

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia pada umumnya untuk memperoleh tingkat perkembangan karyawan yang setinggi-tingginya, hubungan kerja yang serasi diantara oara karyawan dan penyatupaduan sumber daya manusia secara efektif atau tujuan efisiensi dan kerja sama sehingga diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja.

Dessler (2020) Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Darmadi, 2022 adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai asset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Individu ataupun karyawan yang dikelola supaya mempunyai kompetensi serta kemampuan bagus yang diperlukan dalam menunjang pekerjaannya.

Novitasari (2021) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengem-bangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Hasibuan (2019) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisienmembantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Ganyang (2018) Manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, penempatan, kepemimpinan, dan pengendalian terhadap individu, kelompok, dan semua pihak yang terkait dengan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapat disintesis bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses strategis yang berfokus pada manajemen dan fungsi penting dalam suatu organisasi. Dengan fokus pada pencapaian tujuan organisasi melalui manajemen yang efektif dan efisien terhadap individu-individu yang menjadi bagian dari organisasi tersebut.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Memahami fungsi manajemen akan memudahkan pemahaman tentang fungsi manajemen sumber daya manusia, yang akan memudahkan dalam menetapkan tujuan. Hasibuan (2018) yaitu: 1.) Perencanaan (*Planning*) Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efesien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan,

pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. 2.) Pengorganisasian (*Organization*) Kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan. 3.) Pengarahan (*Directing*) Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan. 4.) Pengendalian (*Controlling*) Suatu kegiatan untuk mengendalikan semua karyawan agar mau menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

Berikutnya adalah: 5.) Pengadaan (*Procurement*) Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan. 6.) Pengembangan (*Development*) Pengembangan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. 7.) Kompensasi (*Compensation*) Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung atau tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, sedangkan layak dapat diartikan memenuhi kebutuhan primernya. 8.) Pengintegrasian (*Integration*) Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, sedangkan karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

Berikutnya adalah: 9.) Pemeliharaan (*Maintenance*) Pemeliharaan adalah untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan. 10.) Kedisiplinan (*Discipline*) Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial. 11.) Pemberhentian (*Separation*) Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab lainnya.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Notoatmodjo (2018), Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap

organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Tujuan ini dapat dijabarkan ke dalam empat tujuan yang lebih operasional sebagai berikut: 1) Tujuan masyarakat (*socieal objective*) Untuk bertanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan tantangan yang timbul dari masyarakat, suatu organisasi yang berada di tengah masyarakat diharapkan dapat membawa manfaat dan keuntungan bagi masyarakat. Oleh sebab itu suatu organisasi mempunyai tanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusia agar tidak mempunyai dampak negatif terhadap masyarakat. 2) Tujuan Organisasi (*organization objective*) Untuk mengenal bahwa manajemen sumber daya manusia itu adalah (exist) perlu memberikan kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan. Manajemen sumber daya manusia bukan lah suatu tujuan dan akhir suatu proses, melainkan suatu perekat atau alat untuk membantu tercapainya suatu tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu suatu unit atau bagian manajemen sumber daya manusia di suatu organisasi diadakan untuk melayani bagian-bagian lain organisasi tersebut.

Berikutnya adalah: 3) Tujuan Fungsi (*funksional objective*) untuk memelihara (maintain) kontribusi bagian-bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal. Dengan kata lain setiap sumber daya manusia atau karyawan dalam organisasi itu menjalankan fungsinya dengan baik. 4) Tujuan personal (*personal objective*) untuk membantu karyawan atau pegawai dalam mencapai tujuan – tujuan pribadinya, dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Tujuan – tujuan pribadi karyawan seharusnya dipenuhi dan ini sudah merupakan motivasi dan pemeliharaan terhadap karyawan.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang memiliki akses karyawan saat bekerja di suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi, kepuasan, dan kinerja, sementara lingkungan yang negatif dapat menyebabkan stres dan menurunkan produktivitas. Dengan demikian, menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung sangat penting untuk keberhasilan suatu organisasi.

Adapun pengertian Lingkungan kerja yang dikemukakan oleh para ahli adalah sebagai berikut; Nurmansyah (2018) Lingkungan kerja adalah “tempat dimana pegawai melakukan kegiatannya dan segala sesuatu yang dapat membantunya didalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya.”

Herzberg (2020) yang dikenal sebagai dua faktor, membedakan antara dua jenis faktor yang mempengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan kerja : hygiene factors (faktor kebersihan) dan motivator factors (faktor pendorong). Hygiene faktors adalah elemen-elemen yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan kondisi eksternal yang dapat menyebabkan ketidakpuasan jika tidak terpenuhi.

Sedarmayanti (2018) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat pekas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja (baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok).

Afandi (2018) Lingkungan kerja adalah “sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti 19 temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja”. Kemudian Afandi (2021) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Nitisesmito, 2020 Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Berdasarkan penjelasan para ahli dapat disintesakan bahwa Lingkungan Kerja merupakan keseluruhan kondisi fisik, sosial, dan budaya yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. lingkungan kerja yang baik tidak hanya meliputi aspek fisik, tetapi juga faktor sosial dan budaya, yang secara keseluruhan dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

2.2.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2018) jenis-jenis lingkungan kerja terbagi atas 2 (dua) jenis, yaitu : 1. Lingkungan Kerja Fisik 14 Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori yaitu: a) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya. b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, seperti: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. 2. Lingkungan Kerja Non Fisik Lingkungan kerja non fisik adalah semua yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Instansi hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan, maupun yang memiliki status jabatan yang sama di instansi. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

2.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faida (2019), ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan kerja tersebut adalah sebagai berikut: 1.) Hubungan Sosial, Hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan pimpinan terjalin. dengan baik, maka dapat membuat karyawan merasa nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu kinerja karyawan akan meningkat dan tujuan organisasi dapat dicapai. 2) Kelembaban, Udara yang panas dan kelembaban tinggi akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran (karena sistem penguapan). Sehingga mempengaruhi semakin cepatnya denyut jantung, karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen.

Berikutnya adalah: 3) Bau, Pemakaian AC yang tepat dapat menghilangkan bau yang mengganggu disekitar. 4) Siklus Udara, Udara normal mengandung 21% oksigen, 0,03% karbondioksida, dan 0.9% gas campuran. Siklus udara yang tidak baik apabila terdapat gejala sesak nafas pada tubuh orang normal. Maka siklus udara yang baik adalah ventilasi cukup dan tanaman. 5) Penerangan, Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

Berikutnya adalah: 6) Kebersihan, Setiap perusahaan seharusnya selalu menjaga kebersihan lingkungan sebab selain mempengaruhi kesehatan, dapat mempengaruhi kejiwaan seseorang. Lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang bagi karyawan. Dan rasa senang ini dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih semangat dan bergairah. 7) Keamanan, 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 manusia (satpam) dan elektronik (cctv). 8) Getaran Mekanis, Getaran dipengaruhi oleh intensitas, frekuensi, dan lamanya getaran. Getaran yang tidak baik ditandai dengan adanya gejala konsentrasi menurun, kelelahan, dan gangguan mata, syaraf dan otot.

2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Purnami (2019), merumuskan bahwa terdapat beberapa indikator lingkungan kerja, diantaranya sebagai berikut:

- 1) Penerangan atau cahaya di tempat kerja.
- 2) Keadaan udara di tempat kerja.
- 3) Fasilitas kerja.
- 4) Hubungan dengan rekan kerja.
- 5) Keamanan di tempat kerja.

(Budiasa, 2021) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Suasana kerja.
- 2) Hubungan antar rekan kerja.
- 3) Fasilitas dan perlengkapan kerja.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan individu terhadap pekerjaannya, baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Ini termasuk mengevaluasi berbagai aspek pekerjaan Anda, seperti tugas yang diberikan kepada Anda, lingkungan kerja Anda, hubungan Anda dengan rekan kerja dan atasan, serta kompensasi yang Anda terima. Adapun pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh para ahli adalah sebagai berikut; Locke (2022), Kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan emosional positif sebagai hasil evaluasi seseorang terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja sendiri dengan membandingkan antara apa yang diharapkan dari pekerjaan dan apa yang sebenarnya diperoleh.

Afandi (2018) dinyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.” Sudaryo (2018) kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi.

Sembiring & Tanjung (2021) selain dari ganjaran dari hasil kerja berupa upah, kepuasan kerja juga merupakan salah satu dari sikap umum yang ingin diterima oleh seorang pekerja. Gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi merupakan beberapa hal juga yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan. Aulia (2023) Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual. Tentang perasaan seorang karyawan terhadap kepuasan pada pekerjaannya.

Berdasarkan penjelasan dari para ahli dapat disintesis bahwa kepuasan kerja adalah suatu kondisi yang kompleks dan dipengaruhi oleh banyak faktor. Namun, pada intinya, kepuasan kerja adalah perasaan positif yang muncul ketika seseorang merasa bahwa pekerjaannya memberikan makna dan kepuasan dalam hidupnya.

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Sutrisno E. (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah: 1) Kesempatan untuk maju, dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja. 2) Keamanan kerja, faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja. 3) Gaji, telah banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya. 4) Perusahaan dan Manajemen, Perusahaan dan manajemen adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi

kerja yang stabil. Faktor ini menentukan kepuasan kerja karyawan. 5) Pengawasan, Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turnover*. 6) Faktor intrinsik dari pekerjaan, atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan. 7) Kondisi Kerja, termasuk di sini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir. 8) Aspek sosial dalam pekerjaan, merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja. 9) Komunikasi, komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja. 10) Fasilitas, Fasilitas rumah sakit, cuti, dan pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Hasibuan (2019) indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Menyenangi pekerjaannya: Pegawai sadar arah yang ditujunya, punya alasan memilih tujuannya, dan mengerti cara dalam bekerja. Dengan kata lain, seorang pegawai menyenangi pekerjaannya karena bisa mengerjakannya dengan baik.
- 2) Mencintai pekerjaannya: Dalam hal ini pegawai tidak sekedar menyukai pekerjaannya tapi juga sadar bahwa pekerjaan tersebut sesuai dengan keinginannya.
- 3) Moral kerja positif: Ini merupakan kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan.
- 4) Disiplin kerja: Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.
- 5) Prestasi kerja: Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu

Mangkunegara (2018) bahwa untuk mengukur kepuasan kerja dapat diketahui dengan menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

- 1) *turnover Intention*.
- 2) Tingkat ketidakhadiran (*absence*).
- 3) Umur.
- 4) Tingkat pekerjaan

Azhar (2020) indikator kepuasan kerja karyawan adalah:

- 1) Balas jasa yang adil dan layak.
- 2) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
- 3) Berat ringanya pekerjaan.
- 4) Suasana dan lingkungan pekerjaan.

- 5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
- 6) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
- 7) Sifat pekerjaan monoton atau tidak

2.4 Penelitian Sebelumnya

Adapun penelitian sebelumnya yang peneliti kutip sebagai referensi untuk penelitian sebagai berikut.

Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama Penelitian, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Sarah Komariah, Yudi Kristanto, Taryanto 2024 “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Favorite Abadi Sejahtera”	X: Lingkungan Kerja Y: Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja (X): 1. Kondisi Fisik Ruang Kerja 2. Fasilitas Kerja 3. Kebisingan 4. Keamanan 5. Hubungan Sosial 6. Kepemimpinan dan Manajemen Budaya Organisasi Kepuasan Kerja (Y): 1. Kompensasi dan Tunjangan 2. Kondisi Kerja 3. Hubungan dengan rekan kerja 4. Kesempatan untuk berkembang 5. Pengakuan dan Apresiasi	Metode analisis yang digunakan analisis deskriptif	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja karyawan. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan berada pada kondisi baik dan dipengaruhi oleh faktor-faktor yang terkait dengan lingkungan kerja.	Variabel, Metode yang digunakan sama	objek penelitian berbeda
2	Rosento, Resti Yulistria, Eka Putri Handayani, 2020 “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Dexter	X: Lingkungan Kerja Y: Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja (X): 1. Cahaya atau Penerangan 2. Suhu Udara 3. Tata Warna 4. Kebisingan 5. Hubungan kerja	Metode analisis yang digunakan analisis deskriptif kuantitatif	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT	Variabel, Metode yang digunakan sama	objek penelitian berbeda

No	Nama Penelitian, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Ekspressindo Jakarta”		Kepuasan Kerja (Y): 1. Pekerjaan 2. Upah 3. Promosi 4. Pengawasan 5. Rekan kerja		Dexter Ekspressindo Jakarta.		
3	Suryadi, 2020 “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Hasil Karya Bumi Sejati Kabupaten Rokan Hilir”	X1: Lingkungan Kerja Y: Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja (X1): 1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. tersedianya fasilitas kerja Kepuasan Kerja (X2): 1. Gaji 2. Promosi 3. Rekan kerja 4. Atasan 5. Pekerjaan	Metode analisis yang digunakan metode deskriptif	Hasil Penelitian ini menunjukkam bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial kepuasan kerja karyawan Bagian Produksi pada PT. Hasil Karya Bumi Sejati Kabupaten Rokan Hilir	Variabel, Metode yang digunakan sama	Objek Penelitian berbeda
4	Bagus Helmi Dharmawan, Rusdi Hidayat Nugroh 2023 “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT Dhamar Tunggul Wulung Kota Kediri”	X: Lingkungan Kerja Y: Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja (X): 1. Pencahayaayan 2. Kebisingan 3. Temperature 4. Sirkulasi udara 5. Bau – bauan 6. Dekorasi 7. Keamanan Kepuasan Kerja (Y): 1. Tingkat absensi 2. Kualitas hasil pekerjaan 3. Ketepatan waktu	Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif.	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Dhamar Tunggul Wulung.	Variabel, Metode, dan objek penelitian yang digunakan sama	Indikator variable berbeda
5	Rahsel, Kasmi & Sholikhah, 2024 “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indo Lampung”	X: Lingkungan Kerja Y: Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja (X1): 1. Pencahayaa n 2. Kebisingan 3. Suhu udara 4. Ruang gerak 5. Mewarnai 6. Keamanan	Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif kuantitatif.	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara lingkungan	Variabel, Metode yang digunakan sama	Hasil Penelitian dan objek penelitian berbeda

No	Nama Penelitian, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
			Kepuasan Kerja (Y): 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Pengakuan 4. Pengawasan 5. Hubungan antar manajer dan karyawan 6. Peluang untuk maju		kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Indo Lampung.		

2.5 Kerangka Berpikir

Supriaddin (2020) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana didalamnya para karyawan melaksanakan suatu aktivitas. Kondisi lingkungan kerja secara fisik dapat berupa suhu yang terlalu panas, terlalu dingin, terlalu sesak, kurang cahaya, dan sebagainya.

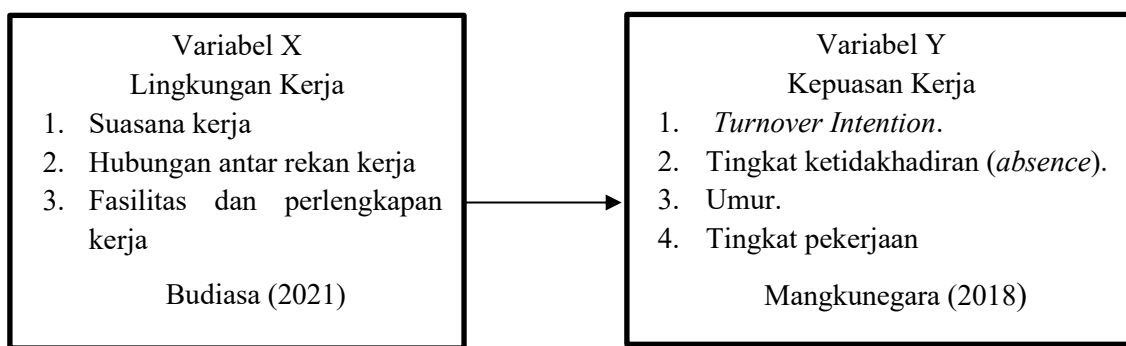
Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam mendukung produktivitas dan kenyamanan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan suasana yang kondusif untuk bekerja, sehingga karyawan dapat menjalankan tugas-tugasnya dengan optimal dan merasa termotivasi untuk mencapai hasil yang maksimal. Lingkungan kerja yang baik mencakup faktor-faktor fisik seperti kebersihan, tata ruang, sirkulasi udara, pencahayaan, serta tingkat kebisingan. Selain itu, faktor non-fisik seperti hubungan antar karyawan, budaya kerja yang positif, dan dukungan dari atasan juga berkontribusi dalam menciptakan suasana kerja yang harmonis. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak mendukung, seperti kondisi yang tidak nyaman, konflik antar karyawan, atau kurangnya fasilitas pendukung, hal ini dapat menyebabkan stres, menurunkan semangat kerja, dan bahkan meningkatkan risiko turnover karyawan. Berikut terdapat indikator lingkungan kerja Budiasa (2021) yaitu, Suasana Kerja, Hubungan antar rekan kerja, Fasilitas dan perlengkapan kerja.

Rinika & Rustam (2021) mengartikan kepuasan kerja sebagai sebuah tanggapan emosional berbentuk perasaan senang, saat aspek penyelia, rekan kerja, promosi, gaji, pekerjaan yang diinginkan karyawan sesuai dengan hasil yang didapatkannya. Kepuasan kerja menggambarkan sikap seorang karyawan pada pekerjaan yang dimilikinya.

Kepuasan kerja adalah cerminan dari perasaan positif atau negatif seorang karyawan terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor dalam lingkungan kerjanya. Saat seorang karyawan merasa bahwa kebutuhannya terpenuhi, baik itu dalam bentuk hubungan yang baik dengan penyelia, kolaborasi yang mendukung dengan rekan kerja, kesempatan untuk berkembang melalui promosi,

gaji yang memadai, maupun tugas yang sesuai dengan keinginannya, maka ia cenderung memiliki kepuasan kerja yang tinggi. begitupun sebaliknya, jika aspek-aspek tersebut tidak terpenuhi, karyawan mungkin merasakan ketidakpuasan, yang dapat berdampak pada motivasi kerja, produktivitas, dan loyalitasnya terhadap perusahaan. Dengan demikian, kepuasan kerja adalah elemen penting yang memengaruhi sikap, komitmen, dan performa seorang karyawan, serta berperan dalam menciptakan suasana kerja yang positif dan kondusif bagi perkembangan perusahaan. Berikut terdapat indikator kepuasan kerja menurut Sudaryo, dkk (2018) sebagai berikut: 1. *Turnover Intention*. 2. Tingkat ketidakhadiran (*absence*). 3. Umur. 4. Tingkat pekerjaan

Berdasarkan latar belakang dan kerangka pemikiran diatas, maka peneliti membuat konstelasi penelitian ini, sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Konstelasi Penelitian

2.6 Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2022) Hipotesis adalah jawaban tidak mutlak atau bersifat sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis perlu melalui pengujian untuk diuji dan dibuktikan kebenarannya berdasarkan data yang telah diperoleh dari sampel penelitian. Berdasarkan kerangka pemikiran serta penelitian terdahulu yang diuraikan dapat diperoleh hipotesis penelitian sebagai berikut :

- Kondisi lingkungan kerja pada PT Cidas Supra Metalindo kurang baik
- Kurangnya kepuasan kerja karyawan pada PT Cidas Supra Metalindo
- Terdapat pengaruh lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan PT Cidas Supra Metalindo