BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini nantinya akan menjadi acuan atau perbandingan sebagai landasan penelitian yang akan dilaksanakan. Selain itu juga dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan referensi pada penelitian saat ini

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun/ Tema Penelitian	Variabel Penelitian dan Alat Analisis Data	Hasil Penelitian
1	(Donny Indriyanto & Grace Tianna Solovida 2019)/ Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Burnout Sebagai Variabel Intervening	○ Beban Kerja ○ Lingkungan Kerja ○ Kinerja Pegawai ○ Burnout SPSS	▪ Variabel Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. ▪ Lingkungan kerja secara statistik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
2	(Yunus Tekad K.R.Hammar 2023)/ Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Adaptabilitas Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pabrik Kopi Senang Sorong	○ Beban Kerja ○ Adaptabilitas Lingkungan Kerja ○ Kinerja Karyawan ○ Kepuasan Kerja SPSS	▪ Variabel beban kerja dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. ▪ Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ▪ Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ▪ Adaptabilitas lingkungan kerja berpengaruh positif dan

No	Nama Peneliti, Tahun/ Tema Penelitian	Variabel Penelitian dan Alat Analisis Data	Hasil Penelitian
			signifikan terhadap kinerja karyawan ▪ Adaptabilitas lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ▪ Beban kerja dan adaptabilitas lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja
3	(Kadek Ferrania Paramitadewi 2017)/ Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan	○ Beban Kerja ○ Kompensasi ○ Kinerja Pegawai SPSS	▪ Variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
4	(Hendry Wijaya 2017)/ Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin	○ Lingkungan Kerja ○ Kinerja Pegawai SPSS	▪ Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah
5	(Muhammad Mahfudz 2017)/ Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan	○ Kepuasan Kerja ○ Beban Kerja ○ Kinerja Karyawan ○ Stres Kerja SPSS	▪ Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ▪ Beban kerja berpengaruh positif

No	Nama Peneliti, Tahun/ Tema Penelitian	Variabel Penelitian dan Alat Analisis Data	Hasil Penelitian
	Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Divisi *Sales Cosumer* PT Bank Negara Indonesia		terhadap kinerja karyawan
6	(Eri Sulistyorini, Sudarmi & Eling Purwanto Jati 2017)/ Pengaruh lingkungan kerja, keterlibatan kerja, dan kohesivitas dalam kelompok kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi	○ Lingkungan Kerja ○ Keterlibatan Kerja ○ Kohesivitas Kerja ○ Kinerja Karyawan ○ Kepuasan Kerja SPSS	▪ Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ▪ Kepuasan kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan ▪ Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja
7	(Nurhasanah 2022)/ Pengaruh etika kerja, budaya organisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening	○ Etika Kerja ○ Budaya Organisasi ○ Beban Kerja ○ Kinerja Karyawan ○ Kepuasan Kerja SPSS	▪ Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ▪ Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ▪ Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja
8	(Luthfi Azhar, Pahlawansjah Harahap, dan Rohmini Indah Lestari 2023)/ Pengaruh	○ Karakteristik Individu ○ Beban Kerja ○ Stres Kerja ○ Kinerja Pegawai ○ Kepuasan Kerja	▪ Beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan arah positif

No	Nama Peneliti, Tahun/ Tema Penelitian	Variabel Penelitian dan Alat Analisis Data	Hasil Penelitian
	karakteristik individu, beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi kepuasan kerja	SPSS	▪ Beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan arah positif ▪ Beban kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja
9	(Tiswani Ayunasrah, Ratnawati, Rahma Diana, Ansari 2022)/ Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah	○ Lingkungan Kerja ○ Budaya Organisasi ○ Kinerja Pegawai ○ Kepuasan Kerja SPSS	▪ Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai ▪ Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja ▪ Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai melalui kepuasan kerja
10	(Rizal Nabawi 2019)/ Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, beban kerja terhadap kinerja pegawai	○ Lingkungan Kerja ○ Kepuasan Kerja ○ Beban Kerja ○ Kinerja Pegawai SPSS	▪ Variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai ▪ Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai ▪ Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai
11	(Marcella Devina Santoso dan Tristiana Rijanti 2022)/ Pengaruh stress kerja, beban kerja dan lingkungan kerja	○ Stres Kerja ○ Beban Kerja ○ Lingkungan Kerja ○ Kinerja Karyawan SPSS	▪ Variabel beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan ▪ Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

No	Nama Peneliti, Tahun/ Tema Penelitian	Variabel Penelitian dan Alat Analisis Data	Hasil Penelitian
	terhadap kinerja karyawan		

Perbedaan yang ada pada penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada variabel-variabel yang menjadi acuan penelitian serta objek penelitiannya. Ada beberapa variabel dari penelitian terdahulu yang tidak termuat dalam penelitian saat ini, seperti: Kelelahan, Kompensasi, Stres Kerja, Motivasi, dan Keterlibatan Kerja. Pada penelitian ini variabel yang digunakan lebih dikerucutkan pada pembahasan mengenai Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kinerja Pegawai dan Kepuasan Kerja.

B. Landasan Teori

Kinerja Pegawai

Menurut Armstrong dan Baron, (2012), kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Mathis dan Jackson, (2009) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

a. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Gibson *et al*., (1995), Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor menu antara lain:

1) Faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga, dst), dan demografis (umur, asal usul, dll).

2) Faktor organisasi, adalah sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi, dan diskripsi pekerjaan (job description).
3) Faktor psikologis, ialah persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar, dan motivasi.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut (Narmodo, 2007) :

1) Kepuasan Kerja

   Kepuasan kerja mempunyai peran penting dalam rangka mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Kepuasan kerja memberikan sumbangan yang besar terhadap keefektifan organisasi, serta merangsang semangat kerja dan kinerja karyawan.
2) Komitmen Organisasional

   Komitmen organisasional merupakan suatu keadaan atau derajat sejauh mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuan serta memelihara keanggotaan dalam organisasi.
3) Motivasi

   Pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi kerja dari anggota organisasi (karyawan). Dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik.
4) *Leader Member Exchange* / Kepemimpinan

   Merupakan hubungan antara dua orang yang berbeda dalam suatu organisasi yaitu hubungan yang terjadi antara atasan dan bawahan. Apabila hubungan kedua belah pihak baik maka akan mempengaruhi kinerja masing-masing.
5) Pendidikan

   Pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai kinerja yang lebih baik, hal demikian ternyata merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Tanpa bekal Pendidikan mustahil orang akan mudah mempelajari hal-hal yang bersifat baru di dalam cara atau sistem kerja.

6) Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, kedisiplinan dengan suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai.

7) Ketrampilan

Ketrampilan banyak pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, ketrampilan karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui training, kursus-kursus, dan lain-lain.

8) Sikap Etika Kerja

Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras, dan seimbang didalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain. Etika dalam hubungan kerja sangat penting karena dengan tercapainya hubungan yang selaras dan serasi serta seimbang antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan kinerja.

9) Gizi dan Kesehatan

Daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang didapat, hal itu akan mempengaruhi kesehatan pegawai, dengan semua itu maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

10) Tingkat Gaji

Penghasilan yang cukup berdasarkan kinerja karyawan karena semakin tinggi prestasi karyawan akan makin besar gaji yang diterima. Dengan itu maka akan memberikan semangat kerja tiap karyawan untuk memacu prestasi sehingga kinerja karyawan baik.

11) Lingkungan Kerja dan Iklim Kerja

Lingkungan kerja dari karyawan disini termasuk hubungan kerja antar karyawan, hubungan dengan pimpinan, suhu serta lingkungan kerja, penerangan, dan sebagainya. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari perusahaan 23 karena sering karyawan enggan bekerja karena

tidak ada kekompakan dalam kelompok kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan, hal ini akan mengganggu kerja karyawan.

12) Teknologi

Dengan adanya kemajuan teknologi yang meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih, akan dapat mendukung tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.

13) Sarana Produksi

Faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.

14) Jaminan Sosial

Perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan, menunjang kesehatan dan keselamatan. Dengan harapan agar karyawan semakin bergairah dan mempunyai semangat untuk bekerja.

15) Manajemen

Dengan adanya manajemen yang baik maka karyawan akan berorganisasi dengan baik, dengan demikian kinerja karyawan akan baik.

16) Kesempatan Promosi Jabatan

Setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, dengan diberikan kesempatan promosi jabatan, maka karyawan akan meningkatkan kinerja.

b. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Bernardin & Russel, (2003) untuk mengukur kinerja pegawai dapat digunakan beberapa indikator kinerja, antara lain adalah:

1) Kualitas (*Quality*) merupakan tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
2) Kuantitas (*Quantity*) merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3) Ketepatan waktu (*Timeliness*) merupakan di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu

yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.

4) Efektivitas biaya (*Cost effectiveness*) merupakan tingkatan di mana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.
5) Hubungan antar perseorangan (*interpersonal impact*) merupakan tingkatan di mana seorang pegawai mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain dan juga pada bawahan.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Faktor pendukung manusia dalam menjalankan tugas kerja, yaitu terdapat lingkungan kerja kondusif. Faktor ini terkait dengan permasalahan moral kerja pegawai untuk menjalankan pekerjaan. Jika lingkungan tersebut tidak mendukung, tentu bisa meningkatkan beban psikologis pekerja dan mengikat pekerja untuk terlibat aktif sehingga moral kerja itu pun terjadi penurunan (Siswanto, 2017).

Lingkungan kerja merupakan sistem yang meliputi perangkat variabel yang memengaruhi capaian kerja perusahaan, yakni kriteria seseorang, pekerjaan, dan kondisi kerja. Lingkungan di suatu organisasi meliputi pemimpin, pegawai, rekan kerja, organisasi, dan tuntutan kerja. Terkait lingkungan kerja sehingga bisa dipahami bila lingkungan kerja sebagai beragam hal yang terdapat di sekitar pekerjaan, serta bisa memengaruhi karyawan selama melaksanakan tugas kerja yang menjadi tanggung jawabnya.

Nitisemito, (2004) menyebut jika faktor lingkungan kerja bisa memengaruhi maupun mengoptimalkan efisensi kerja. Lingkungan kerja fisik memerlukan penerangan agar mempermudah dan memaksimalkan pegawai dalam mengerjakan tugas kerja secara nyaman. Penerangan bersumber dari penerangan buatan dan alamiah. Penerangan alamiah berasal dari sinar matahari yang mencukupi sehingga memerlukan perencanaan tempat kerja, seperti penempatan jendela, ventilasi, pintu,

pemilihan warna kaca, genting, dan sebagainya. Penerangan bersumber dari listrik yang bisa dinyalakan berdasar pada kebutuhan.

a. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Secara garis besar, lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut :

1) Fasilitas Kerja, Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, fentilasi yang kurang serta prosedur yang tidak jelas.
2) Gaji dan tunjangan, gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.
3) Hubungan kerja, kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil.

Menurut Sedarmayanti, (2017) Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik. Berikut jenis lingkungan kerja non fisik:

1) Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik
   a) Struktur kerja
   b) Tanggung jawab kerja
   c) Perhatian dan dukungan pemimpin
   d) Kerja sama antar kelompok
   e) Kelancaran komunikasi

b. Indikator Lingkungan Kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik yang terjadi dalam sebuah peuruhaan dapat diukur melalui beberapa indikator (Siagian, 2014) yaitu :

1) Hubungan rekan kerja setingkat Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling instrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.
2) Hubungan atasan dengan karyawan Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing- masing.
3) Kerjasama antar karyawan Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaiakan pekerjaan mereka secara efektif dan efesien".

Beban Kerja

Beban kerja sebagai kumpulan atau beberapa tugas yang pemimpin organisasi berikan ke pegawai, dan perlu unit organisasi selesaikan dengan rentang waktu tertentu. Mengkaji beban kerja sebagai tahap penentu jumlah kerja sumber daya, berguna untuk menuntaskan tugas kerja dalam rentang waktu tertentu, serta bukan sekadar beban kerja terkait mutu maupun jumlah yang pegawai hasilkan. Terlampir definisi terkait beban kerja sesuai perspektif beberapa pakar:

Mudayana, (2016) menyebut jika beban kerja sebagai segala hal yang hadir melalui interaksi antara tanggung jawab, lingkungan kerja, keterampilan, perilaku, dan anggapan karyawan. Siswanto, (2017) menuturkan bilamana beban kerja sebagai beberapa kegiatan yang wajib unit organisasi atau pegawai selesaikan secara terstruktur mempergunakan teknik analisis jabatan, analisis beban kerja maupun manajemen lain dengan rentang waktu tertentu agar bisa memperoleh

informasi terkait efektivitas maupun efisiensi kerja di dalam perusahaan. Munandar, (2014) memperjelas jika beban kerja merupakan tugas yang pekerja dapatkan secara efektif maupun efisien dalam rentang waktu tertentu, serta memanfaatkan kemampuan pada diri pegawai.

a. Faktor-Faktor Beban Kerja

Arika, (2011) menyatakan bahwa Beban kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal.

1) Faktor Internal

Faktor internal adalah sebuah faktor yang berasal dari dalam tubuh karyawan yang meliputi faktor fisik dan faktor somatis yang diakibatkan oleh reaksi beban eksternal dan dapat berpotensi sebagai stressor atau penyebab stress. Faktor fisik meliputi persepsi, motivasi, keinginan, kepercayaan, persepsi, kepuasan dan sebagainya dan faktor somatis meliputi umur, ukuran tubuh, jenis kelamin, kondisi kesehatan, status gizi dan sebagainya

2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah beban yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti:

a) Organisasi kerja

Meliputi lamanya waktu istirahat, waktu kerja, sistem kerja, shift kerja dan sebagainya.

b) Lingkungan kerja

Meliputi lingkungan kerja fisik, biologis dan psikologis yang dapat mengakibatkan beban tambahan karyawan.

c) Tugas

Tugas terbagi menjadi dua tipe yaitu tugas yang yang bersifat mental dan fisik. Tugas yang bersifat mental seperti tanggung jawab, emosi pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan. Sedangkan tugas yang bersifat fisik seperti tata ruang dan kondisi tempat kerja, stasiun kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat dan kondisi lingkungan kerja.

b. Indikator Beban Kerja

Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi dari indikator beban kerja yang dikemukakan oleh Putra (2012), yang meliputi antara lain:

1) Target Yang Harus Dicapai
   Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk mendesain, mencetak, dan finishing. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
2) Kondisi Pekerjaan
   Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang dan kerusakaan pada mesin produksi, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.
3) Standar Pekerjaan
   Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Kepuasan Kerja

Masing-masing pegawai secara perseorangan akan memiliki kepuasan kerja berlainan, kendati ada di jenis pekerjaan yang sama. Perihal ini bergantung ke tingkat kebutuhan pegawai dan sistem yang ada di diri mereka. Umar, (2013) memperjelas bila kepuasan kerja merupakan perasaan maupun penilaian seseorang terhadap pekerjaan, terkhusus perihal kondisi kerja: sesuai harapan, keinginan, dan kebutuhannya.

Hariandja, (2012) menyampaikan pendapat bila kepuasan kerja, yaitu unsur terpenting bagi organisasi akibat kepuasan kerja mampu memengaruhi perilaku kerja, misalnya rajin, malas, dan sebagainya atau berhubungan dengan perilaku

terpenting bagi organisasi. Handoko, (2010) memaparkan bila kepuasan kerja sebagai kondisi emosional yang memicu rasa senang atau tidak senang ketika pegawai memandang tugas kerjanya.

a. Teori Kepuasan Kerja

Menurut Wexley dan Yukl (2018) dalam bukunya yang berjudul *Organizational Behavior* and *Personel Psychology*, ada tiga macam teori kepuasan kerja, yaitu :

1) *Discrepancy Theory* (Teori Ketidaksesuaian)
   Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter (1961). Porter mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kemudian Locke (1969) menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang bergantung pada discrepancy antara ekspektasi, keinginan dan nilai yang diharapkan dengan apa yang menurut perasaannya atau presepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaannya.
2) *Equity Theory* (Teori Keadilan)
   Teori ini dikembangkan oleh Adams (1963). Pada prinsipnya teori ini beranggapan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan keadilan atau tidak atas suatu keadaan. Perasaan tersebut akan didapat dengan membandingkan dengan keadaan orang lain, rekan kerja sekantor atau yang berbeda tempat kerja (*comparison person*).
3) *Two Factor Theory* (Teori Dua Faktor)
   Prinsip dari teori ini adalah bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja (*job dissatisfaction*) merupakan dua hal yang berbeda. Artinya kepuasan atau ketidakpuasan terhadap pekerjaan bukan variabel yang kontinyu. Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Herzberg (1966), yang membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu kelompok satisfiers atau motivator dan kelompok *dissatisfier* atau *hygiene factors*.

b. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Faktor–faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut pendapat Gilmer (2016) sebagai berikut :

1) Kesempatan untuk Maju

   Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan pengalaman dan kemampuan kerja selama bekerja. Termasuk di dalamnya adalah kesempatan untuk promosi atau naik jabatan.

2) Keamanan Kerja

   Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan kerja karyawan selama bekerja. Karyawan akan berhenti dan berpikir ulang apabila pekerjaan yang dilaksanakannya mengandung bahaya dan efek negatif di dalamnya. Misalnya bekerja pada pabrik cat atau zat kimia berbahaya.

3) Gaji

   Gaji merupakan salah satu bentuk kompensasi yang sering menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang yang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya. Gaji yang kecil dengan beban kerja yang cukup berat akan membuat karyawan kecewa dan merasa dirugikan. Gaji harus sesuai dan diberikan dengan adil kepada karyawan.

4) Manajemen Kerja

   Manajemen kerja yang baik adalah yang memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman.

5) Kondisi Kerja

   Dalam hal ini adalah sarana dan prasarana kerja seperti tempat kerja, ventilasi, penyinaran, kantin, dan tempat parkir. Sarana yang lengkap dan aman akan memberikan kenyamanan kerja pada karyawan.

6) Pengawasan (Supervisi)

Bagi karyawan, supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turnover* yang tinggi.

7) Faktor Intrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

8) Komunikasi

Komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pimpinan dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Pemimpin yang bersedia untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat atau prestasi serta keluhan-keluhan karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan kepuasan kerja. Karyawan akan merasa diakui dan dihargai keberadaannya dalam lingkungan perusahaan.

9) Aspek Sosial dalam pekerjaan

Aspek ini merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja. Misalnya, perusahaan atau manajemen memberikan santunan kepada karyawan yang sedang mengalami musibah, memberikan libur atau cuti kepada karyawan yang sakit dan sebagainya.

10) Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi, (2018), terdapat beberapa indicator yang dapat mengukur kepuasan kerja pada seorang karyawan sebagai berikut :

1) Pekerjaan

   Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2) Upah

   Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan keja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3) Promosi

   Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

4) Pengawas

   Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5) Rekan kerja

   Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

C. Kerangka Berpikir

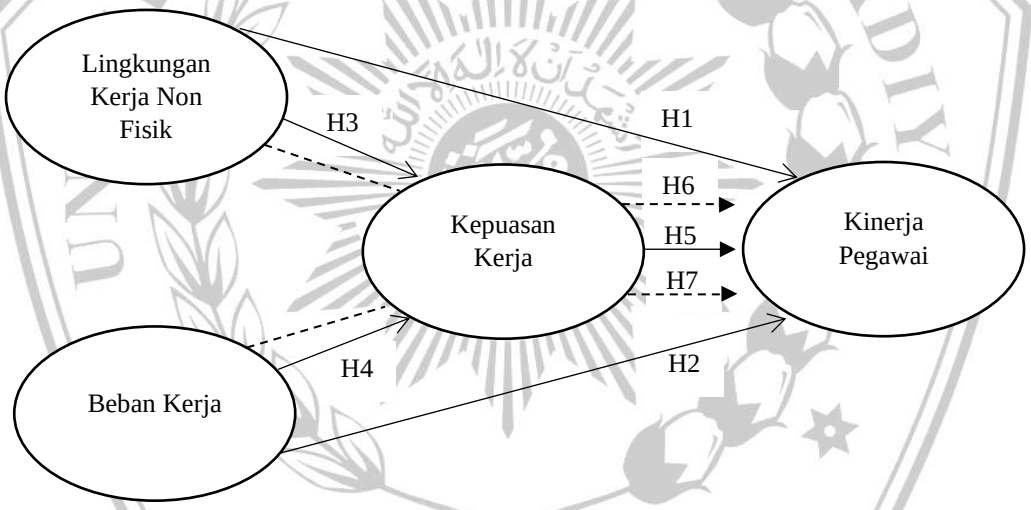
Kerangka pikir merupakan sebuah gambaran yang dapat menggambarkan pola interaksu antar variabel. Selain itu kerangka pikir digunakan untuk mempermudah peneliti dalam mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Dalam penelitian ini Lingkungan Kerja non fisik dan Beban Kerja bertindak sebagai variabel bebasnya serta yang bertindak sebagai variabel terikatnya adalah Kinerja Pegawai yang selanjutnya disebut (KP) dan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening memediasi dari dua variabel bebas dan terikat. Mangkunegara, (2016) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai

perseorangan maupun kelompok. Beban kerja menurut Meshkati, (2011) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda

Menurut (Hasibuan, 2009) menjelaskan bahwa Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Maka dari itu penelitian ini memiliki kerangka berpikir sebagai yang ditunjukan pada Gambar 2.1 dengan pemikiran yang digunakan sebagai berikut :

Gambar 2.1 : Kerangka Berfikir



Keterangan :

——————→ = Pengaruh langsung

- - - - - - - - - - - - - - - = Pengaruh tidak langsung

D. Hipotesis

1. Pengaruh Lingkungan Kerja non fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah lingkungan fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi secara langsung maupun secara tidak langsung. Mangkunegara (2016) melalui bukunya menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Indriyanto dan Solovida, (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hammar, (2023) dimana dalam penelitian tersebut dapat dibuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diperkuat oleh penelitian Wijaya, (2017) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah.

H1: Lingkungan Kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Komaruddin, (2012) melalui bukunya, beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Sedangkan buku yang dikemukakan oleh Koesmowidjojo, (2017) beban kerja adalah proses dalam penetapan jumlah jam kerja suberdaya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dalam kurun waktu tertentu.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Paramitadewi, (2017) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahfudz, (2017) dimana dalam penelitian tersebut dapat dibuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diperkuat oleh penelitian Indriyanto &

Solovida, (2019) menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

H2: Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

3. Pengaruh Lingkungan Kerja non fisik Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Priansa, (2014) Kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Sedangkan Nitisemito, (2004) menyatakan bahwa perusahaan hendaknya dapat menciptakan kondisi kerja yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Manajemen hendaknya mampu menciptakan suasana kerja yang penuh dengan nuansa kekeluargaan dan komunikasi yang baik.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hammar, (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sudarmi & Jati, (2017) dimana dalam penelitian tersebut dapat dibuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Diperkuat oleh penelitian Ayunasrah *et al.*, (2020) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

H3: Lingkungan Kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

4. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu (Irwandy, 2007). Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat kerja. Beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi selain unsur beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja (Sudiharto, 2001).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hammar, (2023) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurhasanah, (2022) dimana dalam penelitian tersebut dapat dibuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Diperkuat oleh penelitian Azhar *et al.*, (2023) menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

H4: Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Koesmono, (2015) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja. Sedangkan Umar, (2013) melalui bukunya menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaanya, khususnya mengenai kondisi kerjanya dalam hubunganya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginanya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hammar, (2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahfudz, (2017) dimana dalam penelitian tersebut dapat dibuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diperkuat oleh penelitian Sudarmi & Jati, (2017) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H5: Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

6. Pengaruh Lingkungan Kerja non fisik Terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi dengan Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan semakin betah dan menyukai pekerjaannya yang akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja

karyawan tersebut, dan begitupun sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak nyaman dan berantakan akan membuat karyawan tidak betah berada di kantor dan membuat karyawan tersebut merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Dalam konteks ini lingkungan kerjaakan membawa pengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hammar, (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sudarmi & Jati, (2017) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Diperkuat oleh penelitian Ayunasrah *et al.,* (2020) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

H6: Lingkungan Kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi dengan Kepuasan Kerja

7. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi dengan Kepuasan Kerja

Baron & Byrne (1994) menuturkan jika terdapat dua kelompok faktor yang berpengaruh ke kepuasan kerja. Pertama, organisasi yang memuat kebijakan perusahaan maupun iklim kerja. Kedua, faktor perseorangan atau kriteria pegawai. Faktor personal ini, terdapat prediktor penting terhadap kepuasan bekerja: jabatan dan masa kerja.Rendahnya status kerja dan intensitas kerja yang rutin bisa memicu pegawai berupaya mendapat pekerjaan lainnya. Perihal itu memperjelas jika kedua faktor itu bisa mengakibatkan rasa tidak puas pegawai terhadap pekerjaannya. Pegawai yang tertarik dan tertantang terhadap tugas kerjanya cenderung berpuas diri dengan hasil kerja bila mereka mampu menanganinya secara optimal.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurhasanah, (2022) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Azhar *et al.,* (2023) menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Diperkuat oleh penelitian Hammar, (2023) menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

H7: Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai yang di mediasi dengan Kepuasan Kerja

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG