

## BAB 2

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1. Kinerja Tenaga Kerja

##### 2.1.1. Pengertian Kinerja Tenaga Kerja

Organisasi atau Perusahaan yang sukses membutuhkan tenaga kerja yang dapat melakukan Pekerjaannya dengan baik, Dalam dunia kerja yang dinamis seperti saat ini, dimana kualitas tenaga kerja sangatlah penting untuk perkembangan sebuah organisasi atau Perusahaan, Organisasi maupun perusahaan membutuhkan tenaga yang akan memperlihatkan perilaku kewargaan yang baik. Organisasi atau Perusahaan menginginkan dan membutuhkan tenaga kerja yang bersedia melakukan tugasnya dengan kinerja yang berkualitas. Kinerja tenaga kerja merujuk pada hasil yang dicapai oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan.

Hal ini mencakup aspek kualitas, kuantitas, waktu penyelesaian, dan kerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja tenaga kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Sutrisno (2019), kinerja tenaga kerja mencakup kualitas dan kuantitas output dari pekerjaan yang dilakukan karyawan. Kinerja ini dapat diukur melalui indikator seperti produktivitas, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu,

Menurut Nurlaila (2023), tenaga kerja merupakan elemen penting dalam meningkatkan kinerja organisasi karena menjadi penggerak utama dalam pencapaian tujuan organisasi, tenaga kerja adalah elemen fundamental dalam ekonomi, merujuk pada individu yang menyediakan jasa fisik dan intelektual untuk menghasilkan barang dan jasa. Pemahaman tentang tenaga kerja telah berkembang melalui berbagai teori yang muncul seiring dengan perubahan paradigma ekonomi.

Dari pengertian kinerja tenaga kerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja tenaga kerja didefinisikan sebagai hasil kerja tenaga kerja secara kualitas dan

kuantitas yang menghasilkan output barang atau jasa dari pekerjaan yang dilakukan, serta peran kinerja tenaga kerja sangatlah penting bagi Perusahaan atau sebuah organisasi sebagai fundamental yang menghasilkan barang atau jasa yang nantinya dikonsumsi oleh publik, dengan adanya tenaga kerja yang memiliki kualitas yang baik maka output yang dihasilkan memiliki kualitas yang baik pula.

### **2.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kerja**

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor utama. Berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja:

1. Kemampuan (*Ability*), Kemampuan merupakan syarat utama dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan. Seorang tenaga kerja harus memiliki kemampuan yang memadai agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Kemampuan ini terdiri dari dua jenis:
2. Kemampuan Potensial, Bakat dasar atau intelegensi seseorang yang bisa dikembangkan.
3. Kemampuan Nyata, Keterampilan dan keahlian yang diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja. Tenaga kerja dengan kemampuan tinggi akan lebih mudah memahami tugas, cepat belajar hal baru, dan mampu menyelesaikan pekerjaan secara efisien dan efektif. Oleh karena itu, perekrutan tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi dan pelatihan berkelanjutan sangat penting dalam meningkatkan kemampuan.
4. Motivasi (*Motivation*), Motivasi adalah dorongan dari dalam diri seseorang maupun pengaruh dari luar yang menyebabkan seseorang ingin bekerja dengan giat untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi dapat bersumber dari kebutuhan akan penghargaan, rasa aman, pencapaian pribadi, pengakuan, maupun tujuan hidup. Menurut Mangkunegara, motivasi mencerminkan sikap tenaga kerja dalam menghadapi pekerjaan. Tenaga kerja yang termotivasi akan menunjukkan semangat, antusiasme, tanggung jawab, dan komitmen yang tinggi dalam bekerja. Sebaliknya, kurangnya motivasi bisa menyebabkan kinerja menurun meskipun orang tersebut memiliki kemampuan yang tinggi.

5. Lingkungan Kerja, Lingkungan kerja mencakup segala kondisi di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi semangat dan kinerja tenaga kerja. Ini mencakup:
6. Lingkungan fisik, Pencahayaan, ventilasi, kebersihan, keselamatan kerja, dan kenyamanan ruang kerja.
7. Lingkungan sosial dan psikologis, Hubungan antar karyawan, budaya kerja, komunikasi, dan suasana kerja. Lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan kenyamanan dan kepuasan kerja, sehingga tenaga kerja lebih fokus dan produktif. Sebaliknya, lingkungan yang tidak mendukung dapat menyebabkan stres, konflik, dan turunnya semangat kerja.
8. Kepemimpinan, Kepemimpinan adalah kemampuan seorang atasan dalam memengaruhi, mengarahkan, dan membimbing bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang diterapkan sangat memengaruhi kinerja bawahan. Pemimpin yang mampu membangun komunikasi yang baik, memberikan motivasi, menjadi panutan, serta menghargai karyawan akan menciptakan iklim kerja yang positif. Kepemimpinan yang demokratis dan partisipatif memungkinkan karyawan merasa dihargai dan dilibatkan, sehingga meningkatkan loyalitas dan kinerja.

### **2.1.3. Indikator-indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Mathis dan Jackson (2002), kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak kontribusi kepada organisasi antara lain:

1. Kuantitas kerja, standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja norma) dengan kemampuan sebenarnya.
2. Kualitas kerja, standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja. Kualitas kerja ini meliputi akurasi ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan, mempergunakan dan memelihara alat-alat, memiliki ketrampilan dan kecakapan dalam bekerja

3. Ketepatan waktu, yaitu pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditetapkan.
4. Tingkat kehadiran, asumsi yang digunakan dalam standar ini adalah jika kehadiran karyawan di bawah standar kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.
5. Kerja sama, penilaian bersasar keterlibatan seluruh karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi.

## **2.2. Beban Kerja**

### **2.2.1. Pengertian Beban kerja**

Menurut Siswanto (2017), menyatakan beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi. Beban kerja menurut Tarwaka (2015), perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tingkat beban kerja yang terlalu tinggi memungkinkan penggunaan energi yang berlebihan dan akan menyebabkan kelelahan dan stres, sedangkan intensitas beban kerja yang terlalu rendah memungkinkan terjadinya kebosanan dan *understress*.

Penyebab dari ketidak maksimalan kinerja tenaga adalah beban kerja yang dirasakan terlalu banyak. Maka dari itu penting dalam sebuah organisasi mengatur intensitas beban kerja yang ada bagi tenaga kerjanya, sehingga dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kerja yang bekerja, menurut Irawati dan Carollina, (2017), menyatakan bahwa beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu tertentu.

### 2.2.2. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Munandar (2008), beban kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor utama yang berkaitan dengan karakteristik pekerjaan, waktu kerja, serta kemampuan dan kondisi individu. Berikut adalah ringkasan faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja menurut Munandar:

#### 1. Karakteristik Tugas atau Pekerjaan

Faktor pertama yang memengaruhi beban kerja adalah sifat dasar dari pekerjaan itu sendiri. Tugas-tugas yang bersifat monoton (berulang-ulang tanpa variasi) dapat menyebabkan kejenuhan dan kelelahan mental. Sebaliknya, tugas yang terlalu kompleks atau menuntut ketelitian tinggi juga dapat meningkatkan tekanan psikologis dan memperbesar beban kerja. Selain itu, jumlah tugas yang harus diselesaikan, tuntutan ketepatan hasil, dan tingkat tanggung jawab turut berkontribusi dalam menciptakan beban kerja tinggi. Misalnya, karyawan yang harus membuat laporan penting dan akurat dalam waktu singkat akan merasakan tekanan lebih besar daripada yang mengerjakan tugas rutin tanpa tenggat ketat.

#### 2. Waktu dan Tekanan Waktu

Waktu adalah elemen yang sangat penting dalam beban kerja. Ketika tugas-tugas harus diselesaikan dalam waktu yang sempit atau terbatas, hal ini dapat menimbulkan tekanan psikologis yang disebut time pressure. Selain itu, durasi kerja yang panjang, seperti lembur tanpa istirahat cukup, membuat fisik dan mental pekerja menjadi cepat lelah. Tekanan waktu yang tinggi menyebabkan seseorang bekerja terburu-buru, meningkatkan potensi kesalahan, dan memperparah persepsi terhadap beban kerja.

#### 3. Kondisi Fisik dan Psikologis Pekerja

Setiap individu memiliki batas kemampuan fisik dan mental yang berbeda. Beban kerja akan terasa lebih berat apabila individu sedang dalam kondisi tidak fit secara fisik (misalnya sakit, kelelahan, kurang tidur) atau dalam keadaan tertekan secara psikologis (stres, masalah pribadi, atau konflik internal). Orang yang dalam kondisi sehat secara fisik dan mental umumnya akan mampu

menyelesaikan tugas dengan lebih efisien, sehingga beban kerja tidak terlalu terasa. Sebaliknya, kondisi yang kurang stabil membuat seseorang merasa tugas yang sedikit pun terasa berat.

#### 4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja terdiri dari dua aspek utama: fisik dan sosial. Lingkungan fisik seperti pencahayaan yang buruk, suhu yang terlalu panas atau dingin, kebisingan, serta kursi dan meja yang tidak ergonomis dapat menimbulkan kelelahan tambahan. Sementara itu, lingkungan sosial seperti hubungan dengan rekan kerja dan atasan juga berpengaruh. Minimnya dukungan sosial, adanya konflik, atau suasana kerja yang tidak menyenangkan dapat memperparah beban kerja karena menciptakan tekanan emosional tambahan.

#### 5. Kemampuan dan Keterampilan Individu

Individu dengan tingkat pendidikan, pelatihan, atau pengalaman kerja yang baik biasanya memiliki kompetensi yang tinggi dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Mereka juga lebih mampu mengelola waktu, menyusun prioritas, dan menghadapi tekanan kerja. Sebaliknya, karyawan yang kurang kompeten atau belum terlatih akan lebih mudah merasa kewalahan bahkan saat menerima tugas yang relatif ringan. Oleh karena itu, keterampilan individu sangat berperan dalam menentukan apakah suatu beban kerja terasa berat atau tidak.

### 2.2.3. Indikator Beban Kerja

Menurut Munandar (2008), beban kerja merupakan hasil interaksi antara tuntutan tugas dengan kemampuan individu dalam melaksanakannya. Oleh karena itu, indikator beban kerja mencakup aspek kuantitatif, kualitatif, fisiologis, psikologis, dan lingkungan kerja. Berikut adalah beberapa indikator yang sering disebutkan:

Beban kerja kuantitatif, beban kerja kuantitatif mengacu pada jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Semakin banyak jumlah pekerjaan yang diberikan dan semakin pendek waktu yang tersedia, maka semakin tinggi tingkat beban kerja kuantitatif yang dirasakan oleh individu. Hal ini

juga berkaitan dengan kecepatan kerja yang diharapkan dari seorang pekerja. Beban kerja jenis ini sering terjadi pada posisi yang bersifat administratif, produksi, atau pelayanan publik, di mana volume tugas bersifat masif dan terus menerus.

1. Beban kerja kualitatif

Beban kerja kualitatif merujuk pada tingkat kesulitan pekerjaan atau kompleksitas tugas yang harus diselesaikan. Ini tidak hanya berkaitan dengan banyaknya tugas, tetapi juga seberapa rumit, menantang, atau membutuhkan pemikiran mendalam dalam pelaksanaannya. Beban kerja jenis ini sering dialami oleh pekerja di bidang analisis, perencanaan, keuangan, atau konsultan yang harus mengambil keputusan penting, mengelola risiko, dan melakukan evaluasi secara kritis.

2. Beban kerja fisiologis

Beban kerja fisiologis berkaitan dengan tuntutan fisik yang harus dipenuhi selama bekerja. Jenis beban ini sering terjadi pada pekerjaan yang membutuhkan kekuatan tubuh, ketahanan otot, posisi tubuh tertentu dalam waktu lama, atau gerakan berulang. Kelelahan fisik akan meningkat apabila tidak disertai dengan waktu istirahat yang memadai, fasilitas kerja yang ergonomis, atau beban kerja yang disesuaikan dengan kondisi fisik pekerja.

3. Beban kerja psikologis

Beban kerja psikologis menyangkut tekanan mental, emosional, dan stres yang dirasakan selama bekerja. Pekerjaan yang menuntut konsentrasi tinggi, multitasking, pengambilan keputusan dalam situasi genting, atau berhadapan langsung dengan konflik (misalnya pelanggan marah atau atasan otoriter) akan meningkatkan beban psikologis. Beban ini dapat menurunkan fokus, memicu gangguan tidur, kecemasan, hingga burnout jika berlangsung lama tanpa pengelolaan yang baik.

4. Beban kerja dari faktor lingkungan

Faktor lingkungan kerja juga mempengaruhi persepsi terhadap beban kerja. Lingkungan fisik yang tidak nyaman, tidak aman, atau tidak mendukung produktivitas akan memperberat beban kerja meskipun tugas yang diberikan

tidak terlalu banyak atau rumit. Faktor-faktor seperti suhu ruangan ekstrem, pencahayaan minim, kebisingan tinggi, dan peralatan kerja yang tidak ergonomis dapat menimbulkan gangguan kesehatan dan menurunkan efisiensi kerja.

## **2.3. Lingkungan Kerja**

### **2.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Soetjipto (2008), Lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga lingkungan kerja dikatakan baik apabila ketika karyawan dapat memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam kemajuan perusahaan. Soetjipto juga menjelaskan Lingkungan kerja adalah keseluruhan kondisi fisik, sosial, dan psikologis di mana karyawan melakukan tugas dan tanggung jawab mereka. Lingkungan ini mencakup fasilitas, budaya organisasi, serta interaksi antar karyawan.

### **2.3.2. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Soetjipto (2008), lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja dan produktivitas tenaga kerja. Dalam penjelasannya, Soetjipto membagi lingkungan kerja menjadi dua kategori besar, yaitu:

1. Faktor Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan kerja fisik adalah segala kondisi fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dan dapat memengaruhi kenyamanan serta efisiensi kerja karyawan.
  - a). Pencahayaan: Tingkat terang atau gelapnya ruangan kerja, yang memengaruhi konsentrasi dan kesehatan mata.
  - b). Suhu udara (temperatur): Ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan mengganggu kenyamanan kerja.

- c). Kebisingan: Suara yang terlalu bising akan menyebabkan gangguan konsentrasi dan stres.
  - d). Tata letak ruangan: Penempatan alat dan fasilitas kerja yang efisien memudahkan alur kerja.
  - e). Kebersihan dan ventilasi: Udara segar, ruang bersih, dan sirkulasi udara yang baik menciptakan suasana kerja yang sehat.
2. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik, Lingkungan kerja non-fisik berkaitan dengan hubungan sosial dan psikologis dalam lingkungan kerja yang memengaruhi semangat, kenyamanan, dan kepuasan kerja.
- a). Hubungan antar rekan kerja: Kerja sama dan komunikasi yang baik akan meningkatkan suasana kerja yang harmonis.
  - b). Hubungan dengan atasan: Hubungan yang terbuka dan saling menghargai dengan atasan memengaruhi rasa nyaman dan semangat kerja.
  - c). Budaya kerja: Nilai, norma, dan kebiasaan kerja dalam organisasi membentuk karakter lingkungan kerja.
  - d). Sistem penghargaan dan keadilan: Lingkungan yang adil dan menghargai kinerja menciptakan motivasi tinggi.
  - e). Dukungan sosial: Adanya bantuan atau dukungan dari rekan kerja dan manajemen dalam menghadapi tekanan pekerjaan.

### **2.3.3. Indikator Lingkungan Kerja**

lingkungan kerja sangat memengaruhi semangat kerja, efisiensi, dan produktivitas karyawan. Nitisemito menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik akan mendorong tenaga kerja untuk bekerja lebih optimal. Berikut adalah indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (1992):

#### **1. Suasana kerja**

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu

pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan dengan orang-orang yang ada di tempat tersebut.

2. Hubungan dengan rekan kerja

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

3. Tersedianya fasilitas kerja

Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap walaupun tidak dalam keadaan baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja. Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap.

## **2.4. Kepuasan Kerja**

### **2.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini akan terlihat dalam sikap baik karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungkannya, Menurut Busro (2018), kepuasan kerja merupakan suatu perasaan antara hasil yang diperoleh dengan hasil yang diharapkan.

Semakin besar hasil yang diperoleh dibandingkan dengan hasil yang diharapkan, maka semakin puas karyawan tersebut, Sedangkan Menurut Mangkunegara (2002), kepuasan kerja adalah Suatu perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan dalam memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaan dan segala hal yang dihadapi dalam lingkungan kerja. Dari beberapa pendapat tersebut bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya dalam perusahaan baik perasaan menyenangkan maupun tidak menyenangkan.

#### **2.4.2. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah perasaan positif atau negatif seseorang terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor. Menurut Mangkunegara (2006) faktor-faktor yang mempengaruhi, yaitu:

1. Faktor Individu

Faktor-faktor ini berkaitan dengan karakteristik pribadi karyawan, seperti Usia, kesehatan, watak, dan harapan. Pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.

2. Faktor Pekerjaan

Aspek-aspek yang terkait langsung dengan pekerjaan itu sendiri, antara lain Jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), dan kedudukan. Mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

3. Faktor Ekstrinsik

Faktor-faktor yang berasal dari luar individu, seperti Kondisi fisik lingkungan kerja, interaksi dengan karyawan lain, dan sistem penggajian.

4. Faktor Intrinsik

Aspek-aspek yang terkait dengan isi pekerjaan itu sendiri, antara lain Pekerjaan itu sendiri, kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, dan kondisi kerja.

5. Faktor Sosial

Aspek-aspek yang berkaitan dengan interaksi sosial di tempat kerja, seperti Hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berkreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.

#### **2.4.3. Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Afandi (2018), kepuasan kerja adalah suatu sikap atau perasaan positif karyawan terhadap aspek-aspek pekerjaannya yang muncul dari penilaian terhadap situasi kerja secara keseluruhan. Afandi menjelaskan bahwa indikator

kepuasan kerja mencakup beberapa aspek utama yang dapat digunakan untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan merasa puas dalam bekerja. Berikut Indikator Kepuasan Kerja menurut Afandi:cok

1. Pekerjaan, yaitu isi pekerjaan yang dilaksanakan seseorang dapat menjadi faktor kepuasan dalam bekerja.
2. Upah, yaitu jumlah pendapatan atau upah yang diterima seseorang sebagai hasil dari melakukan pekerjaannya apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
3. Pengawas, yaitu seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau arahan dalam pelaksanaan pekerjaan 8
4. Rekan Kerja, yaitu seseorang yang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan dapat menciptakan suasanapekerjaan menjadi menyenangkan atau tidak menyenangkan.

## 2.5. Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan Beban Kerja, lingkungan kerja, kinerja tenaga kerja dan kepuasan kerja. Penelitian terdahulu ini nantinya akan menjadi acuan atau perbandingan sebagai landasan penelitian yang akan dilaksanakan. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan referensi pada penelitian saat ini.

**Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu**

No	Nama, Tahun, Judul:	Populasi, Sampel, Unit Analisisnya:	metode, analisis data	Temuan Peneliti:
1	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Wardhana, 2023)	<b>Populasi :</b> Tenaga Kerja PT SMG Bojongsari Depok <b>Sampel :</b> 109 responden <b>Unit Analisis :</b> Tenaga kerja di PT SMG Bojongsari Depok	<b>Metode :</b> Kuantitatif dengan sampel yang dilakukan secara acak atau random sampling  <b>Analisis data :</b> SPSS	Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerjadan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan serta lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

No	Nama, Tahun, Judul:	Populasi, Sampel, Unit Analisisnya:	metode, analisis data	Temuan Peneliti:
				karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening
2	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Intervening (Andayani, 2022)	<b>Populasi :</b> Tenaga kerja salah satu penyedia listrik terbesar di Indonesia PT.X, di wilayah sidoarjo <b>Sampel :</b> 67 responden <b>Unit Analisis ;</b> Penyedia listrik terbesar di Indonesia PT.X, di wilayah sidoarjo	<b>Metode :</b> Penelitian kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner online melalui google formulir <b>Analisis data :</b> SmartPLS 3.2.9.	terhadap kinerja karyawan dan komitmen afektif. Komitmen afektif mampu memediasi pengaruh work-lifebalance terhadap kinerja karyawan. Komitmen afektif mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut telah menjawab semua rumusan masalah yang telah disusun
3	Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Arisandy dan Supriyati, 2023)	<b>Populasi :</b> Tenaga kerja pada PT. Pegadaian Cabang Wiyung <b>Sampel :</b> 36 responden <b>Unit Analisis :</b> PT. Pegadaian Cabang Wiyung	<b>Metode :</b> Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif. <b>Analisis data :</b> SmartPLS 4.0.6.4.	Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan, Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan, Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kinerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan, Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh negatif dan tidak signifikan, Lingkungan Kerja Melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh negatif dan tidak signifikan pada PT.Pegadaian Cabang Wiyung Surabaya.
4	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> , Lingkungan Kerja, Dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Fatimah dan Andayani, 2023)	<b>Populasi :</b> Karyawan warung kopi di perumahan Kota Wisata Cibubur Kabupaten Bogor <b>Sampel :</b> 50 responden <b>Unit Analisis :</b>	<b>Metode :</b> Metode yang digunakan yaitu ekplanatori riset <b>Analisis data :</b> SmartPLS 4.0.6.4.	<i>Work-life balance</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Keterikatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, <i>Work-life balance</i> , lingkungan kerja dan keterikatan kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

No	Nama, Tahun, Judul:	Populasi, Sampel, Unit Analisisnya:	metode, analisis data	Temuan Peneliti:
		Kedai kopi di perumahan kota wisata cibubur kabupaten bogor		
5	Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Inspektorat Kota Malang (Kartikawati dan Alfiana, 2024)	<p><b>Populasi :</b> Pegawai di Inspektorat kota Malang</p> <p><b>Sampel :</b> 44 responden</p> <p><b>Unit Analisis :</b> Seluruh Pegawai di Inspektorat kota Malang</p>	<p><b>Metode :</b> Metode penelitian ini adalah bersifat explanatory (explanatory research )</p> <p><b>Analisis data :</b> SmartPLS 4.0.6.4.</p>	Pelatihan mempunyai pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kecerdasan Emosional mempunyai pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Pelatihan mempunyai pengaruh secara langsung dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara langsung yang masih tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
6	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Tempuran Mas (Nugrahaningsih, 2023)	<p><b>Populasi :</b> Tenaga kerja pada PT. Tempuran Mas</p> <p><b>Sampel :</b> 80 responden</p> <p><b>Unit Analisis :</b> Tenaga kerja pada PT. Tempuran Mas</p>	<p><b>Metode :</b> Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif.</p> <p><b>Analisis data :</b> SPSS</p>	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja, Lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Intervensi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat menambah kekuatan dari pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan melalui Kepuasan Kerja.

No	Nama, Tahun, Judul:	Populasi, Sampel, Unit Analisisnya:	metode, analisis data	Temuan Peneliti:
				Intervensi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat menambah kekuatan dari Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan melalui Kepuasan Kerja
7	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Afektif sebagai Variabel Intervening (Marsyanda dan Rozaq, 2024)	<p><b>Populasi :</b> Seluruh Tenaga Kerja Salah satu unit milik perusahaan penyedia listrik terbesar di Indonesia. Pada PT.X</p> <p><b>Sampel :</b> 67 responden</p> <p><b>Unit Analisis :</b> Penelitian ini dilakukan disalah satu unit perusahaan penyedia layanan kelistrikan di Sidoarjo, Pada PT.X</p>	<p>Penelitian ini berbentuk penelitian kuantitatif dengan pengumpulan data melalui google formulir.</p> <p><b>Metode analisis :</b> partial least square (PLS) dengan software SmartPLS 3.2.9.</p>	<p><i>Work-life balance</i> tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. <i>Work-life balance</i> berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen afektif. Komitmen afektif mampu memediasi pengaruh <i>work-life balance</i> terhadap kinerja karyawan. Komitmen afektif mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Komitmen afektif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut telah menjawab semua rumusan masalah yang telah disusun</p>
8	Pengaruh Beban Kerja dan Stres terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Kejaksaan Negeri Sijunjung (Akliana dan Sari, 2024)	<p><b>Populasi :</b> Karyawan Kejaksaan Negeri Sijunjung</p> <p><b>Sampel :</b> 46 responden</p> <p><b>Unit Analisis :</b> Karyawan Kejaksaan Negeri Sijunjung</p>	<p>Penelitian ini berbentuk penelitian kuantitatif dengan pengumpulan data melalui google formulir.</p> <p><b>Metode analisis :</b> Structural Equation Modeling Analisis dengan Partial Least Square (PLS) 3.0.</p>	<p>Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan</p>
9	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Departemen P&GA PT Japfa	<p><b>Populasi :</b> Tenaga kerja P&amp;GA PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Sidoarjo</p> <p><b>Sampel :</b> 104 responden</p> <p><b>Unit Analisis :</b></p>	<p>Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.</p> <p><b>Metode analisis :</b> Structural Equation Modeling Analisis dengan Partial Least Square (PLS) 3.0.</p>	<p>Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada departemen P&amp;GA PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Sidoarjo. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada departemen</p>

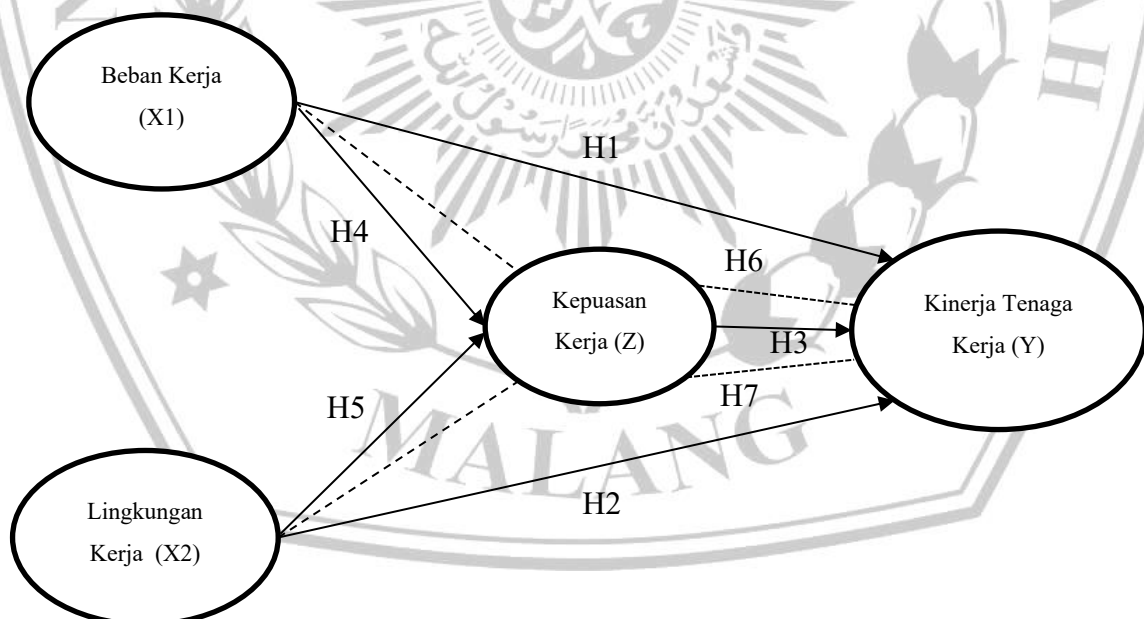
No	Nama, Tahun, Judul:	Populasi, Sampel, Unit Analisisnya:	metode, analisis data	Temuan Peneliti:
	Comfeed Indonesia, Tbk Sidoarjo (Prayogatama, 2017)	Tenaga kerja P&GA PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Sidoarjo		P&GA PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada departemen P&GA PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi kepuasan kerja. Mediasi terbukti secara penuh karena variabel lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun pengaruhnya berubah signifikan ketika melibatkan variabel intervening atau mediasi, yaitu kepuasan kerja.
10	Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Coffee Shop Kocoba Medan (Tarigan dan Absah, 2025)	<p><b>Populasi :</b> Tenaga Kerja Coffee Shop Kocoba Medan</p> <p><b>Sampel :</b> 35 responden</p> <p><b>Unit Analisis :</b> Tenaga Kerja Coffee Shop Kocoba Medan</p>	<p>penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.</p> <p><b>Teknik analisis :</b> Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Square (PLS).</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji dan lingkungan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja terbukti sebagai variabel intervening yang memperkuat hubungan antara gaji dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Faktor gaji yang mencakup pemberian tepat waktu dan insentif, serta lingkungan kerja yang kondusif secara fisik maupun non fisik, menjadi elemen penting dalam meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi manajemen Coffee Shop Kocoba untuk merancang kebijakan yang lebih efektif dalam mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam aspek pemberian gaji, perbaikan lingkungan kerja, dan peningkatan kepuasan kerja.</p>

Sumber : disusun peneliti berdasarkan referensi, Juni 2025

Berdasarkan Tabel 2.2 di atas, ditemukan persamaan dan perbedaan antara penelitian terdahulu dan penelitian yang sedang dilakukan. Persamaan ini berkaitan dengan variabel terikat, yaitu penggunaan kinerja karyawan (tenaga kerja). Namun, perbedaan utamanya terletak pada variabel independen yang digunakan oleh peneliti, yaitu Beban Kerja dan lingkungan kerja. Selain itu, perbedaan lainnya adalah dalam pemilihan obyek penelitian, di mana peneliti memfokuskan penelitiannya pada Tenaga Kerja *Teaching Factory* di berbagai SMKN kota Malang.

## 2.6. Kerangka Pikir/ Konsep atau Model Penelitian dan Hipotesis

Kerangka pikir/ konseptual yang dibuat diharapkan dapat menjelaskan gambaran tentang penelitian yang akan dilakukan peneliti. Menurut Sugiyono (2019), hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan kerangka pikir/ konsep atau model penelitian yang telah dirumuskan, maka hipotesis pada penelitian yang akan dilakukan sebagai berikut:



**Gambar 2.1. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kerja Melalui Kepuasan Kerja**

Menurut Setyorini dan Wardhana (2023), Lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam membentuk kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui peran mediasi dari kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kenyamanan, motivasi, dan loyalitas karyawan terhadap organisasi, yang kemudian berdampak positif terhadap kinerja mereka, sedangkan kepuasan kerja terbukti dapat menjadi variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja (Prayogatama, 2017). Penelitian lain juga menegaskan bahwa lingkungan kerja yang baik tidak hanya berkontribusi terhadap hasil kerja yang optimal tetapi juga mempengaruhi sikap afektif seperti komitmen terhadap organisasi (Rachman & Andayani, 2022). Oleh karena itu, pengelolaan lingkungan kerja yang efektif menjadi strategi penting dalam meningkatkan performa karyawan secara berkelanjutan.

## **2.7. Pengembangan Hipotesis**

### **2.7.1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kerja**

Beban Kerja mengacu pada tingkat beban atau tekanan yang dialami oleh pekerja selama jam kerja mereka. Ini mencakup aspek fisik dan mental dari pekerjaan yang dilakukan dalam periode waktu tertentu. Kinerja yang baik dapat terjadi jika Beban Kerja yang dimiliki tenaga kerja tidak membebani pekerja, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Putri dan Yunani (2024), bahwa Beban Kerja yang termasuk dalam indikator beban kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja tenaga kerja. Sedangkan dalam penelitian Akli (2024), beban kerja yang seimbang dan sesuai dengan kapasitas karyawan dapat meningkatkan kinerja. Karyawan yang merasa mampu mengelola beban kerja mereka cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi, Dari uraian diatas dapat ditarik hipotesis bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kerja.

**H1 : Beban Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Tenaga Kerja**

### **2.7.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kerja**

Hasil penelitian oleh Rachman dan Andayani (2022), menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mendukung hipotesis keempat, yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja tenaga kerja. Selain itu, Setyorini dan Wardhana (2023), juga menemukan bahwa lingkungan kerja yang mendukung berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan, dalam penelitiannya menunjukkan lingkungan kerja yang positif dan mendukung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang kondusif cenderung lebih produktif dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Sedangkan dalam Penelitian Prayogatama (2017), juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi kinerja tenaga kerja.

### **H2 : Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Tenaga Kerja**

### **2.7.3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kerja**

Prayogatama (2017), menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mendukung hipotesis kelima, di mana karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Selain itu, Nugrahaningsih (2023), juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berfungsi sebagai pendorong utama dalam meningkatkan kinerja. Karyawan yang merasa dihargai dan memiliki lingkungan kerja yang mendukung akan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi, sedangkan Penelitian oleh Kartikawati (2024), juga mendukung temuan ini, di mana kepuasan kerja yang tinggi berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai.

### **H3 : Kepuasan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Tenaga Kerja**

#### **2.7.4. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Penelitian oleh Aklia (2024), menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dapat dikelola dengan baik, semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Selain itu, Nugrahaningsih (2023), juga menemukan bahwa beban kerja yang sesuai dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang menunjukkan bahwa karyawan yang mampu menangani beban kerja mereka dengan baik cenderung merasa lebih puas. Penelitian oleh Arisandy dan Supriyati (2023), juga mendukung hipotesis ini, di mana beban kerja yang dikelola dengan baik berkontribusi pada kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hasil analisisnya menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki beban kerja yang seimbang dan dapat dikelola dengan baik cenderung merasa lebih puas dan termotivasi dalam menjalankan tugas mereka.

### **H4 : Beban Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja**

#### **2.7.1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Setyorini dan Wardhana (2023), menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti fasilitas fisik, hubungan antar rekan kerja, dan dukungan manajemen berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja. Selain itu, Rachman dan Andayani (2022), juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berkontribusi pada kepuasan kerja yang lebih tinggi. Penelitian oleh Prayogatama (2017), juga mendukung hipotesis ini, di mana lingkungan kerja yang baik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

## **H5 : Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja**

### **2.7.2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kerja Melalui Kepuasan Kerja**

Penelitian oleh Nugrahaningsih (2023), menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini mendukung hipotesis keenam, di mana kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel intervening yang memperkuat pengaruh beban kerja terhadap kinerja tenaga kerja. Selain itu, Akliia (2024), juga menemukan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja, dari hasil analisis penelitian Akliia (2024), menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kepuasan kerja, yang berdampak negatif pada kinerja. Sebaliknya, beban kerja yang sesuai dengan kapasitas karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan, pada akhirnya, kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja yang merasa puas dengan beban kerja mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.

## **H6 : Beban Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Tenaga Kerja Melalui Kepuasan Kerja**

### **2.7.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kerja Melalui Kepuasan Kerja**

Kartikawati (2024), menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini mendukung hipotesis ketujuh, di mana kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel intervening yang memperkuat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kerja. Selain itu, Prayogatama (2017), juga menemukan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja yang merasa puas dengan lingkungan kerja di tempat kerja mereka, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya.

**H7 : Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Tenaga Kerja Melalui Kepuasan Kerja**

