainnya dalam perusahaan.

3. Promosi Jabatan

Adalah apabila seseorang pegawai dipindahkan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hirarki jabatannya lebih tinggi dan penghasilannya lebih besar.

4. Pengawasan

Pengawasan kerja dapat diartikan sebagai kegiatan mengamati, observasi menilai, mengarahkan pekerjaan, dan menggunakan wewenang yang diserahkan oleh atasan terhadap bawahannya sehingga dapat diberikan sanksi terhadap bawahan secara struktural.

5. Rekan Kerja

Menunjuk pada tingkat hubungan dengan teman sekerja dan tingkat dukungan teman sekerja dalam bekerja.

3. Beban Kerja

a. Definisi Beban Kerja

Kelancaran aktivitas sebuah organisasi sedikit banyaknya bergantung pada seberapa banyak jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai atau karyawan pada sebuah organisasi. Pekerjaan memegang peranan terpenting dalam komponen organisasi. Hal ini, disebabkan karena pekerjaan merupakan bukti konkret dari keberadaan suatu organisasi. Sebelum menyelesaikan tugas (pekerjaan) yang dibebankan kepada setiap karyawan maka diperlukan perhitungan beban kerja yang diharapkan mampu memberikan keterangan mengenai pelaksanaan pekerjaan. Beban kerja diartikan sebagai sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan.

Rocky, Nursiani & Fanggidae, (2018:3) mengatakan Beban kerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Teknik analisa beban kerja (*Workload Analysis*) memerlukan penggunaan rasio atau pedoman staf standar untuk menentukan kebutuhan personalia. Analisis beban kerja mengidentifikasi baik jumlah pegawai maupun jenis pegawai yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasional.

Wahyuni dan Irfani (2019:7) menyatakan beban kerja sebagai perbandingan kemampuan karyawan dengan tuntutan pekerjaan yang berarti jika karyawan memiliki kemampuan kerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan akan memunculkan rasa bosan, sebaliknya jika

kemampuan karyawan lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul perasaan kelelahan yang lebih.

b. Indikator Beban Kerja

Indikator beban kerja Menurut (Wahyuni & Irfani, 2019 :3) terdiri dari:

1. Banyaknya Pekerjaan

Banyaknya pekerjaan didefinisikan sebagai jumlah tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, yang mencakup volume, kompleksitas, dan durasi setiap tugas yang diberikan.

2. Target Kerja

Target kerja adalah sasaran atau tujuan yang harus dicapai oleh individu atau tim dalam jangka waktu tertentu, sering kali ditentukan oleh standar kinerja atau hasil yang diharapkan untuk memastikan produktivitas dan efektivitas kerja.

3. Kebosanan

Kebosanan adalah keadaan emosional yang ditandai oleh ketidakpuasan terhadap aktivitas saat ini, sering kali disebabkan oleh kurangnya stimulasi atau tantangan yang memadai.

4. Kelebihan Beban

Kelebihan beban adalah kondisi dimana jumlah tugas yang diberikan kepada seorang pekerja melebihi kapasitas fisik atau mentalnya.

5. Tekanan Kerja

Kondisi psikologis sebagai hasil persepsi karyawan terhadap interaksi antara dirinya dengan lingkungan kerjanya dimana interaksi tersebut menimbulkan gangguan terhadap respons fisik,

mental, dan emosional ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas mereka, yang sering kali disebabkan oleh faktor-faktor seperti beban kerja yang berlebihan, waktu yang terbatas, dan harapan yang tinggi.

4. Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerjanya digunakan secara efektif.

Dalam buku *Concept & Indicator Human Resourch Management For Management Research* (Pandi, 2016:34) menjelaskan bahwa Lingkungan kerja merupakan segala hal yang ada di sekitar karyawan untuk dapat mempengaruhi kepuasan kerja dalam melaksanakan pekerjaan dan mendatangkan hasil yang terbaik dalam pekerjaan serta menugaskan karyawan untuk memperkuat peran mereka dalam perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2017:25) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

b. Jenis - Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2017:27) menyatakan bahwa jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lainnya.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Merupakan semua keadaan kejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2022:4), indikator lingkungan kerja, antara lain yaitu :

1. Lingkungan Fisik.

Lingkungan fisik merupakan keadaan lingkungan dalam bentuk fisik yang berada di sekitar tempat kerja dimana dapat memberikan pengaruh pada pegawai secara langsung atau tidak langsung. Indikator dari lingkungan fisik, terdiri dari:

a. Pencahayaan.

Pencahayaan yang sesuai baik itu dari cahaya matahari atau lampu, ialah faktor penting dalam lingkungan kerja bentuk fisik. Hal ini dikarenakan pencahayaan yang baik membantu pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efektif.

b. Suhu Udara

Suhu udara di tempat kerja sangat mempengaruhi kenyamanan dan efisiensi karyawan. Suhu yang ideal, umumnya antara 20°C hingga 22°C, membantu menciptakan lingkungan yang nyaman. Suhu yang terlalu tinggi atau rendah dapat menyebabkan kelelahan dan gangguan konsentrasi.

c. Kebisingan

Apabila di lingkungan kerja terdapat kebisingan dari lalu lalang kendaraan dan suara dari alat kerja, maka akan mengganggu konsentrasi para pegawai.

d. Ukuran Ruang Kerja

Ukuran ruang kerja mempengaruhi kenyamanan dan efisiensi lingkungan kerja. Ruang yang memadai memungkinkan

karyawan bergerak dengan leluasa, mengatur peralatan, dan memiliki area untuk aktivitas lain seperti rapat dan istirahat.

e. Tata Letak Ruang

Tata letak ruang adalah pengaturan elemen-elemen di dalam suatu ruang untuk memaksimalkan fungsionalitas dan efisiensi. Desain tata letak ruang mencakup penempatan furnitur, peralatan, dan fasilitas.

f. Privasi Ruang

Privasi ruang mengacu pada hak seseorang untuk memiliki kendali atas siapa yang dapat mengakses atau berada di sekitar area pribadi mereka.

g. Warna

Warna dalam lingkungan fisik berperan penting dalam mempengaruhi suasana hati dan produktivitas. Warna ruangan yang disukai, dapat mempengaruhi persepsi ruang dan menciptakan suasana yang berbeda.

h. Kebersihan

Kebersihan sangat krusial bagi kesehatan dan kenyamanan penghuninya. Lingkungan yang bersih tidak hanya mengurangi risiko penyakit dan infeksi tetapi juga menciptakan suasana yang lebih menyenangkan dan produktif. Kebersihan mencakup berbagai aspek, seperti pembersihan rutin permukaan, pengelolaan sampah, dan ventilasi yang baik. Kebersihan yang baik dapat meningkatkan kualitas udara.

i. Sirkulasi Ruang Kerja.

Sirkulasi ruang kerja yang kurang baik akan menghasilkan kadar oksigen yang dibutuhkan makhluk hidup berkurang dan akan bercampur dengan gas atau bau yang berbahaya bagi kesehatan. sirkulasi oksigen yang bersih dapat membuat nyaman pegawai

j. Peralatan Kerja

Peralatan kerja merujuk pada alat dan perangkat yang digunakan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu. Ini mencakup segala sesuatu mulai dari alat manual, mesin, perangkat elektronik, hingga perangkat lunak yang mendukung dalam setiap pekerjaan.

k. Keamanan Kerja

Keamanan kerja adalah unsur-unsur penunjang yang mendukung terciptanya suasana kerja yang aman, baik berupa material maupun *nonmaterial*.

2. Lingkungan Non Fisik.

Lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Hal itu tentu bisa berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Lingkungan non fisik ialah lingkungan tempat kerja yang berupa suasana harmonis dan tentram termasuk terjalinnya hubungan komunikasi antara atasan dengan bawahan serta hubungan antar sesama karyawan. Indikator dari lingkungan non fisik, di antaranya adalah:

a. Hubungan Dengan Pimpinan/Atasan.

Hubungan dengan pemimpin akan dapat memotivasi seluruh karyawannya dengan memberikan motivasi dan pujian untuk memajukan organisasi dan mencapai tujuan organisasi dengan baik.

b. Hubungan Sesama Rekan Kerja.

Hubungan dengan sesama rekan kerja yang harmonis, tentram, dan tanpa saling intrik antar sesama rekan kerja, akan memberikan kenyamanan dan rasa kekeluargaan bagi pegawai terutama sebagai alasan untuk tetap tinggal dalam satu instansi/perusahaan.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berisi tentang uraian penelitian lain yang berhubungan dengan penelitian ini. Dalam kajian terdahulu di tunjukkan perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini. Kajian penelitian dipilih dari penelitian-penelitian maksimal 5 tahun terakhir, dapat diambil dari skripsi, jurnal ilmiah, laporan hasil penelitian, sumber lain yang dapat dipakai sebagai referensi untuk menunjang penelitian. Kajian dapat juga dilengkapi dengan tabel yang membandingkan penelitian yang sedang dilakukan dengan penelitian sebelumnya. Dari penelitian terdahulu, peneliti tidak menemukan penelitian dengan objek yang sama seperti judul penelitian peneliti. Namun peneliti mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian ini. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian ini :

Tabel 5
Penelitian Terdahulu

No	Judul	Penelitian,Tahun, Institute, Peneliti	Variabel	Metode Analisis	Kesimpulan
1	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Nusapala Group	Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen Vol.1, No.3 September 2023 e-ISSN: 2985-9611; p-ISSN: 2986-0415, Rani, Purwatiningsih, Hal 102-116DOI: https://doi.org/10.47861/sammajiva.v1i2.340	Lingkungan Kerja (X1), Kompensasi (X2), Beban Kerja (X3) Kepuasan Kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Nusapala Group.
2.	Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, kompensasi, dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Samasta Boga Indonesia	Jurnal Ilmiah Manajemen dan BisnisISSN : 2962-6331 Cris Monica Ifthiatul DOI10.24034/jimbis.v3i1.6508	Lingkungan kerja (X1), Beban kerja (X2), Kompensasi (X3), Komunikasi (X4), Kepuasan Kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	lingkungan kerja, beban kerja, kompensasi, dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT Samasta Boga Indonesia
3.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di BPBD Kabupaten Bandung	Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi, & Bisnise-ISSN: 2745-7273 Vol. 5, No. 1, Februari 2024 Ayu Rismayanti, Dedi Supiyadi, Fanji Wijaya	Lingkungan kerja (X1), Kompensasi (X2), beban kerja (X3), kepuasan kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Lingkungan Kerja, kompensasi, dan beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan di BPBD Kabupaten Bandung

No	Judul	Penelitian,Tahun, Institute, Peneliti	Variabel	Metode Analisis	Kesimpulan
4.	Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sinar Niaga Sejahtera Kabupaten Bima	Jurnal Equilibria, Volume 10 Nomor 1: Hal 10-18 Juni 2023 p-ISSN: 2503-1546. e-ISSN: 2986-2248 Bagus Aditya Pratama, Firmansyah Kusumayadi https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/equ	Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2), Kepuasan Kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Beban kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Kabupaten Bima secara parsial dan secara simultan.
5.	Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Telkom Yogyakarta	Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha Vol.3, No.1, Maret 2023, 137 – 156 ISSN 2808-1617 Desi Wulandari, Muhammad Mathori	Beban Kerja(X1), Motivasi Kerja(X2) Kepuasan Kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Ada pengaruh positif dan signifikan beban kerja, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja PT Telkom Yogyakarta.
6.	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wisma Sehati BSD Tangerang Selatan	Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi (SIMO) ISSN2745-7826 Vol 2,No 3, 2020,115-136 https://doi.org/10.35912/simo.v1i2.712 May Nena Ray Dalena, Syarif Ali, Ediwarman	Lingkungan kerja (X1), Beban kerja (X2), kepuasan kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Variabel lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja

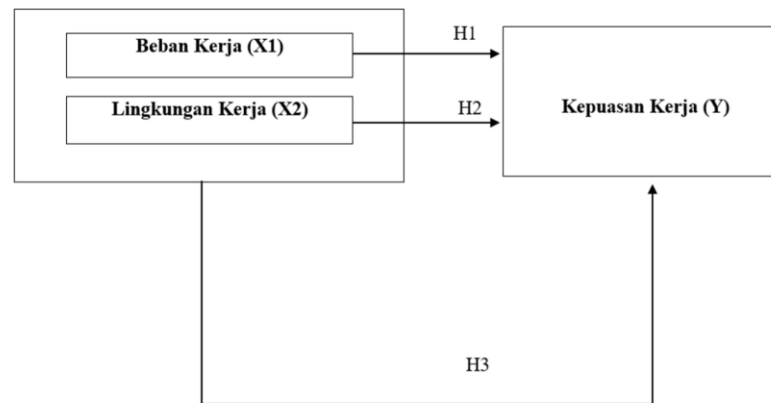
No	Judul	Penelitian,Tahun, Institute, Peneliti	Variabel	Metode Analisis	Kesimpulan
7.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Putra Putri Jombang	Jurnal Manajemen Riset Inovasi (MRI) Vol. 2, No. 2 April 2024 e-ISSN : 2964-7800; p-ISSN : 2963-2307, Hal 12-21 DOI: https://doi.org/10.55606/jimas.v2i2.2381	Lingkungan kerja (X1), beban kerja (X2), komunikasi (X3) Kepuasan (Y)	Regresi Linier Berganda	lingkungan kerja dan beban kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel komunikasi mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.
8.	<i>The Effect Of Work Environment, Workload, And Compensation On Job Satisfaction</i>	ISSN : 2723 -1984, Online ISSN: 2723-2018 JMari Vol.3 No.1,Februari 2022 Enda Astika, Nasib, Manda Dwipayana Bhastary, Fiqrida Amalia, Amin Hou	<i>Work Environment (X1), Workload (X2), Compensation (X3) Employee Satisfaction (Y)</i>	<i>Multiple Linear Regression</i>	<i>the work environment and compensation has a positive and significant influence on the job satisfaction of Benkel Mobil Nasmoco Youth employees. workload of work has a negative and significant influence on the job satisfaction of Benkel Mobil Nasmoco Youth.</i>

No	Judul	Penelitian,Tahun, Institute, Peneliti	Variabel	Metode Analisis	Kesimpulan
9.	<i>The Influence of Work Environment, Leadership Style and Workload on Employee Job Satisfaction</i>	Journal of Multidisciplinary in Social Sciences Volume01No 06 May 2024E ISSN : 3031-6375 https://lenteranusa.id/https://doi.org/10.59422 Saripudin, Didin Hikmah Perkasa	<i>Work environment, (X1), Leadership Style (X2), Workload(X3) Job Satisfaction (Y)</i>	<i>Multiple Linear Regression</i>	<i>The test results show that the relationship between the work environment and job satisfaction is positive and significant, and it can be concluded that workload has a positive and significant effect on job satisfaction.</i>
10.	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Journal (TMJ) p-ISSN: 2620-3383 Vol. 7 No. 1 Agustus 2022 e-ISSN: 2528-6544 https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755 Agung Aditya Saputra	Kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), beban kerja (X3), kepuasan (Y)	Regresi Linier Berganda	Beban Kerja , Kompensasi berpengaruh Negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja.

C. Kerangka Pemikiran

Sugiyono, (2022:60) kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini menjelaskan hubungan antara variabel Beban Kerja (X1), Dan Lingkungan kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Berikut kerangka pemikiran yang dipakai oleh peneliti adalah:



Gambar 4
Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2022:63) untuk menentukan dari awal penelitian maka kita akan melihat kejadian dengan membandingkan kenyataan atau fenomena dengan yang sebenarnya tentunya perkiraan atau menarik kesimpulan dari penelitian sangat penting supaya memperkirakan jawaban dari permasalahan di dalam penelitian untuk mendekati kebenaran penelitian jawaban itu tentunya haruslah kita tarik dan bandingkan secara empiris sesuai dengan kenyataan yang terjadi di lapangan bisa di bandingkan sebagai pendukung di kaitan dengan jurnal teori-teori yang mendukung agar kebenarannya bisa di pertanggung jawabkan. Dalam penelitian ini, hipotesis dikemukakan dengan tujuan untuk mengarahkan serta memberi pedoman bagi penelitian yang akan dilakukan. Apabila hipotesis tidak terbukti dan berarti salah, maka masalah dapat dipecahkan dengan kebenaran yang ditentukan dari keputusan yang berhasil dijalankan. Berdasarkan teori dan didukung dengan kajian empiris

yang telah dilakukan sebelumnya, peneliti membuat hipotesis dengan didukung dari jurnal penelitian terdahulu antara lain yaitu :

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Sarlina, (2020) dengan penelitian Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang. Menjelaskan bahwa bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang.

Penelitian yang dilakukan oleh Patriot Nusa dan Winda Suci Nasution (2022) dengan judul Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan operator produksi PT Kondobo Textindo Subang. Menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Operator Produksi PT Kondobo Textindo Subang Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 1 (H1) yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H1: Terdapat pengaruh negatif dan signifikan beban kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian Rosento dan Handayani (2022) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT Dexter Ekspresindo Jakarta menjelaskan bahwa penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan.

Quinerita dkk (2015) dengan penelitian pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan lapangan departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia. Menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik positif dan signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Departemen Grasberg Power Distribtuion PT. Freeport Indonesia. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 2 (H2) yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

3. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan

Dampak dari beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Jasmin dkk (2023) dengan judul Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Malatunrung Rezkindo menjelaskan bahwa Beban Kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Ririn Novita dan Merta Kusuma (2020) dengan penelitian Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Koperasi Nusantara Cabang Bengkulu Dan Curup) menjelaskan bahwa Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel Kepuasan Kerja. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 3 (H3) yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H3: Terdapat pengaruh signifikan beban kerja dan Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan.