

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Pustaka

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari karyawan terhadap pekerjaan mereka. Sikap ini timbul berdasarkan evaluasi terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti jenis pekerjaan, lingkungan kerja, hubungan antara rekan kerja, peluang pengembangan karir, motivasi kerja, dan lain-lain. Menurut Robbin dan Judge (2017:71), kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil evaluasi karakteristik pekerjaan tersebut.

Kepuasan kerja yang tinggi mampu meningkatkan produktivitas dalam pekerjaan, karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi umumnya lebih produktif, efisien, dan menghasilkan efektivitas pekerjaan yang lebih tinggi. Karyawan lebih fokus dan memiliki komitmen yang lebih besar terhadap tujuan perusahaan. Menurut Hamali (2016:200) setiap orang yang bekerja mengharapkan dapat memperoleh, kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja sangat mempengaruhi produktivitas yang diharapkan oleh pemimpin/atasan, atasan perlu untuk mengetahui apa-apa saja yang seharusnya

diperlukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya. Menurut Afandi (2018:74) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai pekerjaan.

Noe, et al., (2021:192) dalam buku *“Human Resource Management: Gaining a competitive Advantage”*, mereka menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah evaluasi positif atau negatif terhadap pekerjaan seseorang. Kepuasan kerja menurut mereka melibatkan pemikiran karyawan terhadap sejauh mana pekerjaan mereka memenuhi kebutuhan dan harapan mereka. Dapat disimpulkan dari pendapat yang dikemukakan oleh para ahli. Bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, yang merupakan hasil dari evaluasi terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam pekerjaannya. Karyawan mendambakan kepuasan dalam pekerjaannya, hal tersebut sangat dipengaruhi oleh peran manajemen dalam memenuhi kebutuhan karyawan dan harapan para karyawan.

b. Manfaat Kepuasan Kerja

Manfaat kepuasan kerja adalah hal yang dirasakan karyawan disaat karyawan merasa puas dalam bekerja. Menurut Hasibuan (2017:150), manfaat kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Moral kerja tinggi: karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi, memiliki moral yang lebih baik. Mereka merasa dihargai, mempunyai tujuan yang jelas, dan lingkungan kerja yang mendukung.
- 2) Prestasi kerja meningkat: karyawan yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi cenderung lebih termotivasi dalam bekerja dan memberikan kinerja yang lebih baik.
- 3) Disiplin kerja tinggi: karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan disiplin dalam pekerjaannya, patuh terhadap aturan perusahaan, dan menyelesaikan tugas dengan tenggat waktu yang telah ditentukan.

c. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik eksternal maupun internal. Menurut Hasibuan (2020:203) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Balas jasa yang adil dan layak: karyawan akan merasa puas, jika menerima gaji, tunjangan, dan fasilitas sesuai dengan kontribusinya.
- 2) Pekerjaan yang menarik: pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuan akan memberikan kepuasan tersendiri.
- 3) Kondisi kerja yang mendukung: lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan sehat sangat mempengaruhi semangat kerja.

- 4) Hubungan sosial yang baik di tempat kerja: hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan.
- 5) Kesempatan untuk berkembang: peluang untuk naik jabatan, atau meningkatkan keterampilan, dan memberikan motivasi tambahan.
- 6) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian: menempatkan seseorang sesuai dengan bidang dan keahliannya akan meningkatkan kepuasan dan produktivitas.
- 7) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan: ketersediaan dan kualitas alat serta fasilitas kerja yang memadai untuk membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka.
- 8) Sikap kepemimpinan dalam kepemimpinannya: gaya kepemimpinan atasan yang suportif, adil, memberikan arahan yang jelas, dan menghargai kontribusi karyawan.
- 9) Berat ringanya pekerjaan: tingkat kesulitan dan tantangan dalam pekerjaan yang dirasakan sesuai dengan karyawan. Pekerjaan yang terlalu berat atau terlalu ringan dapat menimbulkan ketidakpuasan.
- 10) Sifat pekerjaan monoton atau tidak: tingkat variasi dan tantangan dalam pekerjaan. Pekerjaan yang lebih bervariasi dan tidak monoton cenderung lebih memuaskan.

d. Tujuan Kepuasan Kerja

Tujuan kepuasan kerja adalah untuk menciptakan kondisi dimana karyawan merasa puas, termotivasi, dan nyaman dalam menjalankan tugasnya. Sehingga dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut Noe, Hollenbeck, Gerhart, dan Wright (2021:192) tujuan dari kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan Retensi Karyawan, tujuan utama dari kepuasan kerja ialah dengan meningkatkan retensi karyawan dengan membuat mereka merasa dihargai dan merasa puas akan pekerjaannya.
- 2) Meningkatkan Kualitas Hidup Karyawan, kepuasan kerja bertujuan untuk meningkatkan kualitas hidup secara keseluruhan, baik didalam maupun diluar tempat kerja.
- 3) Meningkatkan Kepuasan Pelanggan, dengan meningkatnya kepuasan kerja maka karyawan lebih mungkin memberikan layanan yang berkualitas pada pelanggan, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan pelanggan.

e. Teori Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2017: 120), terdapat beberapa teori tentang kepuasan kerja di suatu perusahaan:

- 1) Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori ini adalah input, hasil, pembandingan, dan ketimpangan keadilan

2) Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Kepuasan kerja dapat diukur dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dan apa yang dirasakan.

3) Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Needm Fullfillment Theory*)

Kepuasan kerja karyawan tergantung pada terpenuhinya kebutuhan karyawan tersebut. Karyawan akan senang ketika mereka mendapatkan apa yang mereka butuhkan,

4) Teori Pandangan kelompok (*Sosial Reference Group Theory*)

Kepuasan kerja karyawan tidak hanya bergantung kepada pemenuhan kebutuhan, tetapi juga pada pandangan dan pendapat kelompok karyawan yang dianggap sebagai kelompok acuan untuk menilai diri sendiri dan orang-orang di sekitarnya.

5) Teori Dua faktor (*Herzberg*)

Teori ini menunjukkan peristiwa yang menyenangkan, menyinggung, dan tidak memadai yang dialami oleh karyawan.

6) Teori Pengharapan (*Exceptancy Theory*)

Pengharapan adalah kekuatan keyakinan pada perlakuan yang diikuti oleh hasil tertentu, dan keputusan karyawan mungkin dapat mencapai satu hasil dan menentukan hasilnya. Berdasarkan teori tersebut, kepuasan kerja

dapat membuat karyawan karyawan merasa senang ketika mendapatkan apa yang dibutuhkan. Maka dari itu, karyawan diminta untuk melaporkan mengenai pengalaman tentang kepuasan kerja. Teori tersebut juga menyatakan bahwa kepuasan dapat diukur dan dihitung selisih antara apa yang perlu dipenuhi atau tidak oleh karyawan, dan realita yang dirasakan oleh karyawan tersebut.

f. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja menjadi salah satu aspek penting dalam kepuasan kerja. Berikut adalah beberapa indikator kepuasan kerja menurut Afandi dalam buku Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, Dan Indikator (2018:82), indikator kepuasan kerja meliputi:

- 1) Pekerjaan (*The Work Itself*): isi pekerjaan yang dilakukan, apakah menarik, menantang, memberikan kesempatan untuk belajar, dan sesuai dengan minat individu.
- 2) Upah/Gaji (*Pay*): jumlah bayaran yang diterima sebagai hasil dari pekerjaan, apakah dianggap adil dan sesuai dengan usaha serta tanggung jawab.
- 3) Promosi (*Promotion*): kesempatan untuk maju dan berkembang dalam karier. Adanya jalur promosi yang jelas dan adil.
- 4) Pengawasan (*Supervision*): kualitas hubungan dengan atasan, dukungan yang diberikan, kemampuan atasan dalam memberikan bimbingan dan arahan.

- 5) Rekan Kerja (*Coworkers*): hubungan dengan rekan kerja, tingkat dukungan sosial, dan suasana kerja tim.
- 6) Kondisi Kerja (*Working Conditions*): aspek lingkungan kerja seperti keamanan, kenyamanan, fasilitas kerja, jam kerja, dan aturan perusahaan.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi kerja adalah sebuah dorongan, semangat atau kekuatan dari dalam maupun luar diri seseorang yang mengarahkan perilaku mereka untuk bekerja antusias, tekun, dan efektif dalam mencapai tujuan-tujuan pekerjaan dan organisasi. Sederhananya, motivasi kerja adalah apa yang membuat seseorang mau bekerja dan seberapa keras mereka berusaha dalam pekerjaannya. Menurut Sunyonto (2018), motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Hafidzi (2019), motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan organisasi. Pratiwi (2019), motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan energik yang berasal dari dalam individu, untuk memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan baik bentuk, arah, intensitas, dan durasinya.

Berdasarkan definisi di atas yang dikemukakan oleh para ahli maka dapat disimpulkan bahwa motivasi mempengaruhi individu dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Motivasi kerja sendiri merupakan sebuah dorongan, semangat, atau kekuatan dari dalam atau luar diri seseorang yang mengarahkan perilaku mereka untuk bekerja dengan antusias dan efektif dalam mencapai tujuan-tujuan pekerjaan dan organisasi.

b. Manfaat Motivasi

Motivasi adalah bahan bakar yang mendorong individu dan organisasi untuk bergerak maju, mencapai potensi maksimal, dan meraih kesuksesan. Menurut Hasibuan (2020:203) manfaat motivasi dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja: karyawan yang termotivasi cenderung mempunyai moral yang tinggi dan juga kepuasan kerja yang tinggi.
- 2) Meningkatkan Produktivitas: tingkat motivasi yang tinggi berkorelasi positif terhadap peningkatan, output dan efisiensi penyelesaian tugas.
- 3) Meningkatkan kedisiplinan: karyawan yang merasa termotivasi dan puas dengan pekerjaannya cenderung lebih disiplin dan menaati aturan.
- 4) Mengurangi Tingkat Turn Over Karyawan: motivasi yang kuat dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan mengurangi keinginan mereka untuk mencari pekerjaan lain.

- 5) Meningkatkan Kepuasan Kerja: motivasi yang terpenuhi berkontribusi dalam perasaan positif terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja.
- 6) Menciptakan Lingkungan Kerja Yang Positif: karyawan yang termotivasi cenderung lebih kooperatif, mendukung satu sama lain, dan menciptakan suasana kerja yang harmonis.
- 7) Meningkatkan Kreativitas Dan Inovasi: motivasi intrinstik dapat mendorong karyawan untuk berfikir lebih kreatif dan mencari solusi yang inovatif dalam pekerjaan mereka.
- 8) Meningkatkan Pencapaian Tujuan Organisasi: dengan karyawan yang termotivasi dan berkinerja tinggi, tujuan-tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai.

c. Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi adalah untuk mendorong seseorang melakukan sesuatu demi mencapai hasil atau tujuan tertentu. Menurut Hasibuan (2016:146) tujuan motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan: karyawan yang termotivasi cenderung lebih semangat dalam bekerja secara individu maupun tim.
- 2) Meningkatkan Moral Dan Kepuasan Kerja: karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi cenderung memiliki moral yang baik, dan juga memiliki kepuasan yang tinggi dalam pekerjaannya.

- 3) Meningkatkan Produktivitas Kerja: karyawan yang termotivasi cenderung lebih bekerja secara produktif dan efektif.

d. Indikator Motivasi

Indikator motivasi merupakan faktor-faktor yang menunjukkan adanya dorongan atau semangat untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Hasibuan (2017:29) indikator motivasi sebagai berikut:

- 1) Prestasi kerja: mengacu kepada pencapaian atau hasil kerja yang diperoleh oleh karyawan, berupa target yang tercapai atau kualitas kerja yang tinggi. Karyawan yang memiliki kesempatan untuk berprestasi akan memiliki kualitas kerja yang tinggi.
- 2) Insentif/bonus: merupakan salah satu motivator yang kuat, karyawan termotivasi dalam bekerja jika mendapatkan balas jasa yang adil berupa kompensasi yang adil sesuai dengan usaha dan kontribusi yang diberikan. Balas jasa yang kompetitif dan transparan akan meningkatkan kepuasan kerja.
- 3) Kondisi kerja: mengacu kepada lingkungan fisik dan psikis tempat kerja, meliputi tata letak ruangan, pencahayaan, ventilasi, kebersihan, dan ketersediaan peralatan. Kondisi kerja yang aman dan nyaman dapat meningkatkan motivasi, karyawan akan lebih semangat kerja jika merasa betah, tidak tertekan, dan memiliki hubungan harmonis dengan atasan serta rekan kerja.

Sebaliknya jika kondisi kerja tidak baik maka akan menurunkan motivasi serta kinerja.

- 4) Kompetensi: meliputi kesempatan untuk berkembang yang diberikan oleh perusahaan untuk mendukung kinerja karyawan. Juga mengembangkan potensi, dan pencapaian diri melalui pekerjaan.
- 5) Pengakuan dari atasan: bentuk apresiasi dari atasan terhadap usaha dan kontribusi yang diberikan oleh karyawan. Pengakuan adalah motivator non-finansial yang sangat efektif. Karyawan yang mendapat pengakuan akan meningkatkan kepercayaan diri, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa atasan memperhatikan dan memperdulikan bawahannya, sehingga memunculkan semangat untuk bekerja dengan lebih baik.

3. Lingkungan Kerja Fisik

a. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah keadaan berbentuk fisik disekitar karyawan, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja, baik fisik maupun non fisik. Menurut Sutrisno (2017:132) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang berbentuk fisik saat bekerja dan dapat mempengaruhi diri serta pekerjaan karyawan baik langsung maupun tidak langsung.

Berdasarkan pendapat ahli di atas lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang berada disekitar pegawai saat bekerja, baik langsung maupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi karyawan dan pekerjaannya.

b. Manfaat Lingkungan Kerja Fisik

Manfaat utama lingkungan kerja adalah sebagai peningkatan motivasi kerja, meningkatkannya kinerja, produktivitas, dan kepuasan kerja. Menurut Chabibi (2020:10) manfaat lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Menciptakan Gairah Kerja: lingkungan kerja yang kondusif seperti ruangan kerja yang bersih, nyaman, aman, dan terang, serta suasana yang menyenangkan, dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan Produktivitas Dan Prestasi Kerja: ketika karyawan merasa nyaman dan termotivasi, mereka akan lebih produktif dan mampu mencapai prestasi kerja yang lebih baik.
- 3) Mempengaruhi Kepuasan Kerja: lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sehingga mereka merasa lebih bahagia dan puas dengan pekerjaan mereka.
- 4) Mempengaruhi Kondisi Psikologis: lingkungan kerja yang baik dapat mengurangi stress dan meningkatkan kesehatan mental karyawan, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih baik.

c. Tujuan Lingkungan Kerja Fisik

Tujuan lingkungan kerja adalah menciptakan suasana yang nyaman, aman, dan kondusif bagi karyawan agar mereka dapat bekerja secara optimal. Menurut Afandi (2018:65) tujuan lingkungan kerja adalah untuk menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan kinerja karyawan meningkat. Adapun beberapa faktor tujuan lingkungan kerja menurut Afandi sebagai berikut:

- 1) Gairah Kerja: lingkungan kerja yang baik, termasuk aspek fisik seperti suhu, penerangan, kebersihan, dan psikis. Dapat menciptakan rasa nyaman dan semangat kerja yang tinggi.
- 2) Produktifitas Kinerja: ketika karyawan merasa nyaman dan termotivasi dalam lingkungan kerja, mereka cenderung lebih produktif, dan mau mencapai kinerja yang lebih baik.
- 3) Keseimbangan: lingkungan kerja juga berperan dalam mencapai keseimbangan antara kebutuhan individu dengan kebutuhan organisasi karyawan yang puas dengan lingkungannya akan lebih mudah beradaptasi dan memberikan kontribusi yang lebih optimal bagi organisasi.
- 4) Faktor yang mempengaruhi: selain gairah kerja, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja. Faktor-faktor seperti hubungan dengan rekan kerja dan kepemimpinan juga berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif.

d. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Indikator lingkungan kerja adalah sebuah aspek penting dalam lingkungan kerja. menurut Afandi (2018:71) indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

- 1) **Pencahayaan:** lampu penerangan tempat kerja adalah faktor penting karena dapat mempengaruhi pengelihan pegawai. Penerangan yang kurang atau berlebihan dapat menurunkan konsentrasi dan produktivitas.
- 2) **Warna:** penggunaan warna pada dinding dan dekorasi lainnya dapat mempengaruhi psikolog pegawai. Warna yang tepat dapat menciptakan suasana yang menenangkan, energik, atau fokus tergantung dari jenis pekerjaan.
- 3) **Suhu udara:** kondisi suhu tempat kerja sangat mempengaruhi kenyamanan, suhu yang terlalu panas atau dingin dapat membuat pegawai tidak fokus dan merasa tidak nyaman, sehingga mengurangi efesiensi kerja.
- 4) **Kebersihan:** aspek kebersihan atau kerapihan tidak adanya debu atau kotoran, sangat penting bagi Kesehatan dan kenyamanan. Lingkungan kerja yang bersih dapat menciptakan Kesan professional dan positif
- 5) **Tata letak:** ruangan kerja yang tertata dengan baik meningkatkan alur kerja yang baik juga memudahkan akses keperalatan dan bahan yang diperlukan.
- 6) **Fasilitas pendukung:** fasilitas pendukung seperti toilet, ruang istirahat, kantin, dan area parkir yang bersih penting bagi kesejahteraan pegawai.

B. Penelitian Terdahulu

Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan referensi oleh penulis/peneliti dalam melakukan penyusunan penelitian ini:

Tabel 4
Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Penerbit	Variabel	Analisis Data	Penemuan
1.	Popon Sri Rahayu, R.M. Juddy Prabowo (2023) meneliti tentang Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMP Islam Terpadu Baiturrahman Karawang ISSN: 2597-5226 DOI: 10.31539/costing.v7i5.12 049 Jurnal : Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)	Variabel Dependen: Motivasi X1, Lingkungan Kerja X2. Variabel Independen: Kepuasan Kerja Guru Y1	Regresi Linear Berganda	1. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMP Islam Terpadu Baiturrahman Karawang. 2. Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMP Islam Terpadu Baiturrahman Karawang. Secara parsial baik motivasi maupun lingkungan kerja memiliki pengaruh yg

No	Nama dan Tahun Penerbit	Variabel	Analisis Data	Penemuan
				positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMP Islam Terpadu Baiturrahman Karawang.
2.	Fauzan Ahmad, Laila Putri (2019) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Kondisi Lingkungan Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA Negeri 3 Jakarta ISSN: 2541-3457 DOI: 10.30998/jmp.v7i1.567 Jurnal : Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa (JMP)	Variabel dependen: Motivasi Kerja X1, Kondisi Lingkungan Fisik X2. Variabel Impenden: Kepuasan Kerja Guru Y1	Regresi Linear Berganda	1.Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMA Negeri 3 Jakarta 2.Kondisi Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMA Negeri 3 Jakarta Secara parsial baik motivasi maupun lingkungan kerja memiliki pengaruh yg positif dan signifikan

No	Nama dan Tahun Penerbit	Variabel	Analisis Data	Penemuan
				terhadap kepuasan kerja guru di SMA negeri 3 Jakarta
3.	Maharati, C. & Patimah, H. (2021) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru ISSN : 2746-7864 DOI:10.58787/fdzt.v2i1.23 Jurnal : FADZAT: Jurnal Ekonomi Syariah, Vol. 2 No. 1 (Des 2021)	Variabel Dependen: Motivasi X1, Lingkungan Kerja X2. Variabel Independen: Kepuasan Kerja Y1	Regresi Linear Berganda	1.Motivasi, berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. 2.Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Secara parsial baik motivasi maupun lingkungan kerja memiliki pengaruh yg positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru.
4.	Nurhasanah, Ariani, Yuliani (2024) meneliti	Variabel Dependen:	Regresi Linear	1.Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan

No	Nama dan Tahun Penerbit	Variabel	Analisis Data	Penemuan
	tentang Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Negeri 3 Balikpapan ISSN : 2962-6811 DOI: 10.36277/mreko.v3i1.372 Jurnal : Jurnal: Media Riset Ekonomi (MR.EKO)	Lingkungan Kerja X1, Motivasi X2, Disiplin Kerja X3. Variabel Independen: Kepuasan kerja Guru Y1	Berganda	terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri 3 Balikpapan 2.Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMK Negeri 3 Balikpapan 3.Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMK Negeri 3 Balikpapan Secara parsial baik motivasi maupun lingkungan kerja memiliki pengaruh yg positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMK Negeri 3

No	Nama dan Tahun Penerbit	Variabel	Analisis Data	Penemuan
				Balikhpapan.
5.	Yanti Mayasari Ginting, Teddy Chandra, Melan Susanty Purnamasari, Megiwati Megiwati (2023) meneliti tentang Pengaruh Pendidikan dan Latihan, Motivasi kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan dan Kinerja Guru SMP Dharma Loka Pekanbaru ISSN (online): 2614- 0160 DOI: 10.30598/manis. 6.2.91-108 Jurnal : manis: jurnal manajemen dan bisnis	Variabel Dependen: Pendidikan dan Pelatihan X1, Motivasi Kerja X2, Lingkungan kerja X3 Variabel Independen: Kepuasan kerja Y, Kinerja Guru Y2	Regresi Linear Berganda	1. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMP Dharma Loka Pekanbaru. 2. Lingkungan Kerja Berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja Guru SMP Dharma Loka Pekan baru
6.	Nurhalimah, Happy Fitria, Novita Sari. (2022) The Influence of the Work Enviroment and	Variabel Dependen: Kepuasan kerja X1, Motivasi	Regresi Linear Berganda	1. work enviroment berpengaruh positif signifikan pada kepuasan kerja guru.

No	Nama dan Tahun Penerbit	Variabel	Analisis Data	Penemuan
	Work Motivation on Teacher Job Satisfaction ISSN: 2798-4240 DOI: 10.52690/jswse.v3i2.337 Jurnal : Journal of Social Work and Science Education (JSWSE)	X2. Variabel Independen: Variabel Independen: Kepuasan Kerja Y1.		2. Motivation berpengaruh positif signifikan pada kepuasan kerja guru. Secara parsial baik motivasi maupun lingkungan kerja memiliki pengaruh yg positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru.
7.	Agussalim, M., Malik'aيمان, A., & Yanti, N. (2016) meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Melalui Kompetensi Guru Sebagai Variabel Mediasi Terhadap	Variabel Dependen: Lingkungan Kerja Non Fisik X1, Motivasi Kerja X2 Variabel Independen: Kepuasan Kerja	Regresi Linear Berganda	1.Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh sognifikan terhadap kepuasan Kerja Guru pada SMP Pesantren Modern Terpadu Prof. Dr. Hamka II Padang 2.Motivasi Kerja berpengaruh signifikan

No	Nama dan Tahun Penerbit	Variabel	Analisis Data	Penemuan
	Kepuasan Kerja Guru pada SMP Pesantren Modern Terpadu Prof. Dr. Hamka II Padang ISSN : 2686-4916 DOI: 10.31933/jemsi.v4i6.1648 Jurnal: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI) — Indonesian Journal of Instruction, Vol. 3 No. 2, 2016 (Halaman 92–104)	Guru Y1		terhadap kepuasan Kerja Guru pada SMP Pesantren Modern Terpadu Prof. Dr. Hamka II Padang Secara parsial baik motivasi maupun lingkungan kerja memiliki pengaruh yg positif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja Guru pada SMP Pesantren Modern Terpadu Prof. Dr. Hamka II Padang
8.	Ulkarima, N., Hadiyatno, D., & Yuliani, T. (2024) meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Guru	Variabel Dependen: Kompensasi X1, Lingkungan Kerja X2, Motivasi X3	Regresi Linear Berganda	1Kompensasi Berpengaruh secara positif signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri 2 Balikpapan

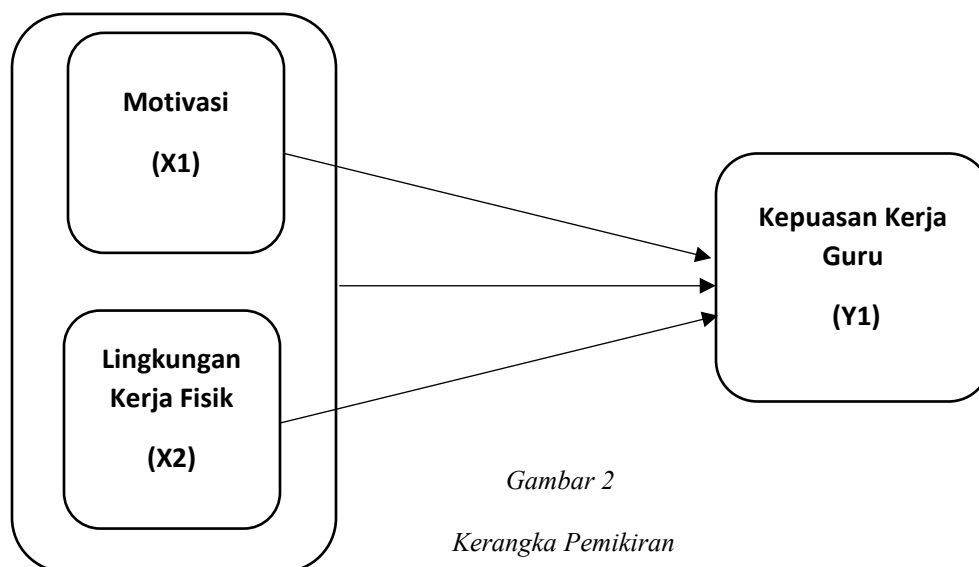
No	Nama dan Tahun Penerbit	Variabel	Analisis Data	Penemuan
	SMK Negeri 2 Balikpapan ISSN : 2747-0490 DOI: 10.47467/elmal.v5i7.409 5 Jurnal : El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam, Vol. 5 No. 7 (2024)	Variable Independen: Kepuasan Kerja Guru Y1		2.Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri 2 Balikpapan 3.Motivasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMK Negeri 2 Balikpapan Secara parsial baik motivasi maupun lingkungan kerja memiliki pengaruh yg positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMK Negeri 2 Balikpapan.

No	Nama dan Tahun Penerbit	Variabel	Analisis Data	Penemuan
9.	Ucy Rahmayani Nursyam dan Titin Lestari Sholehat (2023) meneliti tentang Pengaruh Motivasi, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Guru. ISSN : 2614-6754 DOI : 10.31004/jptam.v7i3.113 19 Jurnal: Jurnal Pendidikan Tambusai, Vol. 7 No. 3 (2023)	Variabel Dependen: Motivasi X1, Lingkungan Kerja X2, Variabel Independen: Kepuasan Kerja Y1	Regresi Linear Berganda	1.Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. 2.Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Secara parsial baik motivasi maupun lingkungan kerja memiliki pengaruh yg positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta dampak pada kinerja guru.
10.	Ahmad Dani, Sri Handayani, Eny Rochaida (2020) meneliti tentang Pengaruh	Variabel Dependen : Motivasi X1,Lingkungan	Regresi Linear Berganda	1.Motivasi Secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

No	Nama dan Tahun Penerbit	Variabel	Analisis Data	Penemuan
	Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi kasus pada tenaga pengajar dan staff.) ISSN: 1907-7313 DOI: 1024123/jbm.v20i2.2136 Jurnal : Jurnal Bisnis dan Manajemen (JBM)	Kerja X2 Variabel Independen: Kepuasan Kerja Y1		tenaga pengajar 2.Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan tenaga pengajar Secara parsial baik motivasi maupun lingkungan kerja memiliki pengaruh yg positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan tenaga pengajar

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah konsep atau struktur yang digunakan untuk memahami, menganalisis atau menyusun suatu gagasan atau masalah. Kerangka pemikiran digunakan guna membantu memberikan arah dan batasan dalam berpikir agar lebih sistematis dan teroganisir pada hasil yang ingin didapatkan oleh peneliti berdasarkan uraian teoritis dan penelitian terdahulu yang telah di uraikan di atas. Terdapat banyak faktor yang dapat membantu dan membentuk dari hasil penilaian kepuasan yang juga menggambarkan pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Muhammadiyah Boarding School Wanayasa Banjarnegara. Kerangka berpikir yang dapat tergambarkan dalam hubungan antar variabel. Motivasi (X1), Dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) yang peneliti uraikan pada gambar berikut:



D. Hipotesis Penelitian

Sugiono (2019) mendefinisikan hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang kebenarannya masih harus di uji secara empiris. Ia menekankan bahwa hipotesis ini biasanya didasarkan pada kerangka pemikiran yang relevan dari teori atau hasil penelitian sebelumnya.

Berdasarkan kerangka berpikir, rumusan masalah, latar belakang yang telah peneliti uraikan akan di uji dengan hipotesis pemikiran sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2019) menjelaskan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai suatu tujuan. Ketika seseorang termotivasi, ia cenderung berkinerja lebih baik, dan pencapaian kinerja ini sering kali membawa rasa kepuasan intrinsik terhadap pekerjaan. Hasil dari penelitian Popon Sri Rahayu dan R.M Juddy Prabowo (2024) menjelaskan bahwa Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

H1: Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja fisik guru di Muhammadiyah Boarding School Wanayasa Banjarnegara.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2019) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup beberapa faktor yang mempengaruhi bagaimana pekerjaan dilakukan. Termasuk kondisi fisik, budaya organisasi, hubungan antar karyawan dan atasan di tempat kerja. Lingkungan kerja yang baik

cenderung meningkatkan kepuasan kerja karyawan, serta meningkatkan produktivitas kerja yang baik. Hasil dari penelitian Ahmad Dani, Sri Handayani, Eny Rochaida. (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

H2 : Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif signifikan kepada kepuasan kerja karyawan di Muhammadiyah Boarding School Wanayasa Banjarnegara.

3. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Motivasi yang diberikan untuk karyawan berdampak positif bagi kepuasan kerja karyawan, seperti dukungan dan arahan yang diberikan oleh atasan dan rekan kerja, serta pengakuan dan apresiasi yang diberikan untuk karyawan juga berpengaruh positif yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan juga berperan penting dalam kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang bersih dan nyaman memiliki dampak yang positif bagi kepuasan kerja, seperti sirkulasi udara yang baik, pencahayaan, yang berkontribusi terhadap kesehatan dan kenyamanan karyawan. Dukungan sosial dan komunikasi yang efektif dan suasana kerja yang baik berperan penting dalam kepuasan kerja. Hal ini juga di perkuat dengan adanya penelitian dari Nurmaliadina (2021) dengan hasil motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru dengan kontribusi 86,4%

H3: Motivasi dan lingkungan kerja secara keseluruhan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Muhammadiyah Boarding School Wanayasa Banjarnegara.