

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA,KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Pada tinjauan pustaka ini akan dijelaskan berbagai pengertian dan uraiannya yang berkaitan dengan Beban kerja, Lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

2.1.1 Beban Kerja

2.1.1.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja karyawan merujuk pada jumlah dan jenis tugas yang harus diemban oleh seorang karyawan dalam suatu periode waktu tertentu. Ini mencakup tanggung jawab, proyek, dan aktivitas yang diharapkan dari karyawan dalam menjalankan peran mereka di tempat kerja. Menurut Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Menurut Koesomowidjojo dkk., (2017: 22) menyatakan bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya

tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya. Sedangkan menurut Nabila & Syarvina, (2022: 2790) menjelaskan bahwa Beban kerja merupakan tuntutan tugas yang diberikan kepada karyawan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu perusahaan.

Berdasarkan beberapa definisi yang telah dijelaskan maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah jumlah dan jenis pekerjaan atau tugas yang harus diemban oleh seorang karyawan dalam suatu periode waktu tertentu. Ini mencakup tanggung jawab, proyek, aktivitas, dan tuntutan tugas yang diberikan kepada karyawan. Beban kerja dapat diukur dengan melibatkan volume kerja, norma waktu, jam kerja, tekanan kerja, serta tanggung jawab atas pekerjaan yang diampu. Dengan kata lain, beban kerja mencerminkan seberapa besar pekerjaan atau tugas yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam lingkungan kerja tertentu.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Beban Kerja

Menurut beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja seorang karyawan pada suatu perusahaan menurut (Koesomowidjoyo, 2017:24) adalah sebagai berikut :

1. Faktor Internal

Merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh seseorang akibat dari reaksi beban kerja seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan, keinginan, atau persepsi (faktor psikis).

2. Faktor Eksternal

Dalam dunia kerja faktor eksternal mempengaruhi beban kerja karyawan.

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan yaitu:

- a. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan yang berhubungan dengan kimiawi, psikologis, biologis maupun lingkungan kerja secara fisik.Tugas-tugas fisik, mencakup hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan dan tingkat kesulitan.Organisasi kerja, di mana seorang karyawan tentu membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.1.1.3 Dampak Beban Kerja

Beban kerja yang berlebihan dapat memiliki dampak negatif pada kesejahteraan fisik dan mental karyawan. Beban kerja memiliki dampak negatif sebagai berikut : (Irawati.R & Carollina.D.A, 2017: 53)

1. Kualitas kerja menurun

Beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja akibat dari kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja sehingga kerja tidak sesuai dengan standar.

2. Keluhan Pelanggan

Keluhan pelanggan muncul ketika pelayanan yang diterima tidak memenuhi harapan mereka, seperti menunggu waktu yang lama atau mendapatkan hasil layanan yang kurang memuaskan.

3. Kenaikan Tingkat Absensi

Beban kerja yang terlalu berat dapat mengakibatkan pegawai terlalu lelah hingga sakit. Hal tersebut berakibat buruk untuk kelancaran kerja organisasi karena tingkat absensi yang tinggi sehingga dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

2.1.1.4 Pengukuran Beban Kerja

Pengukuran beban kerja melibatkan penilaian atau evaluasi terhadap jumlah dan jenis pekerjaan yang harus diemban oleh seorang individu atau kelompok dalam suatu periode waktu tertentu. Terdapat tiga kategori pengukuran beban kerja yaitu : (Irawati.R & Carollina.D.A, 2017: 53)

1. Pengukuran Subjektif, Pengukuran ini berdasarkan penilaian dan pelaporan langsung dari pekerja terkait dengan beban kerja yang mereka rasakan ketika menyelesaikan suatu tugas. Jenis pengukuran ini umumnya menggunakan skala penilaian (*rating scale*).
2. Pengukuran Kinerja, Pengukuran ini diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek-aspek perilaku dan aktivitas yang ditunjukkan oleh pekerja. Salah satu bentuk dari pengukuran kinerja adalah penggunaan waktu sebagai parameter. Metode ini digunakan untuk menilai waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan oleh individu dengan kualifikasi tertentu, dalam konteks kerja yang telah ditetapkan, dan dilakukan dengan tempo kerja yang spesifik.
3. Pengukuran Fisiologis, Pengukuran ini mengevaluasi tingkat beban kerja dengan fokus pada suatu tugas atau pekerjaan spesifik. Pengukuran ini

umumnya melibatkan observasi terhadap refleks pupil, gerakan mata, aktivitas otot, dan respons tubuh lainnya sebagai indikator beban kerja.

2.1.1.5 Indikator Beban Kerja

Indikator beban kerja adalah sebagai berikut : (Munandar & Ashar S, 2014: 23)

1. Beban Fisik

Beban kerja fisik yaitu beban kerja yang berdampak pada gangguan kesehatan seperti pada sistem faal tubuh, jantung, pernapasan serta alat indera pada tubuh seseorang yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan. Adapun indikator dari beban fisik yaitu : beban fisik fisiologis dan beban fisik biomekanika.

2. Beban Mental

Beban mental merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis dilingkungan kerjanya. Adapun indikator dari beban mental yaitu : konsentrasi, adanya rasa bingung, kewaspadaan dan ketepatan pelayanan.

3. Beban Waktu

Beban waktu merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Adapun indikator beban waktu yaitu: kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan dan mengerjakan pekerjaan dua/lebih dalam waktu yang sama.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suatu wilayah atau kondisi di mana aktivitas pekerjaan dilakukan. Ini mencakup faktor-faktor fisik dan non-fisik yang memengaruhi suasana di tempat kerja, seperti layout ruang kerja, pencahayaan, suhu, kebisingan, serta hubungan interpersonal antar karyawan dan atasan. Menurut Amalia dkk., (2018: 624) lingkungan Kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi diri mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan menurut Nabawi (2019: 173) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebankan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja yang dapat di peroleh.

Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karywan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

2.1.2.2 Jenis Lingkungan Kerja

Terdapat 2 jenis lingkungan kerja yaitu sebagai berikut : (Sihaloho.R.D & Hotlin.S., 2019: 279)

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan. Beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik adalah :

- a. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b. Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- c. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- d. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti mesjid dan musholla untuk karyawan.
- e. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja non fisik yaitu lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

2.1.2.3 Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Fahyari dalam Aslia dkk., (2019: 83) Beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu :

1. Penerangan, yaitu cukupnya sinar yang masuk kedalam ruang kerja, masing-masing karyawan perusahaan. Penerangan yang ada harus sesuai dengan kebutuhan, tidak terlalu terang tetapi juga tidak terlalu gelap, dengan sistem penerangan yang baik diharapkan karyawan akan menjalankan tugasnya dengan lebih teliti, sehingga kesalahan karyawan dalam bekerja dapat diperkecil.
2. Suhu atau temperatur udara, di mana apabila terlalu panas bagi karyawan maka akan menyebabkan menurunnya kepuasan kerja karyawan sehingga akan menimbulkan kesalahan-kesalahan pelaksanaan proses produksi.
3. Suara Bising, di mana karyawan memerlukan suasana yang dapat mendukung konsentrasi dalam bekerja suasana bising yang bersumber dari mesin-mesin pabrik maupun dari kendaraan umum akan dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.
4. Ruang Gerak, dimana manajemen perusahaan perlu untuk memperhatikan ruang gerak yang memadai dalam perusahaan, agar karyawan dapat leluasa bergerak dengan baik, terlalu sempitnya ruang gerak yang tersedia akan mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja dengan baik. Oleh karena itu manajemen perusahaan tentunya harus dapat menyusun perencanaan yang tepat untuk ruang gerak yang dari masing-masing karyawan.
5. Keamanan kerja, merupakan faktor yang sangat penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Kondisi kerja yang aman akan membuat karyawan tenang dalam bekerja sehingga meningkatkan produktivitas karyawan.

2.1.2.4 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Sihaloho & Hotlin (2019: 277) bahwa manfaat lingkungan kerja yaitu untuk meningkatkan kinerja karyawan dimana apabila lingkungan kerja kurang nyaman maka akan menyebabkan karyawan kurang bersemangat dalam bekerja sehingga performa karyawan akan menurun. Adapun menurut Pujiyanto dkk., (2020: 112) menyatakan bahwa Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan semangat kerja, agar dapat terjadi peningkatan produktivitas dalam bekerja sehingga pekerjaan selesai tepat waktu.

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa manfaat lingkungan kerja melibatkan peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, yang pada gilirannya, berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan penyelesaian pekerjaan tepat waktu. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat mengakibatkan penurunan semangat kerja dan performa karyawan. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia untuk mencapai kinerja dan produktivitas yang optimal.

2.1.2.5 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut : (Purnami & Utama, 2019: 5620)

1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Penerangan dan cahaya sangat penting bagi karyawan untuk meningkatkan keselamatan dalam bekerja. Penerangan yang baik yaitu penerangan yang cukup dan tidak terlalu gelap tetapi juga tidak terlalu terang.

2. Keadaan Udara di tempat kerja

Keadaan udara ditempat kerja harus berada pada tingkat yang optimal dimana hal ini bisa ditingkatkan dengan cara menerapkan sistem ventilasi yang baik atau dengan memasang air conditoner.

3. Fasilitas Kerja

Merupakan sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang dapat dinikmati oleh karyawan untuk kelancaran pekerjaannya.

4. Hubungan dengan rekan kerja

Kualitas hubungan sosial dapat mempengaruhi kepuasan kerja, motivasi, serta tingkat retensi karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung dan positif dalam hal hubungan antar teman kerja dapat menciptakan atmosfer yang kondusif untuk pencapaian tujuan bersama dan kesuksesan organisasi.

5. Keamanan

Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang aman dari kejahatan,radiasi,bencana dan hal lain yang dapat membahayakan nyawa karyawan.

2.1.3 Kepuasan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge dalam Ayu dkk., (2018: 2) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang

dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negatif. Sedangkan menurut Padmanabhan dalam Dewi dkk., (2022 : 174) mengatakan bahwa Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang positif dan optimis atas penilaian hasil kerja dan pengalaman kerja.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mencakup evaluasi positif terhadap kualitas hubungan sosial di lingkungan kerja. Kepuasan kerja yaitu kondisi di mana karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya, mencakup hubungan yang baik dengan teman kerja, efektivitas komunikasi, tingkat kerjasama, kepercayaan, respek, kebersamaan, dan dukungan emosional. Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan juga dianggap sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Jadi, kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan aspek pekerjaan itu sendiri, tetapi juga melibatkan kualitas hubungan interpersonal dan keseimbangan hidup.

2.1.3.2 Manfaat Kepuasan Kerja

Manfaat kepuasan kerja yaitu sebagai berikut : (Nitisemito & Alex S, 2019: 89)

1. Pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan

Hal tersebut sangat berperan dalam membuat karyawan menjadi puas disamping itu pekerjaan yang lebih cepat diselesaikan mengurangi beban kerja.

2. Kerusakan akan dapat dikurangi

Kerusakan dapat dikurangi dengan maksud pekerjaan yang memiliki risiko dapat dikurangi sehingga dapat membuat kepuasan karyawan dalam bekerja

3. Absensi dapat diperkecil

Kepuasan kerja karyawan sangat berpengaruh pada absensi dimana jika kepuasan kerja karyawan tinggi tingkat absensi akan turun diarenakkan karyawan bersemangat.

4. Perpindahan karyawan dapat diperkecil

Perpindahan karyawan diperkecil dikarenakan karyawan merasa pas dan senang dengan pekerjaan yang dilakukan

5. Produktivitas kerja dapat ditingkatkan

Produktivitas kerja dapat meningkat dikarenakan adanya semangat kerja yang dipacu kepuasan kerja karyawan yang terbilang tinggi.

2.1.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja karyawan adalah : (Afandi, 2018: 82)

1. Isi Pekerjaan

Apakah pekerjaan yang dilakukan memiliki elemen yang memuaskan

2. Upah

Apakah jumlah bayaran yang diterima seseorang sesuai atau adil

3. Promosi

Kemungkinan seseorang akan berkembang melalui promosi jabatan

4. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja

5. Rekan Kerja

Rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Sedangkan menurut Nabawi (2019: 174) menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja yaitu :

1. Menyenangi pekerjaanya

Seseorang menyenangi pekerjaanya karena ia bisa mengerjakannya.

2. Moral kerja

Kesepakatan batinlah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekolompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan.

3. Kedisiplinan

Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban.

4. Prestasi kerja

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesunguhan serta waktu.

Berdasarkan pernyataan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan tidak hanya terkait dengan aspek eksternal seperti promosi dan

upah, tetapi juga melibatkan aspek internal seperti kesenangan terhadap pekerjaan, moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan salah satu acuan untuk melakukan penelitian yang akan memperkaya teori yang akan digunakan dalam mengkaji sebuah penelitian, mencari perbandingan dan menemukan inspirasi baru. Di dalam penelitian terdahulu tidak terdapat sama persis, tetapi dapat dijadikan referensi untuk penelitian ini. Berikut ini merupakan beberapa penelitian terdahulu yang dilihat sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis/Tahun/ Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Yuananda & Inayat (2022) “Pengaruh kompensasi,beban kerja,dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan manna kampus (mirota kampus) C.Simanjuntak Yogyakarta”	Terdapat pengaruh yang positif antara kompensasi,beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja	Terdapat variabel kompensasi beban kerja,lingkungan kerja dan kepuasan kerja	Terdapat variable beban kerja,lingkungan kerja dan kepuasan kerja	Jurnal Ekonomi dan Manajemen. Vol.19 Issue 2 (2022) : 2528-1127 ISSN : 1907-3001
2.	Rahmawati,femi (2022) “Pengaruh Stres Kerja,Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Jampang Kulon Provinsi Jawa Barat	Terdapat pengaruh yang positif antara stres kerja,beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat di ruang inap Rumah Sakit Umum Daerah Jampang Kulon Provinsi Jawa Barat	Terdapat variabel stres kerja	Terdapat variable beban kerja,lingkungan kerja dan kepuasan kerja	Jurnal Health Society. Vol.11 No.2 (2022) ISSN: 2252-3642

3.	Lestari,Gianita (2022) “Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Paramedis Perawat di RSUD Soreang”	Variabel Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja	Tidak terdapat variabel lingkungan kerja	Terdapat variabel beban kerja dan lingkungan kerja	<i>Journal of Psychological Research.</i> Vol.7 No.1 (2022) ISSN: 2581- 0723
4.	Jamalina,dkk. (2018) “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Massenrempulu Enrekang”	Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja	Tidak terdapat variabel Beban Kerja	Terdapat Variabel Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja	Vol.1 No.2 (2018) Jurnal Kesehatan Masyarakat.
5.	Oldemar (2015) “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru”	Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru	Tidak terdapat variabel beban kerja	Terdapat Variabel Lingkungan kerja dan kepuasan kerja	Vol.2 No.2 (2015) Jurnal Administrasi Bisnis
6.	Safitri & Mardi (2019) “Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat dengan mediasi stress kerja”	Variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja	Tidak terdapat variabel lingkungan kerja	Terdapat variabel beban kerja dan kepuasan kerja	Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara. Vol.2 No.1 (2019) E- ISSN: 2654- 4326
7.	Novita & Merta (2020) “Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (studi kasus pada karyawan koperasi nusantara cabang Bengkulu dan	Terdapat pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja dan Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan koperasi nusantara cabang Bengkulu dan curup		Terdapat variabel beban kerja,lingku ngan kerja dan kepuasan kerja	Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis (JMMIB) Vol.1 No.2 (2020). E- ISSN : 2723- 424X

curup)				
8.	Cahyani,dkk. (2020) “Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Mitra Lestari Sejati Bandung”	Terdapat pengaruh yang positif antara beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Mitra Lestari Sejati Bandung	Tidak terdapat variabel lingkungan kerja	Ter dapat variabel Beban kerja dan kepuasan kerja
9.	Hassira & Kasmiruddin (2023) “Pengaruh lingkungan kerja dan setres kerja terhadap kepuasan kerja perawat pada RSUD Bangkinang”	Terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja perawat pada RSUD Bangkinang	Tidak terdapat variabel beban kerja	Ter dapat variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja
10.	Maladewi,dkk. (2022) “Pengaruh fungsi kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja kdan berdampak pada kinerja perawat pelaksana”	Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja	Tidak terdapat variabel beban kerja	Ter dapat variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja

2.2 Kerangka Pemikiran

Dalam setiap perusahaan atau organisasi Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang signifikan. Suatu perusahaan atau organisasi membutuhkan SDM yang baik, berkualitas dan dapat mengembangkan serta berkontribusi pada potensi maksimum perusahaan. Begitupun dengan SDM yang ingin perusahaan memberikan hak yang layak, adil serta kepuasan karyawan saat bekerja di perusahaan meningkat. Kepuasan kerja sangatlah dibutuhkan dalam bekerja, dimana melalui timbal balik perusahaan kepada karyawan akan melahirkan dorongan serta

motivasi untuk bekerja lebih baik khususnya melalui beban kerja dan lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan. Begitu pula dengan sebuah Rumah Sakit yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa Kesehatan dalam mencapai hasil yang optimal dalam rangka mencapai tujuan rumah sakit.

Salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah beban kerja. Koesomowidjojo dkk., (2017: 23) Beban kerja adalah jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya. Adapun indiator beban kerja yaitu : (1) Beban fisik; (2) Beban mental; (3) Beban waktu.

Hal tersebut didukung oleh penelitian terdahulu menurut Safitri & Mardi (2019) variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari hasil tersebut menyimpulkan bahwa beban kerja yang diberikan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, hal tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Cahyani dkk., (2020) yaitu variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dalam suatu perusahaan atau organisasi juga diperlukan lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang dapat membuat karyawan bekerja dengan aman dan nyaman dan menyelesaikan pekerjaannya secara optimal. Menurut Nabawi, (2019: 173) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebankan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga

kepuasan kerja yang dapat di peroleh. Adapun indikator lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini yaitu (1) Penerangan atau cahaya ditempat kerja; (2) Keadaan udara ditempat kerja; (3) Fasilitas kerja; (4) Hubungan dengan rekan kerja; dan (5) Keamanan.

Hal tersebut didukung oleh penelitian terdahulu menurut Jamalina dkk., (2018) variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan suatu hal yang bersifat individu. Dalam hal ini setiap individu pada dasarnya akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Menurut Robbins dan Judge dalam Ayu dkk., (2018: 2) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negatif

Berdasarkan uraian sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, Ketika beban kerja dan kondisi lingkungan kerja optimal, karyawan cenderung merasa lebih nyaman dalam menjalankan tugas mereka, karena tingkat kepuasan kerja terpenuhi dan nantinya akan memberikan dampak positif bagi perusahaan. Oleh karena itu, beban kerja dan lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga lebih semangat dalam bekerja.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka disusunlah hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Beban Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Prasetya Bunda

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Prasetya Bunda