

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Beban Kerja

2.1.1.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah beberapa tugas atau pekerjaan yang didapatkan oleh seseorang dari suatu organisasi sebagai aktivitas yang akan dilakukan individu tersebut yang dikerjakan dengan batas waktu tertentu. Dimana pada proses penyelesaian tugas atau pekerjaan ini individu harus memanfaatkan waktu yang ada dengan mengerahkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Beban kerja dikatakan positif negatif tergantung dari persepsi individu. Hal ini dikarenakan persepsi beban kerja berkaitan erat hubungannya dengan pekerjaan yang diberikan, dimana individu memberikan penilaian mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental atau fisik yang harus diselesaikannya dalam waktu tertentu, apakah memiliki dampak yang positif atau negatif terhadap pekerjaannya.

Menurut Budiasa (2021) beban kerja adalah persepsi karyawan tentang tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu dan upaya yang mereka lakukan untuk mengatasi permasalahan dalam pekerjaan. Sedangkan menurut Tarwaka (2014) disisi lain menunjukkan bahwa beban kerja muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan tempat kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja. Jika seorang pekerja dapat menjalankan serangkaian tugas yang telah ditentukan dan beradaptasi, itu tidak akan menjadi beban kerja. Namun, jika karyawan tidak berhasil, tugas dan kegiatan menjadi beban kerja. Lebih lanjut menurut Rolos, Sambul & Rumawas (2018) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan definisi-definisi tentang beban kerja diatas dapat diketahui jika beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan. Kapasitas seseorang yang dibutuhkan untuk

mengerjakan tugas sesuai dengan harapan berbeda dengan kapasitas yang tersedia pada saat itu. Perbedaan antara keduanya menunjukkan kesulitan tugas, yang mencerminkan beban kerja.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Harini, Sudarijati & Kartiwi (2018) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja sebagai berikut:

1. Faktor eksternal.

Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja (*wring stressor*) seperti;

- a) Tugas yang harus dilakukan bersifat fisik seperti kondisi kerja, tata letak, tempat kerja, alat dan perlengkapan kerja, kondisi kerja, sikap kerja, kompleksitas pekerjaan, kesulitan kerja, pendidikan yang diperoleh atau tugas mental seperti pelatihan, pekerjaan, dan tanggung jawab.
- b) Organisasi kerja, seperti jam kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, *shift* kerja, *reward*, model struktur organisasi, dan pembagian tugas dan kapasitas.
- c) Lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.

2. Faktor internal.

Faktor internal adalah faktor yang muncul dari dalam tubuh sebagai akibat dari respons terhadap beban eksternal. Respon tubuh disebut stres dan tingkat keparahan stres dapat dinilai secara objektif dan subjektif. Faktor internal meliputi faktor fisik (jenis kelamin, usia, tinggi badan, status gizi, dan status kesehatan) dan faktor psikologis (motif, persepsi, keyakinan, keinginan, dan kepuasan).

2.1.1.3 Indikator Beban Kerja

Menurut Gozali (2016) menyatakan indikator beban kerja adalah sebagai berikut:

1. Jam kerja efektif, yaitu karyawan dapat bekerja sesuai dengan jam kerja reguler.
2. *Background* pendidikan, karena pendidikan mendasari pada seberapa tinggi atau rendah beban kerja yang harus dilakukan.

3. Jenis pekerjaan yang diberikan, yaitu dengan kata lain jenis pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan atau kemampuan karyawan.

Pendapat lainnya datang dari Koesomowidjojo (2017) yang menyatakan bahwa indikator dari beban kerja adalah sebagai berikut:

1. Kondisi pekerjaan.

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang memahami pekerjaannya. Kemudian pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan standar pekerjaan yang ditetapkan dimana seseorang dapat mengerjakan pekerjaan yang sama setiap harinya sesuai dengan *job desk* masing-masing jabatan.

2. Penggunaan waktu kerja.

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP (*Standard Operating Procedur*) dapat meminimalisir beban kerja karyawan.

3. Target yang harus dicapai.

Target kerja yang ditetapkan oleh organisasi tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh seseorang. Semakin sedikit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh seseorang. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang tentu berbeda satu sama lain.

Pendapat selanjutnya mengenai indikator-indikator yang mempengaruhi beban kerja datang dari Rachmady (2019) yaitu sebagai berikut:

1. *Time load* terdiri dari:
 - a. Dikejar waktu (*deadline*).
 - b. Dituntut untuk cepat.
2. *Mental effort load* terdiri dari:
 - a. Pekerjaan terlalu banyak.
 - b. Keterampilan jarang digunakan.
3. *Psychological stress load* terdiri dari:
 - a. Jenuh dalam bekerja.
 - b. Perintah yang tidak jelas.

2.1.2 Lingkungan Kerja Fisik

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar individu saat bekerja yang memenuhi individu tersebut dalam menjalankan tugas atau pekerjaan yang diberikan, atau dengan kata lain lingkungan kerja merupakan keadaan atau kondisi kerja. Menurut Sedarmayanti (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 sebagai kelompok. Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Organisasi yang memberikan kondisi kerja yang baik bagi karyawannya akan dapat memberikan pengaruh positif sehingga meningkatkan produktifitas atau kinerja serta menimbulkan perasaan puas dan senang bagi karyawan saat bekerja. Oleh karena itu penciptaan lingkungan kerja yang baik dapat menjadi penentu dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Lebih lanjut menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja terbagi menjadi dua, ada lingkungan kerja fisik dan juga lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan keseluruhan kondisi atau keadaan berupa bentuk fisik yang berada di sekitar tempat kerja yang dapat menjadi pengaruh pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keseluruhan kondisi atau keadaan yang ada dan berhubungan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan bawahan ataupun hubungan dengan sesama rekan kerja.

Menurut Muhraweni, Rasyid & Gunawan (2017) lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang mencakup beberapa aspek yang perlu diperhatikan. Misalnya tempat kerja yang nyaman, kondisi lingkungan yang aman, suhu yang konstan, pencahayaan yang cukup, warna, dan ruangan. Kondisi lingkungan kerja yang mempengaruhi aspek fisik adalah segala sesuatu yang mempengaruhi aspek fisik lingkungan kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat dirasakan oleh panca indera seperti warna, bau, suara, dan rasa.

Sedangkan menurut Sarwono (2005) lingkungan kerja fisik adalah tempat karyawan bekerja untuk melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat kerja dan emosi karyawan. Faktor fisik tersebut meliputi suhu tempat kerja, area kerja, kebisingan, kepadatan, dan kepadatan. Faktor fisik ini memiliki pengaruh besar pada perilaku manusia. Lebih lanjut, menurut Sarwono (2005) suhu yang lebih tinggi dapat menyebabkan peningkatan produksi pekerjaan, tetapi juga dapat mengurangi produksi pekerjaan.

Berdasarkan definisi tersebut, lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja seorang karyawan, termasuk benda-benda dan kondisi-kondisi yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan tersebut. Dengan itu perlu diketahui bahwa masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting. Dalam hal ini perlu mengatur dan menata faktor-faktor lingkungan kerja fisik ketika menyelenggarakan kegiatan organisasi.

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik datang dari Mangkunegara (2005) yaitu sebagai berikut:

1. Faktor lingkungan tata ruang kerja.

Desain tempat kerja yang baik mendukung pengembangan hubungan kerja yang baik antara rekan kerja dan atasan dengan memfasilitasi pergerakan antar karyawan. Perencanaan ruang yang buruk menyebabkan ketidaknyamanan di tempat kerja dan mengurangi efektivitas kinerja karyawan.

2. Faktor kebersihan dan kerapian ruang kerja.

Tempat kerja yang bersih, rapi, sehat, dan aman menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Hal ini meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan, yang secara tidak langsung meningkatkan efektivitas kinerja karyawan.

2.1.2.3 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Indikator lingkungan kerja fisik menurut Robbins (2013) adalah sebagai berikut:

1. Suhu.

Merupakan variabel yang sangat individual. Oleh karena itu, untuk memaksimalkan produktivitas, penting bagi karyawan untuk bekerja di lingkungan yang diatur di mana suhu berada dalam toleransi masing-masing individu. Manusia dapat beradaptasi dengan suhu luar selama perubahan suhu tubuh berada dalam kisaran 20% saat panas dan 35% saat dingin dibandingkan dengan kondisi tubuh normal.

2. Kebisingan.

Studi menunjukkan bahwa kebisingan yang konstan atau dapat diprediksi umumnya tidak menyebabkan kinerja kerja yang buruk, dan sebaliknya, kebisingan yang tidak terduga memiliki dampak negatif dan mengganggu pekerja. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka perlu untuk menghindari kebisingan dan bekerja secara efisien.

3. Penerangan bekerja.

Ruangan gelap dapat menyebabkan ketegangan mata. Intensitas cahaya yang tepat membantu karyawan mempercepat aktivitas kerja mereka. Intensitas cahaya yang tepat juga tergantung pada usia karyawan. Pencapaian prestasi kerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi lebih baik bagi pekerja yang lebih tua daripada pekerja yang lebih muda.

4. Kualitas udara.

Merupakan fakta yang tidak dapat diabaikan bahwa menghirup udara yang tercemar berbahaya bagi kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mempengaruhi kesehatan karyawan. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, sakit mata, kelelahan, lekas marah, dan depresi.

5. Keamanan / keselamatan tempat kerja.

Keselamatan tempat kerja harus diperhatikan untuk menjaga lokasi dan kondisi yang aman di lingkungan kerja. Oleh karena itu, faktor keamanan harus

diwujudkan. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam) serta mendirikan pos keamanan setempat.

Adapun menurut Sedarmayanti (2017) mengungkapkan beberapa indikator terkait yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu:

1. Pencahayaan atau penerangan.

Lampu dan penerangan dapat sangat membantu dalam menjaga keamanan dan kelancaran kerja karyawan. Oleh karena itu, penting agar pencahayaan (lampu) ataupun cahaya dari lubang ventilasi udara tepat atau terang dan tidak menyilaukan. Namun kurangnya cahaya terkadang juga membuat pekerjaan menjadi lambat, rawan kesalahan, dan pada akhirnya kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga muncul kurangnya rasa nyaman saat bekerja dan lebih sulit untuk memenuhi tujuan organisasi.

2. Suhu tempat kerja.

Dalam keadaan normal, semua bagian tubuh manusia memiliki suhu yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha menjaga kenormalan dengan sistem tubuh yang sempurna agar dapat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Namun, ada batas kemampuan untuk beradaptasi, dan tubuh manusia dapat beradaptasi dengan suhu luar jika perubahan suhu luar berada dalam 20% saat panas dan 35% saat dingin dari tubuh normal.

3. Kelembaban di tempat kerja.

Kelembaban biasanya dipengaruhi oleh suhu udara, dan kombinasi suhu, kecepatan pergerakan udara, dan radiasi panas dari udara selain itu juga dari lingkungan sekitar. Kelembaban selain mempengaruhi keadaan tubuh manusia karena menyerap atau melepaskan panas juga mempengaruhi ruang gerak manusia.

4. Sirkulasi udara tempat kerja oksigen.

Umumnya sumber utama udara segar adalah tanaman di sekitar tempat kerja. Karena tumbuhan merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan manusia. Kecukupan oksigen di tempat kerja, ditambah dengan efek psikologis dari

keberadaan tanaman di sekitar tempat kerja, menjamin kesejukan dan kesegaran tubuh. Perasaan sejuk dan menyegarkan selama bekerja mempercepat pemulihan tubuh dari kelelahan setelah bekerja. Selain tumbuhan, lubang ventilasi udara juga menjadi sumber udara yang ada di suatu ruangan. Ruangan yang kurang akan lubang ventilasi udara biasanya berakibat kepada panasnya suhu di dalam ruangan yang menyebabkan timbulnya rasa kurang nyaman saat bekerja.

5. Kebisingan di tempat kerja.

Kebisingan merupakan salah satu tekanan yang begitu sibuk dikelola oleh para pekerja, karena suara yang tidak diinginkan telinga. Apalagi dalam jangka panjang, kebisingan tidak diinginkan karena dapat mengganggu ketenangan kerja, mengganggu pendengaran, dan menyebabkan kesalahan komunikasi. Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, sehingga perlu menghindari kebisingan dan bekerja secara efisien untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

6. Bau di tempat kerja.

Kehadiran bau di tempat kerja dapat mempengaruhi konsentrasi di tempat kerja dan dapat dianggap sebagai pencemaran lingkungan karena bau tertentu dapat mempengaruhi indera penciuman. Menggunakan "AC" yang benar adalah salah satu cara untuk menghilangkan bau yang tidak sedap.

7. Desain warna di tempat kerja.

Desain warna tidak dapat dipisahkan dari desain dekorasi, sehingga desain warna tempat kerja harus diteliti dan direncanakan semaksimal mungkin. Pemilihan warna yang kurang tepat terkadang menyebabkan tempat kerja terkesan gelap sehingga berdampak kepada kurangnya rasa nyaman dari manusia yang berada di tempat kerja tersebut.

8. Dekorasi pada tempat kerja.

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja. Tata letak yang kurang tepat akan berdampak kepada ruang gerak yang kurang maksimal.

8. Musik pada tempat kerja.

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sinkron menggunakan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

9. Keamanan pada tempat kerja.

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (satpam) serta mendirikan pos setempat.

2.1.3 Kerja Sama Tim

2.1.3.1 Pengertian Kerja Sama Tim

Kerjasama tim berarti melakukan pekerjaan secara bersama-sama antar karyawan. Kerja sama tim menjadi salah satu tindakan yang mendorong para pegawai bekerja secara efektif. Dengan adanya kerja sama tim dapat membantu pegawai untuk lebih kreatif karena adanya kerja sama pegawai saling tukar pikiran, dan saling menyampaikan argumennya mengenai pekerja yang ada. Selain itu juga kerja sama tim berguna untuk mempercepat selesainya pekerjaan.

Menurut Arifin (2020) kerja sama tim berarti melakukan suatu pekerjaan secara bersama-sama antar karyawan yang berguna untuk mempercepat selesainya pekerjaan. Sinkronisasi diantara karyawan sangat dibutuhkan agar tidak terjadi tumpang tindih dalam pekerjaan. Selain itu agar sinkronisasi pekerjaan tetap berjalan organisasi juga perlu mencari cara menguatkan hubungan kerja antar karyawan untuk menghindari konflik diantara karyawan.

Kerja sama tim bertujuan menggerakkan karyawan untuk berinteraksi yang hasilnya dapat mempengaruhi kinerja tim (Hwang, 2018). Tujuan lain dari kerja sama tim hakikatnya mempercepat pekerjaan agar cepat selesai sehingga dapat dialihkan kepekerjaan lain (Agarwal & Adjirackor, 2016). Bekerja dalam kelompok membuat pekerjaan lebih mudah. Bekerja dalam kelompok mendorong inovasi dan

kreatifitas (Alghamdi & Bach, 2018). Kolaborasi dapat meningkatkan keterampilan dan berbagi pengetahuan dengan karyawan lain (Sanyal & Hisam, 2018).

Dari definisi-definisi di atas dapat diketahui bahwa kerja sama tim ialah suatu keadaan dimana individu melakukan suatu aktifitas atau pekerjaan bersama-sama atau kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi dengan individu lainnya dengan tujuan mempererat hubungan diantara individu dan mempercepat suatu pekerjaan agar cepat selesai.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kerja Sama Tim

Menurut Rahman (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kerja sama tim adalah sebagai berikut:

1. Komunikasi yang efektif antar anggota.
2. Sikap terbuka dan mau berkomitmen dalam pekerjaan.
3. Selalu memperhatikan fakta dan berani mengambil keputusan.
4. Mampu meningkatkan kerja sama dalam pekerjaan dan berkoordinasi dengan baik.
5. Mampu meningkatkan daya kreatifitas anggota.

2.1.3.3 Indikator Kerja Sama Tim

Menurut Arifin (2020) indikator-indikator yang mempengaruhi kerja sama tim adalah sebagai berikut:

1. Kontribusi, yaitu memiliki andil pada pekerjaan tim.
2. Interaksi, yaitu interaksi dengan teman satu tim.
3. Konsisten, yaitu membuat tim tetap pada jalurnya.
4. Kualitas, yaitu konsistensi keluaran dengan kualitas yang diharapkan.
5. Relevansi, yaitu adanya pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang relevan.

Pendapat lainnya mengenai indikator-indikator yang mempengaruhi kerja sama tim datang dari West (2002) dalam Hatta, Musnadi & Mahdani (2017) adalah sebagai berikut:

1. Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, yaitu dengan pemberian tanggung jawab dapat tercipta kerja sama yang baik.
2. Saling berkontribusi, yaitu dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerja sama.
3. Pengerahan kemampuan secara maksimal, yaitu dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerja sama akan lebih kuat dan berkualitas.

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan atau ketidakpuasan individu terhadap tanggung jawab yang dilaksanakan merupakan suatu kondisi yang bersifat personal sehingga bergantung kembali dengan bagaimana individu itu mempersepsikan kesesuaian dan konflik antara kepuasan dengan hasilnya. Menurut Siagian & Khair (2018) kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Oleh sebab itu suatu organisasi/perusahaan perlu memahami dan memenuhi apa yang dibutuhkan oleh para karyawannya. Sedangkan menurut Sitepu, Dalimunthe & Sembiring (2020), Kepuasan kerja pada dasarnya adalah sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda tergantung dari sistem nilai yang diterapkan. Kepuasan kerja adalah suatu cara bagi karyawan untuk merasakan dirinya, pekerjaannya, dan perasaannya yang mendukung atau tidak mendukung karyawan terkait dengan pekerjaan atau kondisinya. Perasaan terkait pekerjaan melibatkan aspek-aspek, seperti upaya, peluang pengembangan karir, hubungan dengan karyawan lain, penempatan kerja, dan struktur organisasi. Sedangkan perasaan yang berkaitan dengan dirinya antara lain usia, kondisi kesehatan, kemampuan, dan pendidikan.

Dari definisi-definisi diatas dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan tanggapan atau respon emosional individu terhadap situasi dan kondisi kerja yang dirasakannya. Dimana tanggapan emosional ini bisa berupa perasaan puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya yang terlihat dalam sikap positif karyawan akan pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Karyawan yang memiliki rasa puas menandakan bahwa organisasi tempatnya bekerja dikelola dengan baik, yang digambarkan melalui hasil kerja manajemen yang efektif dan berhasil.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Isyandi (2004) dalam Tambunan (2018), bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya:

1. Faktor yang berhubungan dengan karyawan, yaitu keterampilan, kebiasaan kerja, minat, kesehatan, dan disiplin kerja.
2. Faktor lingkungan kerja yaitu rekan kerja, kompensasi atau penghargaan, dan kondisi fisik ruang.
3. Pekerjaan itu sendiri, yaitu tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut (Sudaryo, Aribowo & Sofianti, 2018) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yakni:

1. Pemenuhan kebutuhan, karena kepuasan ditentukan oleh tingkat karakteristik pekerjaan yang memungkinkan orang memenuhi kebutuhannya.
2. Pemisahan, diketahui kepuasan adalah hasil dari memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diterima seseorang dari pekerjaannya. Ketika harapan lebih tinggi dari apa yang diterima individu tidak akan puas. Di sisi lain, individu merasa puas ketika mereka mendapatkan manfaat lebih dari yang diharapkan.
3. Sebuah pencapaian yang layak, dengan kata lain kepuasan merupakan hasil dari pandangan kerja yang memberikan nilai kerja individu yang penting.
4. Keadilan, yaitu kepuasan tergantung pada seberapa adil orang diperlakukan di tempat kerja.

Faktor-faktor lainnya yang menentukan kepuasan kerja menurut (Mangkunegara, 2016) adalah:

1. Faktor karyawan yaitu kecerdasan (IQ), keahlian khusus, usia, jenis kelamin, kebugaran jasmani, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja
2. Ketenagakerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, status (kelas), status, kualitas pengawasan, keamanan finansial, peluang untuk sukses, komunikasi sosial, dan hubungan kerja

Pendapat lainnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja datang dari Tanjung, Arifudin, Sofyan & Hendar (2020) yaitu sebagai berikut:

1. *Work it self*.

Merupakan sifat menyeluruh dari pekerjaan yang merupakan faktor penentu utama dalam kepuasan kerja. Pekerjaan mempengaruhi kepuasan kerja melalui rancangan jabatan. Pekerjaan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti keragaman keterampilan, identitas tugas, kepentingan tugas, otonomi, dan umpan balik dari pekerjaan itu sendiri yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja.

2. Pengawasan.

Supervision merupakan pengawasan langsung yang dilaksanakan oleh seorang atasan terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya *supervisor* yang baik harus mau menghadapi pekerjaan bawahnya dan dapat menjadi figur yang disenangi oleh bawahannya.

3. Promosi.

Promotion adalah perpindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan yang lain yang mempunyai tingkatan organisasional, tanggung jawab, dan pembayaran yang lebih tinggi.

4. Upah atau gaji.

Diartikan sebagai balas jasa berupa uang yang diberikan perusahaan kepada seorang pegawai sebagai imbalan atas tenaga, pemikiran, dan waktu yang telah diberikan kepada perusahaan.

5. Kondisi kerja.

Kondisi kerja merupakan interaksi sosial yang terjadi antara sesama rekan sekerja dalam lingkungan pekerjaan baik sebagai sesama pekerja, atasan, dan bawahan serta antara rekan sekerja yang berbeda jenis pekerjaannya.

2.1.4.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Widodo (2015) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dari kepuasan kerja, yaitu:

1. Gaji, yaitu bayaran yang diterima seseorang akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
2. Pekerjaan itu sendiri, yaitu beban kerja yang diterima seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
3. Rekan kerja, yaitu kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak.
4. Gaya kepemimpinan, yaitu seorang atasan yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara kerja atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
5. Peningkatan status (promosi), yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan besar untuk naik jabatan atau tidak.
6. Lingkungan kerja, yaitu segala sesuatu yang berada disekitar pekerja.

Pendapat lainnya mengenai indikator-indikator yang mempengaruhi kerja sama tim datang dari Maini & Tanno (2021) yaitu sebagai berikut:

1. Evaluasi/penilaian pekerjaan itu sendiri berupa kepuasan pribadi terhadap kinerja dalam menyelesaikan tugas dan penghargaan dari atasan atas hasil yang dicapai.
2. Kompensasi/remunerasi yang diterima baik sebagai gaji, tunjangan sosial atau pendapatan resmi lainnya.

3. Promosi di tempat kerja dan kesempatan yang sama untuk pelatihan lebih lanjut dan pengembangan pribadi.
4. Sikap pegawai terhadap lingkungan kerja dalam hal membina dan saling mendukung hubungan antar pegawai, sarana dan prasarana yang disediakan, kondisi kerja, kenyamanan dan kebersihan tempat kerja.

Kepuasan kerja yaitu sikap emosional yang menyenangkan dan sangat mencintai pekerjaannya menurut (Bahri & Nisa, 2017) Indikator kepuasan kerja diukur dari:

1. Isi pekerjaan yaitu penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan menjadi kontrol terhadap pekerjaan. Karyawan akan merasa puas jika kinerjanya dianggap menarik dijadikan sebagai kesempatan belajar dan menerima tanggung jawab.
2. Supervisi, yaitu adanya perhatian dan interaksi yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya supervisi yang buruk dapat meningkatkan *turn over* dan absensi karyawan.
3. Organisasi dan manajemen, yaitu mampu memberikan situasi kerja yang stabil untuk memberikan kepuasan kerja kepada karyawan.
4. Gaji atau insentif, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
5. Rekan kerja, yaitu hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan kerja yang akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja karyawan yang baik.
6. Kondisi pekerjaan, yaitu kondisi yang mendukung tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikannya.
7. Kesempatan untuk maju, yaitu adanya kesempatan untuk memperoleh peningkatan dan pengalaman kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.

2.2 Kajian Empiris

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

Temuan penelitian oleh Alfianoor (2019) yang berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Tunjangan Profesi terhadap Kepuasan Kerja. Objek penelitian pada Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Tanah Laut. Populasinya seluruh guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Tanah Laut sebanyak 98 responden. Teknik penarikan sampel menggunakan *purposive sampling* yakni ditentukan terlebih dahulu dan memiliki hubungan dengan penelitian yaitu sebanyak 42 orang ASN pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Tanah Laut yang telah menerima tunjangan sertifikasi. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa; (1) Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Tanah Laut dengan berdasarkan hasil uji-t dapat dinyatakan signifikan dan dibuktikan kebenarannya. (2) Bahwa hasil menunjukkan adanya tunjangan profesi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. (3) Beban kerja dan tunjangan profesi berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap kepuasan kerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Tanah Laut berdasarkan hasil uji-F semakin baik beban kerja yang diberikan kepada guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Tanah Laut, maka tingkat kepuasan kerja akan semakin tinggi.

Temuan penelitian oleh Maini & Tanno (2021) dengan judul Pengaruh Beban Kerja, *Teamwork*, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. Objek penelitian pada BAPPEDA Kota Payakumbuh. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Bappeda Kota Payakumbuh. Metode pengambilan sampel menggunakan metode sensus, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang disampaikan secara langsung kepada seluruh pegawai Bappeda Kota Payakumbuh sebanyak 38 kuesioner dan seluruh responden mengembalikan kuesioner tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja dan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian hasil lain

menunjukkan *teamwork* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, namun berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, namun berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Kota Payakumbuh.

Temuan penelitian oleh Novita & Kusuma (2020) dengan judul Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Objek penelitian pada Koperasi Nusantara cabang Bengkulu dan Curup. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Koperasi Nusantara cabang Bengkulu dan Curup dengan total 40 responden. Sampel yang diambil oleh peneliti dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi sebagai responden yaitu sebanyak 40 karyawan yang ada di Koperasi Nusantara cabang Bengkulu dan Curup. Hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Koperasi Nusantara Cabang Bengkulu dan Curup.

Temuan penelitian oleh Safitri & Astutik (2019) dengan judul Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat dengan Mediasi Stres Kerja. Objek penelitian pada Rumah Sakit Unipdu Medika Jombang. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di Rumah Sakit Unipdu Medika Jombang yang berjumlah 38 orang. Pengumpulan data dengan observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa; (1) Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Unipdu Medika Jombang. (2) Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja Perawat di Rumah Sakit Unipdu Medika Jombang. (3) Stress Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Unipdu Medika Jombang. (4) Stres Kerja memediasi secara parsial antara Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Unipdu Medika Jombang.

Temuan penelitian oleh Rauan & Tewal (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan. Objek penelitian pada PT. Tropica Coco Prima di Lelema Kabupaten Minahasa. Selatan Populasi penelitian sebanyak 290 karyawan dan sampel yang digunakan sebanyak 75 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, lingkungan kerja fisik, dan stress kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Temuan penelitian oleh Muhraweni, Rasyid & Gunawan (2017) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Objek penelitian pada bagian umum sekretariat daerah Kabupaten Soppeng. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng sebanyak 37 orang pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa; (1) Lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di bagian umum sekretariat daerah Kabupaten Soppeng. (2) Lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di bagian umum sekretariat daerah Kabupaten Soppeng. (3) Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di bagian umum sekretariat daerah Kabupaten Soppeng. (4) Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan komunikasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di bagian umum sekretariat daerah Kabupaten Soppeng.

Temuan penelitian oleh Kurniati & Jaenab (2020) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Objek penelitian pada Dinas Perpustakaan Kota Bima. Populasi pada penelitian ini adalah jumlah keseluruhan 43 pegawai dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 30 pegawai dengan menggunakan teknik *purposive sampling* (pengambilan sampel berdasarkan kriteria). Berdasarkan hasil dan pembahasan diatas, Bahwa Lingkungan kerja fisik berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas perpustakaan Kota Bima.

Temuan penelitian oleh Nainggolan, Lie & Nainggolan (2020) dengan judul Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai. Objek penelitian pada UPT SDA Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil pada UPT SDA Bah Bolon, Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara Jl. Asahan Km. 3,5 Pematangsiantar yang berjumlah 96 orang pegawai dan seluruhnya dijadikan sampel. Hasil penelitian dan pembahasan di dapati beberapa kesimpulan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kerjasama tim terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja pegawai. Kepuasan kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai dan kerjasama tim memberikan kontribusi yang kecil terhadap kepuasan kerja.

Temuan penelitian oleh Simanjuntak, Sahputra & Zufrie (2020) dengan judul Pengaruh Komunikasi, Hubungan Interpersonal, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Objek penelitian pada MTS Negeri Lohsari Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Populasi adalah seluruh guru yang mengajar di MTS Negeri Desa Perlambian Kabupaten Labuhanbatu Selatan berjumlah 37 orang, sehingga prosedur penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan Metode Sampling Jenuh. Hasil penelitian menunjukkan secara bersama-sama terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi, hubungan interpersonal, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Secara parsial variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial variabel hubungan interpersonal tidak berpengaruh baik positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Temuan penelitian oleh Masyithah, Adzam & Tabrani (2018) dengan judul Analisis Pengaruh Kompensasi, Kerja Sama Tim, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan. Objek penelitian pada PT. Bank Muamalat Cabang Banda Aceh. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan pada Bank Muamalat Cabang Banda Aceh yang berjumlah 119 orang karyawan. Sedangkan teknik pengambilan sampel dalam

penelitian ini menggunakan metode sensus (sampel jenuh), karena melibatkan seluruh populasi menjadi responden penelitian, sehingga responden dalam penelitian ini sebanyak 119 orang. Berdasarkan analisis data dan pembahasan serta hipotesis yang telah disusun dan telah diuji pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat menyimpulkan sebagai berikut; (1) Secara parsial, kompensasi, kerja sama tim, dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Artinya, peningkatan kompensasi, kerja sama tim, dan budaya organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. (2) Secara parsial, kompensasi, kerjasama tim, dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan berdampak pada kinerja karyawan. Artinya, kepuasan kerja memediasi pengaruh tidak langsung secara parsial antara variabel kompensasi, kerja sama tim, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. (3) Secara simultan, kompensasi, kerja sama tim, dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Artinya, peningkatan kompensasi, kerja sama tim, dan budaya organisasi secara bersamaan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. (4) Secara simultan, kompensasi, kerja sama tim, dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan berdampak pada kinerja karyawan. Artinya, kepuasan kerja memediasi pengaruh tidak langsung secara simultan antara variabel kompensasi, kerja sama tim, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Temuan penelitian oleh Hatta, Musnadi & Mahdani (2017) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerja Sama Tim, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya pada Kinerja Karyawan. Objek penelitian pada PT.PLN (Persero) Wilayah Aceh. Penelitian ini dilakukan di wilayah kerja PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh dengan jumlah responden sebanyak 137 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kerja sama tim, dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh. Kemudian hasil yang lain menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kerja sama tim dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh, sedangkan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh. Hasil lainnya menunjukkan

gaya kepemimpinan, kerja sama tim dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh melalui kepuasan kerja.

Temuan Penelitian oleh Arifin (2020) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Objek penelitian pada sentra keripik sukun di Kabupaten Sumenep. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu keseluruhan populasi atau metode sensus. Banyaknya sampel adalah 43 karyawan. Hasil penelitian adalah; (1) Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja. (2) Kerja sama tim memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja. (3) Kepemimpinan memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. (4) Kerja sama tim memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Temuan penelitian oleh Jatmiko & Silvianita (2021) dengan judul Pengaruh Kerja Sama Tim dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Objek penelitian pada Dinas Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Bogor. Populasi penelitian ini adalah pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bogor sebanyak 100 pegawai dengan sampling jenuh diperoleh sampel sebanyak 100 pegawai. Hasil penelitian adalah; (1) Secara parsial variabel Kerja Sama Tim memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bogor. (2) Secara parsial variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bogor. (3) Secara simultan variabel kerja sama Tim dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bogor.

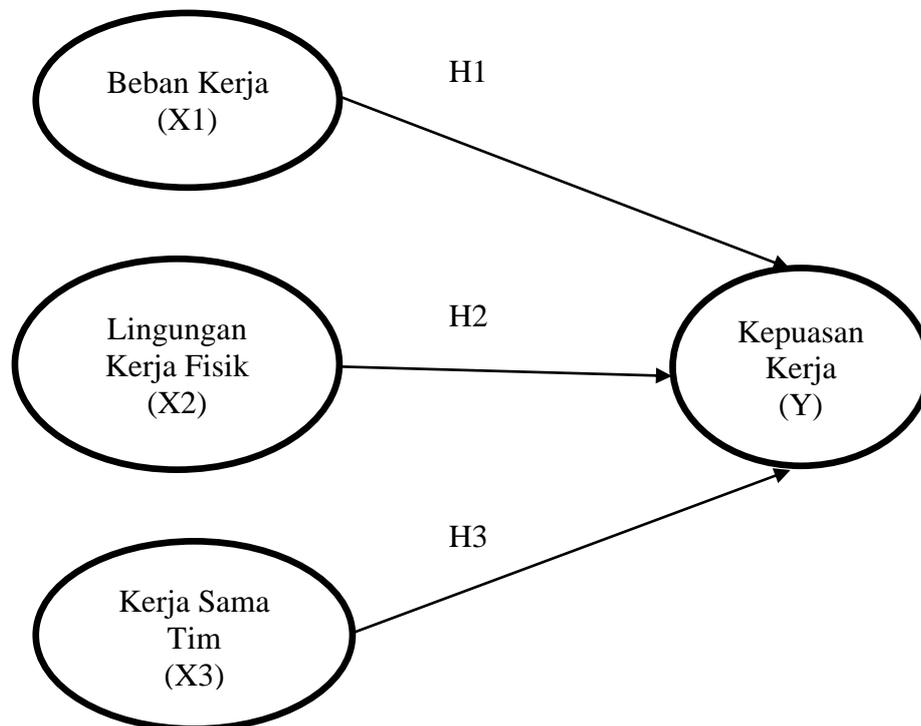
Temuan penelitian oleh Resnadita (2020) dengan judul Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Kerja Tim, dan Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja. Objek penelitian pada PDAM Surya Sembada Surabaya. Penelitian menggunakan sampel 60 responden dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Berdasarkan hasil riset ini, pemberdayaan karyawan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya tinggi rendahnya pemberdayaan tidak memengaruhi kenaikan akan penurunan kepuasan. Berbanding lurus, kerja tim tidak berpengaruh pada kepuasan kerja. Artinya tinggi rendahnya kerja tim tidak memengaruhi kenaikan akan

penurunan. Namun, disisi lain pelatihan berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Artinya tingginya pelatihan akan memberi efek kepuasan.

Temuan penelitian oleh Harini, Sudarijati & Kartiwi (2018) dengan judul *Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja*. Objek penelitian pada Lorin Sentul Hotel Bogor. Populasi dan sampel sebanyak 40 orang karyawan bagian *housekeeping*. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan; (1) Kondisi beban kerja rata-rata berada pada kategori tinggi, lingkungan kerja rata-rata berada pada kategori baik dan kinerja pegawai bagian *housekeeping* di Hotel Lorin Sentul Bogor adalah rata-rata dalam kategori tinggi. (2) Beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja staf *housekeeping* Hotel Lorin Sentul Bogor. (3) Beban kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan kinerja bagian *housekeeping* Hotel Lorin Sentul Bogor.

Temuan penelitian oleh Sulistyowati & Muazansyah (2018) dengan judul *Pengaruh Beban Kerja dan Kesejahteraan Dosen terhadap Kepuasan Kerja dan Burnout*. Objek penelitian pada Dosen di Universitas seluruh Indonesia. Pendekatan penelitian dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan data primer dan sekunder. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis SEM dengan menggunakan PLS. Hasil dalam penulisan ini menunjukkan bahwa; (1) Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dengan arah negatif Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja; (2) Tidak ada pengaruh yang signifikan dengan arah negatif *Workload* terhadap *Burnout*; (4) Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dengan arah positif Kesejahteraan Dosen terhadap *Burnout* pada dosen di Universitas Indonesia, (5) Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dengan arah positif Kepuasan Kerja terhadap *Burnout* pada dosen di Perguruan Tinggi seluruh Indonesia.

2.3 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual Penelitian
 Sumber: Dikembangkan Untuk Penelitian, 2022

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan pernyataan sementara mengenai rumusan masalah yang harus dibuktikan kebenarannya, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

2.4.1 Hubungan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Suatu pekerjaan jika individu mempersepsikannya sebagai beban kerja maka akan mengalami ketegangan dalam bekerja karena kemampuan pegawai tersebut tidak sesuai dengan tuntutan organisasi maka akan berdampak pada perilaku pegawai, seperti inefisiensi karyawan, kemalasan, penghindaran tugas kerja, dan penurunan motivasi dan kinerja karyawan (Iskandar & Sembada, 2012).

Apapun pekerjaan yang dilakukan karyawan itu merupakan beban kerja yang harus dilakukan, dalam menyikapinya pekerja harus menerima sesuai beban pekerjaan. Karena umumnya beban kerja yang tinggi dan berlebihan menyebabkan penurunan pada kepuasan kerja. Menurut penelitian dari Lumunon, Sendow & Uhing (2019) menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja di atas, maka dirumuskan hipotesis pertama penelitian ini sebagai berikut:

H1 : Beban Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja.

2.4.2 Hubungan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi dan dapat membangkitkan semangat kerja karyawan sehingga karyawan dapat mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik. Selain itu, dengan lingkungan kerja yang baik akan berdampak kepada kepuasan kerja yang meningkat. Menurut Indrasari (2017) lingkungan kerja merupakan faktor penting penunjang kinerja organisasi, karena lingkungan kerja yang kondusif secara tidak langsung memicu gairah kerja, kepuasan kerja, dan mendukung upaya peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja dapat ditingkatkan dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman. Kondisi seperti itu dapat membuat karyawan senang, nyaman dan betah berada di perusahaan. Lingkungan kerja fisik memegang peranan penting dalam menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Menurut penelitian Rauan & Tewal (2017) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian di atas tentang hubungan antara lingkungan fisik kerja dengan kepuasan kerja, maka hipotesis kedua dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H2 : Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja.

2.4.3 Hubungan Kerja Sama Tim Terhadap Kepuasan Kerja

Kerja sama tim akan memberikan dampak yang baik terhadap organisasi apabila melaksanakan kerja sama tim yang baik. Kerja sama tim merupakan salah satu tindakan yang mendorong para pegawai bekerja secara efektif. Dengan adanya kerja sama tim dapat membantu pegawai untuk lebih kreatif karena adanya kerja sama pegawai saling tukar pikiran, dan saling menyampaikan argumennya mengenai pekerja yang ada. Kerja sama tim juga merupakan faktor penting dalam menciptakan kepuasan kerja yang baik. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Masyitah, Adam & Tabrani (2018) yang menunjukkan bahwa kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian hubungan kerjasama tim dengan kepuasan kerja di atas, maka dirumuskan hipotesis ketiga penelitian ini sebagai berikut:

H3 : Kerja Sama Tim Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja.