

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kepuasan Kerja

Menurut Badariyah (2015) kepuasan kerja merupakan sikap dan perasaan pekerja terhadap aspek-aspek yang menyenangkan dan tidak menyenangkan mengenai pekerjaannya sesuai penilaian masing-masing individu. Hal ini artinya bahwa kepuasan kerja merupakan respon dari setiap individu dalam menyatakan perasaan dan sikap mereka terhadap pekerjaannya, dimana sikap tersebut muncul dikarenakan respon atas harapan yang akan diterimanya.

Kepuasan kerja juga merupakan gambaran dari penilaian seseorang terhadap kondisi lingkungan atau tempat kerjanya. Hal ini sesuai dengan pernyataan Jufrizen dan Sitorus (2021) yang menyatakan bahwa, kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya. Dengan demikian maka, kepuasan kerja adalah penilaian seseorang secara subjektif yang terdapat perbedaan dengan yang lainnya dalam menyatakan perasaan senang atau tidak senang berdasarkan keinginan perilaku seseorang tersebut. Dalam menentukan bagaimana seseorang dapat menyatakan dirinya merasa puas atau tidak terhadap suatu pekerjaan dan lingkungan didalamnya, ada beberapa hal yang mempengaruhinya. Seperti yang dijelaskan oleh Busro (2018), bahwa beberapa hal yang akan menentukan kepuasan kerja adalah hubungan kerja, tantangan kerja, dan perlindungan kerja.

Dengan demikian berdasarkan penjelasan di atas tentang kepuasan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu respon seseorang dalam menyatakan perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya yang cenderung melibatkan emosional, sehingga hal ini bersifat subjektif dan memiliki perbedaan dengan yang lainnya secara signifikan.

Adapun indikator-indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang Menurut Pangarso dan Ramadhanti (2015) adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang akan berpengaruh secara signifikan pada bagaimana tanggungjawab dan tugas-tugas didalamnya yang harus dilaksanakan dan diselesaikan yang pada akhirnya akan membuat seseorang merasakan apakah umpan balik yang diterima akan sesuai harapannya atau tidak setelah menyelesaikan pekerjaan tersebut. Hal ini tentu saja akan melibatkan sikap secara emosional dalam bersikap menyatakannya.

2. Organisasi dan manajemen

Ketika seseorang berada atau bekerja pada suatu organisasi yang terorganisir dengan baik dan memiliki manajemen yang sistematis terhadap setiap aspek didalamnya, orang tersebut akan merasa lebih senang dan puas terhadap pekerjaan yang dilakukan dan pencapaiannya dibandingkan dengan organisasi yang tidak memiliki tujuan jelas dan manajemen yang buruk terlebih lagi yang menyangkut pada pengelolaan sumberdaya manusia didalamnya.

3. Kesempatan dalam pengembangan diri

Suatu organisasi atau perusahaan yang membuka peluang atau kesempatan dalam mengembangkan kemampuan pekerja atau karyawannya, akan turut mempengaruhi rasa puas dan senang pada karyawannya tersebut. Karena dengan demikian seorang karyawan akan merasa menerima umpan balik yang positif selain upah terhadap pengembangan karirnya.

4. Gaji

Hal ini sangat penting untuk diperhatikan oleh organisasi atau perusahaan, karena kepuasan seorang karyawan akan timbul karena adanya harapan umpan balik yang akan diterimanya ketika telah melaksanakan pekerjaan dan tanggungjawabnya. Organisasi atau perusahaan yang memiliki sistem pemberian gaji yang sistematis dan terstruktur tentu saja akan membuat karyawan didalamnya merasa puas dan senang, sehingga hal ini akan memicu semangat mereka untuk memberikan kinerja yang terbaik terhadap organisasi atau perusahaannya.

5. Rekan kerja

Lingkungan sekitar termasuk rekan kerja akan turut mempengaruhi seseorang dalam merasakan kepuasan ketika melakukan pekerjaannya. Rekan kerja yang supportif akan membuat seseorang cenderung merasa nyaman dan senang sehingga dapat mencapai kepuasan kerja mereka. Sebaliknya jika rekan kerja yang ada di lingkungan kerja tersebut ternyata mempunyai sikap dan perilaku yang buruk, tidak menutup kemungkinan hal tersebut akan menular kepada yang lain dan kinerja yang dihasilkan tidak maksimal yang pada akhirnya seseorang akan merasa kurang nyaman dan senang terhadap pekerjaan dan pencapaiannya.

6. Kondisi kerja

Dalam hal ini seseorang yang memiliki kondisi baik dalam bekerja akan lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya dan menjalaninya dengan perasaan senang, sehingga pekerjaan yang dihasilkan akan lebih baik. Sebaliknya jika seseorang melakukan aktivitas pekerjaannya dalam kondisi yang kurang baik, maka akan cenderung sulit dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya dan menimbulkan respon yang kurang memuaskan terhadap pekerjaan yang telah dilakukannya.

2.1.2. Kelelahan Emosional

Menurut Talahatu (2018), kelelahan emosional adalah suatu bentuk kelelahan yang disebabkan seseorang bekerja terlalu intens, berdedikasi dan berkomitmen, bekerja terlalu banyak dan terlalu lama serta memandangi kebutuhan dan keinginan mereka sebagai hal kedua. Hal ini dikarenakan seseorang merasa memiliki tanggungjawab terhadap pekerjaannya dan merasa harus melaksanakan tanggungjawab tersebut dengan baik sehingga untuk menghasilkan suatu hal yang maksimal terhadap tanggungjawabnya tersebut.

Profesi seorang guru yang setiap harinya harus melayani siswa dalam memberikan materi pembelajaran, merupakan suatu pekerjaan yang menghadapi tuntutan dan pelibatan emosional secara langsung. Hal ini sejalan dengan pendapat Sholikhah (2009) yang mengemukakan bahwa, pelibatan emosional bagi seorang guru yang dimaksud dapat terjadi ketika melakukan interaksi terhadap siswa-siswa

dan rekan kerja dengan guru lainnya, yang tidak jarang bisa memicu terjadinya ketegangan emosional karena adanya tekanan-tekanan yang timbul dari interaksi tersebut dan juga faktor lingkungan kerja yang ada.

Menurut Karatepe (2013) kelelahan emosional juga bisa terjadi pada seseorang ketika dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang berlebihan dan tidak dapat mengelola antara peran dan konflik yang terjadi pada pekerjaan dan keluarga. Sehingga hal ini akan semakin menambah risiko seorang guru mengalami kelelahan emosional yang disebabkan energinya semakin berkurang karena peran dan tanggungjawab yang harus dijalankan secara berlebihan. Hal ini sesuai dengan pendapat Poernomo (2015), yang menyatakan bahwa kelelahan emosional adalah kelelahan yang disebabkan oleh menipisnya sumberdaya atau energi dan waktu yang diakibatkan peran yang berlebihan sehingga seseorang tidak dapat melakukan peran dan tanggung jawabnya secara memadai dan nyaman.

Berdasarkan penjelasan mengenai pemahaman tentang kelelahan emosional tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kelelahan emosional adalah kondisi emosional seseorang yang merasa lelah baik secara fisik ataupun mental terhadap tuntutan pekerjaannya yang diakibatkan oleh tekanan-tekanan yang berlebih dalam menjalankan dan menyelesaikan tanggungjawab pekerjaannya.

Adapun indikator-indikator dari kelelahan emosional menurut Nurlaila dan Sudarma (2016) adalah:

1. Terganggu secara emosional

Hal ini akan ditandai dengan habisnya energi secara emosional dengan gejala susah untuk berkonsentrasi, lebih mudah lupa, dan sulit mengontrol sikap.

2. Merasa lelah ketika pada saat selesai bekerja

Hal ini disebabkan karena beratnya tekanan dan beban kerja yang ditanggung, sehingga seseorang kurang memiliki waktu istirahat dan berdampak pada rasa lelah di akhir waktu kerja.

3. Timbul rasa frustasi ketika bekerja

Ditandai dengan emosi yang kurang stabil, merasa putus asa, kurang bersemangat sehingga menyebabkan kurang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya.

4. Merasa tertekan ketika menghadapi pekerjaan

Dalam hal ini seseorang akan mudah merasa tidak percaya diri dan gugup secara berlebihan yang berdampak pada kinerjanya dalam menjalankan tanggungjawab yang diberikan.

5. Merasa telah mencapai batasan dalam bekerja

Hal ini akan ditandai dengan sikap yang seringkali bermalasan dan kurang peduli dengan kondisi sekitar dalam menghadapi pekerjaan dan memenuhi tanggungjawabnya.

6. Merasa lelah ketika menghadapi jadwal kerja

Hal ini ditandai perasaan yang cemas saat memulai pekerjaan, merasa lesu, kurang bersemangat, dan kurang bergairah.

2.1.3. Lingkungan Kerja

Menurut Kurniawan (2017), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Oleh karena itu, lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang penting dalam mengoptimalkan kinerja seseorang. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara langsung terhadap seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi (Awaluddin, 2018). Menurut Sari (2018) lingkungan kerja bagi para guru merupakan ruang lingkup dalam mengembangkan wawasan dan pengetahuan serta meningkatkan kompetensi yang dimiliki untuk membantu pelaksanaan kegiatan belajar mengajar di sekolah secara formal.

Menurut Sari (2013), menyatakan bahwa peningkatan mutu lingkungan kerja dapat menjadikan sekolah lebih efektif dalam memberikan proses kinerja yang lebih baik. Dengan demikian setiap sekolah yang menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar secara formal, harus bisa menciptakan suatu lingkungan kerja

yang baik dan kondusif dalam menunjang kinerja guru yang didukung dengan penyediaan sarana dan prasarana yang sesuai kebutuhan. Hal ini dikarenakan semakin kebutuhan guru dalam melaksanakan aktivitas pembelajaran yang dilakukan terpenuhi, maka akan semakin tinggi pula keinginan guru tersebut dalam meningkatkan kinerja mereka dalam melakukan tugas dan kewajibannya di sekolah (Sari, 2018).

Berdasarkan penjelasan di atas mengenai pemahaman tentang lingkungan kerja, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu ruang lingkup yang mempunyai pengaruh secara langsung bagi seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugasnya di suatu organisasi. Dalam perspektif seorang guru, lingkungan kerja merupakan suatu ruang lingkup yang menunjang kinerjanya dalam mengembangkan wawasan dan meningkatkan kompetensi dalam proses belajar mengajar dengan sarana dan prasarana yang tersedia sesuai kebutuhannya.

Adapun indikator-indikator dari lingkungan kerja, terbagi menjadi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Indikator-indikator dalam lingkungan kerja fisik menurut Wibowo, dkk (2014) adalah sebagai berikut:

1. Tata ruang kerja

Tata ruang kerja merupakan layout dalam bagaimana semua hal yang menyangkut kebutuhan organisasi dalam melakukan suatu pekerjaan untuk menunjang kinerja dan meningkatkan efektivitas serta efisiensi dalam menyelesaikan setiap tugas - tugas yang ada.

2. Kondisi peralatan kerja

Dalam melakukan pekerjaannya setiap karyawan sudah seharusnya difasilitasi dengan peralatan yang dalam kondisi layak sehingga pekerjaan yang dihasilkan akan lebih maksimal dan meminimalisir terjadinya risiko kecelakaan kerja.

3. Kebersihan

Kondisi lingkungan kerja yang bersih akan membuat karyawan merasa nyaman dan dapat meminimalisir adanya dampak terhadap gangguan kesehatan dibandingkan dengan lingkungan kerja yang kotor dan kumuh.

Sedangkan indikator lingkungan kerja non fisik menurut Alfarisi (2014) adalah:

1. Hubungan rekan kerja

Interaksi dan komunikasi yang terjadi antara karyawan terhadap rekan kerja akan turut mempengaruhi bagaimana lingkungan kerja yang harmonis akan tercipta satu sama lain, dan akan berdampak pada bagaimana kerja tim yang baik dalam lingkungan kerja tersebut.

2. Budaya organisasi atau perusahaan

Budaya perusahaan merupakan suatu hal yang menjadi ciri khas dan membuat perusahaan tersebut memiliki karakteristik tersendiri. Hal ini akan menciptakan suatu lingkungan kerja yang unik dan membedakan dengan perusahaan lainnya.

3. Kebijakan organisasi atau perusahaan

Kebijakan yang diambil dan diputuskan oleh perusahaan akan memiliki dampak secara langsung terhadap aktivitas setiap karyawannya. Hal ini dikarenakan kebijakan perusahaan merupakan keputusan tertinggi yang harus diterima dan dilaksanakan setiap karyawan.

2.1.4. Kinerja Guru

Menurut Supardi (2015) kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, yaitu kata *performance* yang berarti *the act of performing* yang secara bahasa berarti tindakan menampilkan atau melaksanakan suatu kegiatan. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja adalah ketika seseorang melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan yang hasilnya akan ditampilkan sebagai tolok ukur. Hasil kerja dari seseorang tersebut didefinisikan sebagai nilai dari serangkaian perilaku karyawan yang berkontribusi baik secara positif maupun negatif terhadap pencapaian tujuan organisasi (Afriani, 2020).

Selain itu kinerja juga merupakan suatu prestasi atau keberhasilan ketika seseorang mencapai tujuan dan target yang telah direncanakan dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan pendapat Saputra (2013) yang menyatakan bahwa, kinerja merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh seorang pegawai untuk memperoleh hasil kerja yang optimal.

Menurut Fauziana (2017) kinerja guru merupakan kulminasi dari tiga elemen yang paling berkaitan yakni keterampilan, upaya sifat keadaan, dan kondisi eksternal. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dibawa seseorang ke tempat kerja, seperti pengalaman, kemampuan, kecakapan-kecakapan antar pribadi serta kecakapan teknik. Upaya tersebut diungkap sebagai motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Sedangkan kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi eksternal mendukung produktivitas kerja.

Selain itu kinerja seseorang dapat ditingkatkan jika adanya kesesuaian antara pekerjaan dengan keahlian yang dimiliki begitu pula halnya dengan penempatan guru pada bidang tugasnya. Menempatkan guru sesuai dengan keahlian secara mutlak harus dilakukan, karena jika guru diberikan tugas yang tidak sesuai dengan keahliannya akan beakibat menurunnya cara kerja dan hasil pekerjaan, juga akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri mereka (Fauziana 2017).

Kinerja guru tidak terwujud begitu saja, namun dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. Menurut Afriani (2020) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah lingkungan kerja. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja merupakan kondisi yang dihadapi oleh guru secara langsung dan akan berdampak terhadap kinerjanya.

Berdasarkan penjelasan di atas mengenai pemahaman tentang kinerja guru, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja secara umum adalah suatu pencapaian atas prestasi atau keberhasilan seseorang dalam melakukan pekerjaannya, kemudian kinerja guru adalah suatu keberhasilan seorang guru ketika melaksanakan tugasnya dalam mengembangkan kompetensi dalam aktivitas belajar-mengajar atau tugas lainnya sesuai fungsi sekolah sesuai dengan keahlian yang dimiliki.

Adapun indikator-indikator dalam kinerja guru yang dikemukakan oleh Fauziana (2017) adalah sebagai berikut:

1. Penguasaan landasan kependidikan

Hal ini berkaitan dengan latar belakang dari bidang ilmu yang dikuasai oleh seorang guru dari riwayat pendidikan yang telah ditempuhnya, sehingga dalam melakukan aktivitas pembelajaran akan lebih optimal.

2. Penguasaan bahan pengajaran

Seorang guru harus memastikan sebelum melakukan aktivitas belajar mengajar sudah terlebih dahulu mengetahui dan menguasai bahan ajar yang akan diberikan kepada siswa. Hal ini penting karena akan menentukan arah dalam proses pembelajaran untuk mencapai target dan tujuan sesuai kurikulum yang berlaku.

3. Pengelolaan program belajar mengajar

Dalam melaksanakan aktivitas belajar mengajar seorang guru harus mampu menerapkan sistem pembelajaran dengan manajemen yang baik, seperti manajemen durasi pembelajaran dan materi yang akan diberikan. Dengan manajemen yang baik dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran, seorang guru akan bisa mencapai kinerja yang optimal dan hasil belajar siswa juga akan lebih maksimal.

4. Penggunaan alat pelajaran

Selain memahami dan menguasai bahan ajar, seorang guru juga harus mampu dalam mempratikkan dan memperagakan alat pembelajaran sebagai sarana pendukung dalam kegiatan belajar mengajar. Sehingga penerapan aktivitas pembelajaran tidak hanya berfokus pada teori saja, namun juga melalui praktik yang diajarkan langsung kepada siswa.

5. Pemahaman administrasi sekolah

Dalam melakukan aktivitasnya seorang tidak hanya menguasai dan memahami bahan ajar dalam kegiatan pembelajaran saja, namun juga harus bisa memahami dan menguasai sistem administrasi sekolah yang berlaku. Hal ini dikarenakan dalam suatu institusi sekolah perlu adanya tata kelola yang baik untuk mengatur dan menjaga setiap aktivitas yang dilakukan sesuai dengan

standar yang berlaku. Selain itu administrasi sekolah yang baik juga berperan penting dalam menentukan mutu sekolah sesuai penilaian yang dilakukan pihak-pihak terkait.

2.2. Kajian Empiris

Beberapa temuan penelitian terdahulu yang menjadi dasar rujukan hubungan antar variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama/ Tahun/ Negara	Variabel Penelitian	Populasi, Jumlah Sampel, Teknik Pengambilan Sampel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1	Sholikh an/2009 /Indone sia	Kelelahan Emosional , Kepuasan Kerja, Kinerja Guru.	Populasi dan sampel berjumlah 137 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dimana semua populasi menjadi sampel dalam penelitian.	Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini mengguna kan analisis deskriptif dan analisis jalur. Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskri psikan keadaan masing- masing	Hasil analisis berdasarkan analisis deskriptif dan analisis jalur menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima, adapun hasil analisisnya sebagai berikut: 1. Hasil penelitian menunjukk an adanya pengaruh secara langsung dari

				<p>variabel dan analisis jalur digunakan untuk mengetahui pengaruh sebuah variabel terhadap variabel lainnya.</p>	<p>kelelahan emosional terhadap kepuasan kerja guru.</p> <p>2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kelelahan emosional berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja guru.</p> <p>3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru.</p> <p>4. Hasil penelitian menunjukkan kelelahan emosional tidak berpengaruh</p>
--	--	--	--	---	---

					h secara tidak langsung terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja.
2	Ahmadi ansah/2 016/Ind onesia	Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Guru	Populasi dan sampel berjumlah 52 orang. Karena jumlah populasi tidak lebih dari 100 orang, maka teknik penarikan sampel yang digunakan adalah dengan sampel jenuh dimana seluruh populasi menjadi sampel dalam penelitian.	Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi dan uji hiptesis.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: <ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. 2. Temuan penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

3	Aifa, et al./2021/Indonesia	Quality of Work Life, Kelelahan Emosional, Kompetensi, Kinerja	Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga bidan di RSUD Kabupaten Muna sebanyak 123 orang. Sampel yang digunakan sebanyak 94 responden, dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah stratified proportional random sampling.	Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda dengan program SPSS 21.0 For Windows.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan: 1. Quality of Work Life mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bidan di RSUD Kabupaten Muna. 2. Kelelahan Emosional berpengaruh negatif terhadap kinerja bidan di RSUD Kabupaten Muna. 3. Kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bidan di RSUD Kabupaten Muna.
4	Awaludin/201	Lingkungan Kerja,	Populasi penelitian ini	Teknik analisis	Hasil penelitian ini

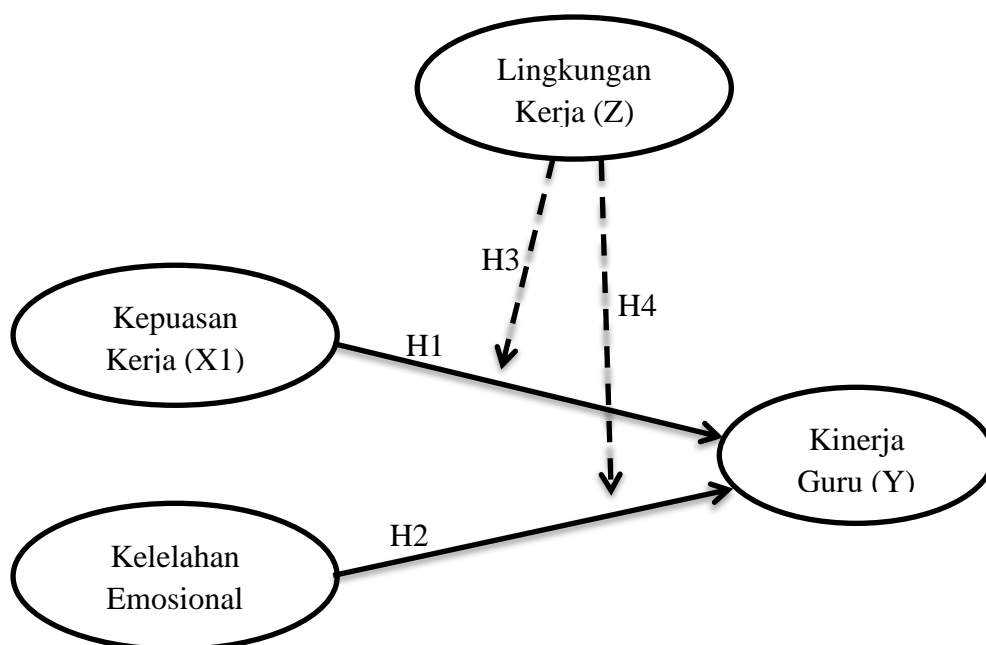
	8/Indonesia	Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Dosen	adalah seluruh dosen aktif yang mengajar di UIN Alauddin Makassar sedangkan populasi target adalah seluruh dosen yang mengajar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar baik PNS maupun non PNS yang berjumlah 65 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh sehingga menggunakan seluruh populasi sebagai sampel.	yang digunakan dalam penelitian ini adalah model persamaan structural atau <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM) untuk mengetahui hubungan kausal antar variabel laten yang terdapat dalam persamaan struktural.	menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Kemudian variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.
5	Hayati dan Fitria/2018/Indonesia	Burnout, Kinerja.	Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan BMT El-Munawar Medan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebesar 15 orang dengan teknik	Teknik analisis data menggunakan uji kualitas data, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel burnout mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap

			pengambilan sampel menggunakan teknik non probability sampling.	klasik, uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji autokorelasi, uji regresi sederhana, uji hipotesis, uji parsial t hitung (uji t), uji determinasi.	kinerja karyawan pada BMT El-Munawar Medan.
6.	Inuwa dan Muhammad/2016/Nigeria	Kepuasan Kerja, Kinerja, Lingkungan Kerja	Populasi penelitian ini adalah seluruh staff non-akademik Bauchi State University, Nigeria. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebesar 250 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan Teknik probability sampling.	Teknik analisis data menggunakan uji realibilitas, uji statistik deskriptif, uji Pearson-Correlation, dan Hierarchical Multiple Regression .	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan efek moderasi lingkungan kerja terhadap pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh yang signifikan.

2.3. Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian

2.3.1. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual menurut Abdillah dan Chaidir (2011), merupakan gambaran yang berkaitan dengan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen serta variabel lain yang terdapat dalam suatu masalah. Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan penelitian terdahulu serta hubungan keterkaitan antara variabel penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya maka disusunlah model penelitian sebagai berikut.



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber : Dikembangkan penulis untuk penelitian, 2022

Keterangan :

- Garis panah langsung menandakan hubungan pengaruh secara langsung variabel independen terhadap variabel dependen.

- Garis panah putus-putus menandakan hubungan pengaruh secara tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen yang dipengaruhi oleh variabel moderasi.

2.3.2. Hipotesis Penelitian

2.3.2.1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tanjung dan Rosmaini (2019) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kepuasan dan kinerja, singkatnya adalah semakin puas pegawai, maka pekerjaan yang dihasilkan akan semakin baik dan begitupun sebaliknya. Ahmadiansah (2016) menguji pengaruh antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja guru, dan hasilnya dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini berarti apabila skor kepuasan kerja meningkat terdapat kecenderungan diikuti oleh meningkatnya skor kinerja guru. Penelitian lainnya yang dilakukan Sari (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Gondang. Sehingga kepuasan kerja mempunyai arti penting dalam menciptakan aktualisasi diri dalam meningkatkan kinerja dan prestasi kerja. Dengan demikian semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh seseorang, maka akan semakin tinggi juga tingkat kinerja yang dihasilkan. Hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Sosial Sleman yang menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, juga menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja (Fauziah et al., 2022). Berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu, maka penelitian ini mengusul hipotesis:

H1: Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Guru

2.3.2.2. Pengaruh Kelelahan Emosional terhadap Kinerja Guru

Hayati dan Fitria (2018) mengemukakan bahwa kelelahan emosional akan berdampak negatif terhadap pada diri karyawan dan perusahaan, salah satunya

adalah menyebabkan menurunnya *job performance* karyawan. Hal ini artinya semakin banyak stress kerja yang dialami seorang karyawan, maka tingkat kelelahan emosional yang dialami juga akan meningkat dan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun. Dengan demikian kelelahan emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Penjelasan ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Sholikhan (2009) di MAN 3 dan MTsN 1 Malang yang menunjukkan hasil bahwa semakin tinggi kelelahan emosional yang dialami oleh para guru maka, semakin rendah kinerjanya, sebaliknya jika semakin rendah kelelahan emosional yang dialami guru, maka semakin tinggi kinerjanya. Hasil penelitian lainnya juga menunjukkan bahwa kelelahan emosional berpengaruh negatif terhadap kinerja bidan di RSUD Kabupaten Muna (Aifa, et al., 2021). Dari beberapa hasil penelitian terdahulu, maka penelitian ini mengusul hipotesis:

H2: Kelelahan Emosional Berpengaruh Negatif Terhadap Kinerja Guru

2.3.2.3. Pegaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru yang Dimoderasi Oleh Lingkungan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap dalam artian positif seseorang terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaiannya terhadap situasi kerja (Jufrizen dan Sitorus, 2021). Seseorang yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki keinginan kuat untuk meningkatkan kinerjanya. Dimensi pengukuran kepuasan kerja salah satunya adalah kondisi lingkungan kerja, oleh karena itu hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Inuwa dan Muhammad (2016) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja sebagai variabel moderasi menguatkan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, yang artinya kepuasan kerja berdampak pada peningkatan kinerja yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu oleh Yunanda (2012) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, karena semakin kepuasan kerja yang dicapai maka akan meningkatkan kinerja.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu, maka penelitian ini mengusul hipotesis:

H3: Lingkungan Kerja Memoderasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru.

2.3.2.4. Pagaruh Kelelahan Emosional Terhadap Kinerja Guru yang Dimoderasi Oleh Lingkungan Kerja

Kelelahan emosional adalah suatu kondisi dimana seseorang mengalami kelelahan yang disebabkan karena bekerja terlalu intens, berdedikasi, dan berkomitmen sehingga menimbulkan perasaan tertekan (Suminar dan Yulianti, 2013). Temuan penelitian terdahulu menyatakan bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan kelelahan emosional terhadap kinerja dosen (Poernomo, 2015). Selain itu kelelahan emosional juga dapat mempengaruhi seseorang dalam mencapai kepuasan kerjanya. Sebagaimana temuan penelitian terdahulu oleh Talahatu (2018), yang mengungkapkan bahwa kelelahan emosional yang dialami seseorang berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerjanya. Hal ini akan berdampak pada bagaimana performa atau kinerja seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Hasil penelitian terdahulu pada perawat Rumah Sakit Marinir Cilandak menunjukkan bahwa lingkungan kerja turut mempengaruhi hubungan kelelahan emosional terhadap kinerja, karena dengan lingkungan kerja yang buruk maka kinerja yang dihasilkan akan semakin tidak baik, demikian juga sebaliknya (Priantoro, 2017). Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Indriyanto (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kejadian burnout atau kelelahan emosional seseorang kemudian berdampak pada bagaimana seseorang tersebut melakukan pekerjaannya dan kinerja yang dihasilkan.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu, maka penelitian ini mengusul hipotesis:

H4: Lingkungan Kerja Memoderasi Pengaruh Kelelahan Emosional Terhadap Kinerja Guru.