

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Istilah "kepuasan merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Terdapat bermacam-macam pengertian atau batasan tentang kepuasan kerja. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap Individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja terdiri dari kata kepuasan dan kerja. Kepuasan adalah suatu perasaan yang di alami oleh seseorang, dimana apa yang diharapkan telah terpenuhi atau bahkan apa yang diterima melebihi apa yang diharapkan, sedangkan kerja merupakan usaha seseorang untuk mencapai tujuan dngan memperoleh pendapatan atau kompensasi dari kontribusinya kepada tempat pekerjaannya.

Sutrisno (2019:74) kepuasan kerja mengandung arti sebagai berikut menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama

antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal lain yang menyangkut 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.

Luthans dalam Wisudayanti & Mustika (2021) mengemukakan indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu: Pekerjaan itu sendiri, Pembayaran, Promosi, Kepenyeliaan (Supervisi), Rekan kerja.

Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (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 persepsi 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. Aspek-aspek ini meliputi sifat pekerjaan, gaji, kesempatan promosi, supervisi, dan hubungan dengan rekan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan dampak positif

bagi perusahaan. Setiap orang yang bekerja mengharapkan kepuasan dari tempat kerjanya, dan hal ini sangat dipengaruhi oleh bagaimana manajemen perusahaan memenuhi kebutuhan dan harapan karyawan. Kepuasan kerja mencakup evaluasi kognitif dan afektif, serta perasaan emosional yang dihasilkan dari pekerjaan. Penilaian subjektif karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka juga sangat penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja.

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.

Mullin dalam Afriyanti dan Susanti (2019:3) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, sebagai berikut:

1) Faktor Pribadi

Faktor pribadi mencakup kepribadian, pendidikan, intelegensi dan kemampuan, usia dan orientasi kerja.

2) Faktor Sosial

Faktor sosial mencakup interaksi dengan rekan kerja, kelompok kerja, serta norma-norma yang berlaku di tempat kerja. Selain itu, faktor sosial juga melibatkan kesempatan untuk berinteraksi dan struktur organisasi formal.

3) Faktor Budaya

Faktor budaya melibatkan sikap-sikap yang mendasari, kepercayaan, dan nilai-nilai yang ada dalam suatu kelompok atau masyarakat.

4) Faktor Organisasi

Faktor organisasi meliputi karakteristik pengendalian dan pengawasan, gaya kepemimpinan, sistem manajemen, dan kondisi kerja yang ada dalam suatu organisasi.

5) Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan meliputi aspek ekonomi, sosial, teknologi, dan pengaruh pemerintah yang mempengaruhi suatu konteks atau kondisi tertentu.

c. Teori Kepuasan Kerja

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

1) *Disagreement Theory*

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 perihal 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.

Menurut 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.

D. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja merupakan aspek-aspek yang menjadi tolak ukur dalam menilai kepuasan kerja. Adapun indikator kepuasan

kerja yang menjadi ukuran kepuasan kerja menurut Afandi (2018:81) adalah sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan, karyawan merasa puas dengan pekerjaannya jika pekerjaan tersebut memberikan rasa pencapaian pribadi dan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang.
- 2) Upah/gaji, tingkat kepuasan yang diperoleh dari besarnya upah atau gaji yang diterima, termasuk tunjangan dan bonus.
- 3) Promosi, peluang untuk naik jabatan atau mendapatkan posisi yang lebih tinggi di Perusahaan.
- 4) Pengawas, kualitas pengawasan yang diterima dari atasan, termasuk dukungan, bimbingan dan umpan balik.
- 5) Rekan Kerja, kualitas hubungan dengan rekan kerja termasuk Kerjasama, dukungan, dan komunikasi yang baik.

2. Lingkungan Kerja Fisik

a. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau aspek yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, seperti penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, musik dan lain sebagainya, Alex dalam Rusdiana & Zaqiyah (2022:103).

Menurut pendapat Sedarmayanti dalam Rahmawati (2014) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana bisa mempengaruhi kinerja

karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik juga dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan dan dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental, dan sosial ekonomi. Lingkungan kerja fisik yang bisa membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Rasa nyaman itu bisa meningkatkan kinerja dalam diri karyawan tersebut Nitisemito dalam Nuryasin (2016).

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang berada di lingkungan kerja perusahaan. Lingkungan kerja fisik sangat berperan penting bagi karyawan dalam suatu perusahaan. Apabila lingkungan kerja fisik yang ada di sekitar karyawan baik, maka kinerja karyawan akan meningkat. Tetapi, apabila lingkungan kerja fisik yang ada di sekeliling karyawan buruk maka akan menyebabkan kinerja karyawan akan menurun dan produktivitas perusahaan akan berkurang.

Pentingnya lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi kesehatan pegawai. Pengaruhnya terhadap efisiensi kantor yang buruk akan mengakibatkan kesalahan-kesalahan, pemanasan dan ventilasi yang jelek dapat mengakibatkan. Moekjizat dalam Rusdiana & Zaqiyah (2022;104).

Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya membuat siapa pun yang bekerja di tempat tersebut agar tetap nyaman melakukan aktivitas. Lingkungan yang

kondusif juga dapat memberikan dampak positif bagi emosional karyawan. Apabila karyawan merasa nyaman di lingkungan kerja tempat karyawan bekerja, itu dapat membuat karyawan tersebut mempunyai rasa betah melakukan aktivitas, jadi karyawan memakai waktunya secara efektif.

Dalam buku *Concept & Indicator Human Resourch Management For Management Research* (Pandi 2016) 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.

Siagian dalam Negoro et al (2022) menyatakan bahwa “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Adanya lingkungan kerja yang kondusif menciptakan perasaan aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien.

Utomo & Santoso (2021) indikator lingkungan kerja, yaitu: Kebersihan ruangan, Sirkulasi udara , Ruang gerak dan fasilitas.

b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja Fisik

Jenis lingkungan kerja ini terbagi lagi menjadi dua: lingkungan fisik yang berhubungan langsung dan tidak langsung. Lingkungan fisik yang berhubungan langsung meliputi berbagai benda atau fasilitas yang kamu

gunakan selama bekerja. Contohnya, mesin kasir, meja, kursi, rak, dan sebagainya. Sedangkan lingkungan yang tidak berhubungan langsung merupakan segala aspek fisik yang tidak bisa disentuh, tetapi masih berpengaruh terhadap pekerjaanmu. Contohnya berupa suhu, pencahayaan, kelembaban, aroma ruangan, dan sebagainya.

Menurut Sedarmayanti dalam Nuryasin (2016) menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik dari suatu perusahaan haruslah nyaman.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- 1) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan lain sebagainya

- 2) Lingkungan kerja perantara atau lingkungan kerja umum. Lingkungan kerja perantara dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain yang akan diuraikan sebagai berikut:

- a) Kelembaban ditempat kerja

Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan

temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan parias dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah semakin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu di sekitarnya.

b) Pencahayaan

Cahaya atau penerangan mempunyai manfaat yang besar bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya cahaya atau penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan. Selain itu cahaya atau penerangan yang kurang jelas akan mempengaruhi kinerja karyawan karena dapat mengganggu proses kerja pada perusahaan.

c) Kebisingan

Kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar

pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produksi kerja meningkat. Apabila produksi meningkat, maka kinerja karyawan meningkat pula. Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu:

- 1) Lamanya kebisingan
 - 2) Intensitas kebisingan
 - 3) Frekuensi kebisingan
- d) Penggunaan warna

Warna ruangan memiliki pengaruh terhadap semangat kerja para karyawan. Warna ini berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat objek dan memberi efek psikologis kepada para karyawan karena warna memiliki pengaruh besar terhadap perasaan seseorang. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, ceria atau sumpek dan lain-lain.

c. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti dalam Silitonga (2020:70) yang menjadi indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Penerangan, cahaya atau pencahayaan memiliki manfaat yang sangat besar bagi karyawan demi mendapat keselamatan kerja. Sebab itu perlu perhatian adanya cahaya yang terang tapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas dapat menyebabkan

penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga membuat pekerjaan akan menjadi lambat dan banyak mengalami kesalahan yang pada akhirnya akan menghasilkan efisiensi yang kurang pada saat melakukan.

- 2) Suhu udara di ruang kerja, adanya aroma yang kurang sedap di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena bisa mengganggu konsentrasi kerja, jika hal tersebut terjadi secara terus-menerus maka akan mempengaruhi kepekaan penciuman. Penggunaan Air Condition (AC) yang benar dapat menjadi salah satu cara yang bisa digunakan untuk menghilangkan aroma yang mengganggu di sekitar tempat kerja.
- 3) Suara Bising, bunyi atau suara yang timbul dan tidak diinginkan oleh telinga. Kebisingan di lingkungan kerja dapat disebabkan oleh suara mesin/alat dan suara orang yang berisik. Dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan memerlukan konsentrasi, maka dari itu suara bising seharusnya dihindari agar pelaksanaan pekerjaan bisa dilakukan dengan efisien sehingga meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 4) Penggunaan warna, dekorasi berkaitan dengan tata warna yang baik, karena dekorasi tidak hanya berhubungan dengan hasil ruang kerja tapi juga dengan mengatur tata letak, warna, perlengkapan dan yang lainnya untuk bekerja.

- 5) Tata Letak Ruang Kerja, Tata ruang kerja yang baik adalah tata ruang kerja yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi semua karyawan yang bekerja didalamnya. Barang-barang yang diperlakukan dalam ruangan kerja harus ditempatkan sedemikian rupa sehingga tidak menimbulkan gangguan terhadap para karyawan. Ruang kerja hendaknya didesain sedemikian rupa sehingga memberikan kesan nyaman bagi para karyawan. Dengan adanya tempat kerja yang nyaman maka karyawan akan lebih meningkatkan kinerja pada suatu perusahaan.
- 6) Keamanan, untuk melindungi tempat dan kondisi lingkungan kerja agar tetap dalam keadaan aman, perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh sebab itu faktor keamanan keberadaannya perlu direalisasikan.

3. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Susanto Dalam Edison dkk (2018) bahwa budaya organisasi merupakan pola dari keyakinan, perilaku, asumsi, dan nilai-nilai yang dimiliki Bersama. Budaya organisasi membentuk cara berperilaku dan berinteraksi anggota organisasi dan mempengaruhi cara kerja mereka. Pada gilirannya, budaya organisasi ini diharapkan akan mampu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi perbaikan kinerja individu dan organisasi.

Ainanur & Tirtayasa (2018, hal.23)bahwa budaya organisasi adalah pola pikir dan perilaku efektif dan efisien yang diulang terus menerus untuk mencari laba. Tujuan akhir organisasi ialah mencari laba dan meningkatkan nilai tambah ekonomi, semua anggota berpikir dan berperilaku berdasarkan ukuran untung rugi.

Saripuddin, (2017;3) budaya organisasi didefinisikan sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan, organisasi, dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang di sosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa budaya organisasi menekankan pada sifat dan sikap pegawai dalam bekerja, nilai-nilai dan kesempatan terhadap rencana strategis organisasi, nilai-nilai ini beragam tergantung pandangan dari masing-masing, seperti kepribadian yang membentuk manusia. Budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi yang diterapkan dan dikembangkan secara berkesinambungan yang dapat dijadikan sebagai acuan berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

b. Faktor-faktor Budaya Organisasi

Jusi (2013, Hal. 16), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi budaya organisasi didukung oleh faktor-faktor seperti: *leadership, sense of direction, positive teamwork, value and system, enabling structure, appropriate complements, and developed individual*. Diantara faktor pendukung tersebut, menurut pengalaman ternyata faktor leadership sangat menonjol, dalam arti bahwa komitmen, kesungguhan tekad dari pimpinan terutama pimpinan puncak suatu organisasi merupakan yang paling penting.

Rivai & Mulyadi (2013, Hal. 87-88), mengungkapkan 2 faktor yang dapat mempengaruhi budaya organisasi yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal dan internal tersebut adalah:

Faktor Eksternal :

1. Intesitas, dimana semakin besar intensitas stimulus dari luar, semakin besar hal itu dapat dimengerti.
2. Ukuran, dimana objek yang lebih besar semakin mudah akan semakin dipahami.
3. Berwarna atau kontras.
4. Pengulangan stimulus dari luar.

Faktor Internal :

1. Belajar. Karyawan akan mempelajari budaya perusahaan dimana iya bekerja. Hasil pembelajaran meliputi

peningkatan pengetahuan dan pemahaman karyawan tentang budaya organisasi.

2. Motivasi. Motivasi karyawan menggerakkan karyawan untuk belajar atau melakukan nilai yang ada dalam budaya organisasi.
3. Kepribadian. Penyesuaian kepribadian setiap karyawan terhadap nilai budaya organisasi.

c. Indikator Budaya Organisasi

Karakteristik budaya organisasi menurut Robbins (2011:15) dikemukakan ada tujuh karakteristik primer yang secara bersama-sama menangkap hakikat budaya organisasi. Ketujuh karakter tersebut yaitu:

- a. Inovasi dan mengambil risiko berkaitan dengan sejauh mana para anggota organisasi/karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil risiko.
- b. Perhatian pada rincian berkaitan dengan sejauh mana para anggota organisasi/karyawan diharapkan mau memperlihatkan kecermatan (presisi), analisis dan perhatian kepada rincian.
- c. Orientasi hasil mendeskripsikan sejauh mana manajemen fokus pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil tersebut.
- d. Orientasi manusia menjelaskan sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil kepada orang-orang di dalam organisasi tersebut.

- e. Orientasi tim berkaitan dengan sejauh mana kegiatan kerja organisasi dilaksanakan dalam tim-tim kerja, bukan pada individu individu.
- f. Agresivitas menjelaskan sejauh mana orang-orang dalam organisasi menunjukkan keagresifan dan kompetitif, bukan bersantai.
- g. Stabilitas sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo sebagai lawan dari pertumbuhan atau Inovasi.

Masing-masing ciri tersebut di atas dapat dinilai dalam sebuah rangkaian dari rendah sampai tinggi. Penilaian yang tinggi menunjukkan organisasi tersebut memiliki budaya yang kuat dan sebaliknya penilaian rendah menunjukkan budaya organisasi lemah. Dengan menilai ketujuh dimensi organisasi, orang akan mendapatkan gambaran yang majemuk mengenai budaya suatu organisasi. Ketujuh karakteristik tersebut yang akan menyidik faktor-faktor yang disangka dan kemudian diyakini menjadi komponen dari konsep dasar yang akan diteliti.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berperan sebagai pedoman bagi peneliti dalam menjalankan penelitian. Penelitian terdahulu juga dapat digunakan sebagai perbandingan antara hasil penelitian terdahulu dan penelitian yang sedang dilakukan saat ini. Selain itu, penelitian terdahulu dapat memberikan jawaban

awal terhadap masalah yang dihadapi dalam penelitian ini. Berikut penelitian terdahulu yang serupa:

Tabel 4
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian, Tahun, Institut, Penelitian	Judul Penelitian	Variable	Kesimpulan	Metode Analisis
1.	Dimas Andika, Ali Zaenal Abidin JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi) E-ISSN: 2579-5635, P-ISSN: 2460-5891 Volume 10 (2) April Tahun 2024, Hal 280-295 DOI: https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i2.2224	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pabrik Tahu MDS Cabang Serpong	Lingkungan Kerja Fisik (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Kepuasan Kerja (Y)	Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Pada Pabrik Tahu MDS Cabang Serpong. Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu dimana besarnya angka Koefisien Determinasi adalah	Regresi Linier Berganda

No	Penelitian, Tahun, Institut, Penelitian	Judul Penelitian	Variable	Kesimpulan	Metode Analisis
				0,351 yang berarti bahwa variabel bebas berpengaruh sebesar 35,1% terhadap variabel terikat	
2.	<p>Dian Indiyati, Aida Fauzia Rahmatika</p> <p>YUME : Journal of Management</p> <p>Volume 5 Issue 3 (2022) Pages 254 – 262</p> <p>ISSN : 2614-851X (Online)</p> <p>DOI: 10.2568/yum.v5i3.2719</p>	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Manunggal Perkasa</p>	<p>Lingkungan Kerja Fisik (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), dan Kepuasan Kerja (Y)</p>	<p>Berdasar kajian beserta pemaparan, bisa ditarik simpulan bahwasanya lingkungan kerja fisik dan non-fisik secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Manunggal Perkasa. Kemudian, lingkungan kerja fisik dan non-fisik secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan</p>	<p>Regresi Linier Berganda</p>

No	Penelitian, Tahun, Institut, Penelitian	Judul Penelitian	Variable	Kesimpulan	Metode Analisis
				kerja karyawan PT Manunggal Perkasa.	
3.	<p>Nada Rosada</p> <p>Assets Journal: Management, Administration, Economics, and Accounting</p> <p>Volume 3, Nomor 1, Juni 2025 </p> <p>e-ISSN: 3032-649</p> <p>DOI: https://doi.org/10.59923/assets.v3i1.380</p>	<p>Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT PLN (Persero) UPT Bandung</p>	<p>Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2), Kepuasan Kerja (Y)</p>	<p>Hasil penelitian yang dilakukan di PT PLN (Persero) UPT Bandung menunjukkan bahwa baik budaya organisasi maupun lingkungan kerja fisik secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan</p>	<p>Regresi Linier Berganda</p>
4.	<p>Isna Amalia, Windy Gustia Wardani</p> <p>MAMEN (Jurnal Manajemen)journal literasisains.id/index.php/MAMEN</p>	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai PT Aneka Tambang Tbk UBPP Logam</p>	<p>Lingkungan Kerja Fisik (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Kepuasan Kerja (Y)</p>	<p>Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja fisik,</p>	<p>Regresi Linier Berganda</p>

No	Penelitian, Tahun, Institut, Penelitian	Judul Penelitian	Variable	Kesimpulan	Metode Analisis
	<p>Vol. 3 No. 3 (Juli 2024) 190-204)</p> <p>p-ISSN 2810-0484</p> <p>DOI: 10.55123/mame n.v3i3.3999</p>	<p>Mulia Jakarta Timur</p>		<p>budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Karena Lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi dapat menarik pegawai agar bekerja lebih giat dan bertahan lama. Karena biasanya pegawai akan betah jika kondisi lingkungan kerja dan budaya organisasi yang dirasakan nyaman dan tidak tertekan. Pegawai dengan emosional yang baik dapat mengatur tempat kerja menjadi nyaman</p>	

No	Penelitian, Tahun, Institut, Penelitian	Judul Penelitian	Variable	Kesimpulan	Metode Analisis
				untuk bekerja sehingga dapat mengurangi kesalahpahaman antar rekan kerja terjaga.	
5.	Seno Saputra, Feti Fatimah, Jekti Rahayu Dynamic Management Journal Volume 8 No. 2 Tahun 2024 ISSN (Online) 2580-2127 DOI: http://dx.doi.org/10.31000/dmj.v8i2	The Influence Of Physical Environment, NonPhysical Environment, Work Culture, Transformati onal Leadership Style, Employee Job Satisfaction	Physical Environment (X1), Non Physical Environment (X2), Work Culture (3), Transformati onal Leadership Style (X4), and Employee Job Satisfaction (Y)	Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel yang telah disediakan. Implikasinya, keempat variabel independent variabel budaya kerja (X3), gaya kepemimpinan transformasio nal (X4), lingkungan non fisik (X2), dan lingkungan fisik (X1) secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 84,7% terhadap karyawan.	Regresi Linier Berganda

No	Penelitian, Tahun, Institut, Penelitian	Judul Penelitian	Variable	Kesimpulan	Metode Analisis
				kepuasan kerja (Y) pada CV. Pusat Perbelanjaan dan Waterpark Dira Kencong di Jember.	
6.	<p>Tianggur Angelia Pardosi, Ainun Mardhiyah</p> <p>Formosa Journal of Applied Sciences (FJAS) Vol. 2, No. 11 2023: 3108-3122</p> <p>ISSN-E: 2962-6447</p> <p>https://journal.foamosapublisher.org/index.php/fjas</p> <p>DOI prefik: https://doi.org/10.55927/fjas.v2i11.6667</p>	<p>The Influence of Physical Work Environment, Non-Physical Work Environment and Workload on Employee Job Satisfaction at PT. United Rope Medan</p>	<p>Physical Work Environment (X1), Non-Physical Work Environment (X2) , Work Load (X3), and Job Satisfaction (Y)</p>	<p>Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R sebesar 0,737 atau 73,7% dimana nilai koefisien ini menunjukkan hubungan antara lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sangat erat. Nilai koefisien determinasi sebesar 52,4% sedangkan sisanya</p>	<p>Regresi Linier Berganda</p>

No	Penelitian, Tahun, Institut, Penelitian	Judul Penelitian	Variable	Kesimpulan	Metode Analisis
				sebesar 47,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dapat dijelaskan pada penelitian ini.	
7.	<p>Yudho Purnomo, Sugiarto, Cici Prastiwi</p> <p>E-logis : Jurnal Ekonomi Logistik</p> <p>Volume 6 Nomor 2 Oktober 2024</p> <p>e-ISSN: 2686-5882;</p> <p>p-ISSN: XXXX-XXX, Hal 19-34</p> <p>DOI: https://doi.org/10.70375/e-logis.v7i2.116</p>	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV.Omyra Global Resources</p>	<p>Lingkungan Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), Pengawasan (X3), dan Kepuasan Kerja (Y)</p>	<p>Berdasarkan Uji f (Uji Simultan) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Pengawasan secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh signifikan sebesar 38,6% terhadap variabel dependen Kepuasan Kerja hal ini terbukti dari pengujian f</p>	<p>Regresi Linier Berganda</p>

No	Penelitian, Tahun, Institut, Penelitian	Judul Penelitian	Variable	Kesimpulan	Metode Analisis
				yang memiliki nilai f hitung sebesar 13,149 > f tabel 2,75 dan nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai α 0,05 sehingga hipotesis 3 (H3) diterima	
8.	Rizki Wahyuniardi, Sidik Nurjaman, Muhamad Rafi Ramadhan (2018) JURNAL OPTIMASI SISTEM INDUSTRI VOL 17 NO 2 (2018) 143-151 DOI: 10.25077/josi.v17.n2.p143151.2018	Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (Y)	Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja Wilayah Distribusi Jawa Barat Majalava memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja pegawai PLN memiliki	Regresi Linier Berganda

No	Penelitian, Tahun, Institut, Penelitian	Judul Penelitian	Variable	Kesimpulan	Metode Analisis
				pengaruh positif terhadap kinerja karyawan	
9.	<p>Sheren Pricillia, Rosmita</p> <p>JMAEKA: Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi</p> <p>Volume 2 No. 2 2026</p> <p>E-ISSN 3089-8196</p> <p>DOI: https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i2.294</p>	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Budaya organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (Y)	Berdasarkan dengan diperolehnya nilai signifikansi kurang dari 0,001, yang berada di bawah ambang batas 0,05, maka H03 ditolak dan Ha3 diterima. Ini membuktikan bahwa secara simultan budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja. secara simultan berpengaruh positif dan signifikan	Regresi Linier Berganda

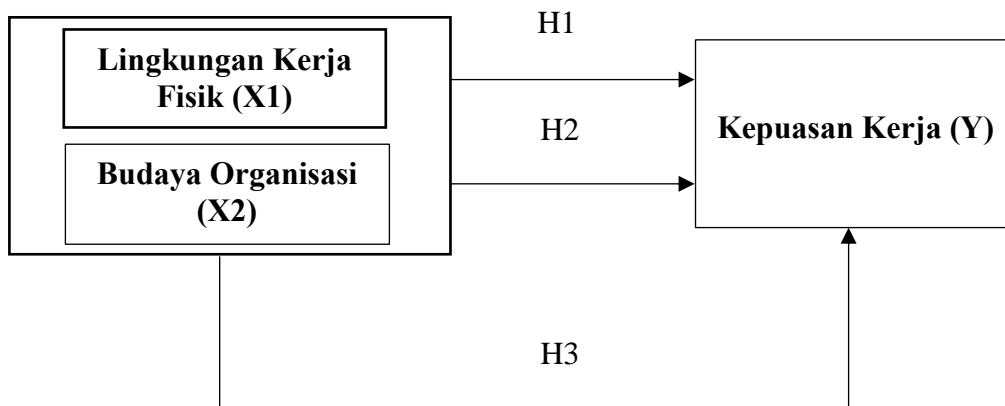
No	Penelitian, Tahun, Institut, Penelitian	Judul Penelitian	Variable	Kesimpulan	Metode Analisis
				terhadap variabel kepuasan kerja. di Biro Hukum, Kerja Sama Dan Hubungan Masyarakat Pada Arsip Nasional Republik Indonesia	
10.	<p>Yola Andini, Meri Dwi Anggraeni (2024)</p> <p>https://ejurnal-unespadang.ac.id/index.php/EMJM Vol. 2, No. 2, April 2024 Page 171</p> <p>E-ISSN: 2985-6590,</p> <p>P-ISSN: 2985-6604</p> <p>DOI: https://doi.org/10.31933/emjm.v2i2</p>	<p>Pengaruh Keterampilan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan kerja Karyawan di BNI KCP Air Tawar Padang</p>	<p>Keterampilan (X1), Budaya Oorganisasi (X2), Kepuasan Kerja (Y)</p>	<p>Berdasarkan hasil analisis keterampilan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di BNI KCP Air Tawar Padang.</p>	<p>Regresi Linier Berganda</p>

(Sumber: Data primer yang Diolah oleh Peneliti 2024)

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan suatu struktur konseptual yang digunakan dalam penelitian untuk mengorganisasikan ide-ide, konsep-konsep, teori-teori, dan hubungan antara variabel-variabel penelitian. Kerangka pemikiran berfungsi sebagai dasar yang mengarahkan pengumpulan dan analisis data serta membantu menjawab pertanyaan penelitian. Kerangka pemikiran juga berperan dalam memberikan landasan teoritis yang kuat untuk menginterpretasikan hasil penelitian.

Dengan demikian, kerangka pemikiran membantu peneliti dalam memahami keterkaitan antara variabel-variabel yang diteliti dan menghubungkannya dengan literatur yang relevan. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kerangka pemikiran yang melibatkan variabel lingkungan kerja fisik (X1), budaya organisasi (X2), dan kepuasan kerja (Y).



Gambar 4

Kerangka Pemikiran

(Sumber: Data primer yang Diolah oleh Peneliti 2024)

D. Hipotesis Penelitian

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Central Asia di Jakarta. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Hanafi dan Yohana (2017) yang menyatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan bank BTN di Tasikmalaya. Dalam penelitian yang dilakukan oleh jurnal dari Octo Bayu Putra Wongkar, Jantje L. Sepang, dan Sjendry S.R. Loindong (2018) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Sulutgo” yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif atau tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 1 (H1) yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Central Asia di Jakarta. Hasil

penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Pawirosumarto et al. (2016) dan Parimita et al. (2013) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Lalu hasil penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Vivi Iswanti, (2022) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Budaya Organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BRI kantor cabang Semarang. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tumbelaka, Alhabsji, & Nimran (2016), yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif atau tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 2 (H2) yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H2: Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Menurut penelitian terdahulu oleh Hasibuan (2015); Parimita et al (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi

terhadap kepuasan kerja ada pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan budaya organisasi yang selalu ditaati akan dapat menghasilkan kepuasan kerja yang baik bagi karyawan dan perusahaan.

Temuan lain menyebutkan bahwa secara simultan kepuasan kerja karyawan terbentuk dari lingkungan kerja dan budaya organisasi. Meski kepuasan kerja juga ditentukan oleh kondisi internal setiap karyawan dan stimulus lain namun studi ini menunjukkan bahwa peran aktif dari organisasi untuk membentuk lingkungan kerja yang kondusif dan budaya organisasi yang sejalan dengan upaya pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 3 (H3) yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H3: Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.