

BAB II

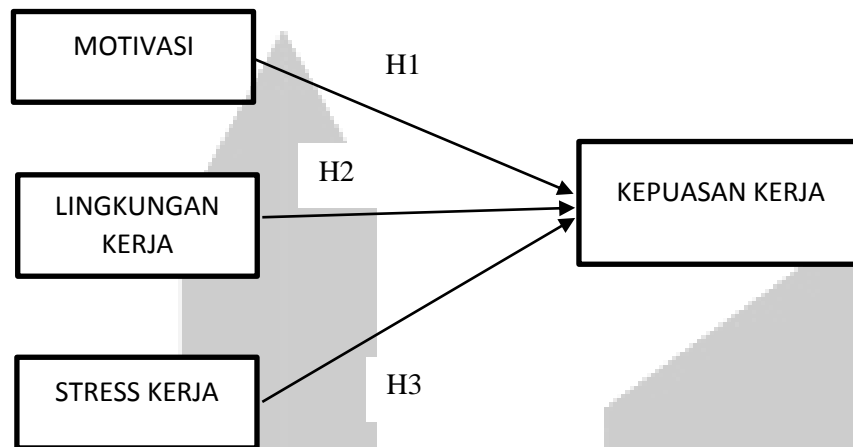
TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung analisis penelitian saat ini, penulis menggunakan penelitian sebelumnya sebagai referensi. Jurnal-jurnal berikut dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian berjudul Pengaruh Motivasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Di Surabaya.

2.1.1. Rauan & Tewal (2019)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana hubungan dari motivasi, lingkungan kerja, dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tropica Coco Prima di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan. Penelitian ini mengumpulkan sampel data dengan metode survei. Sampel penelitian adalah 75 orang karyawan PT. Tropica Coco Prima di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan. Data penelitian diolah dengan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan motivasi, lingkungan kerja 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.



Sumber: Rauan & Tewal (2019)

Gambar 2. 1
Kerangka konsep penelitian Rauan & Tewal (2019)

Persamaan Penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian sebelumnya adalah:

- a) Variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan
- b) Variabel bebas yaitu beban kerja dan lingkungan kerja
- c) Menggunakan analisis regresi linear berganda

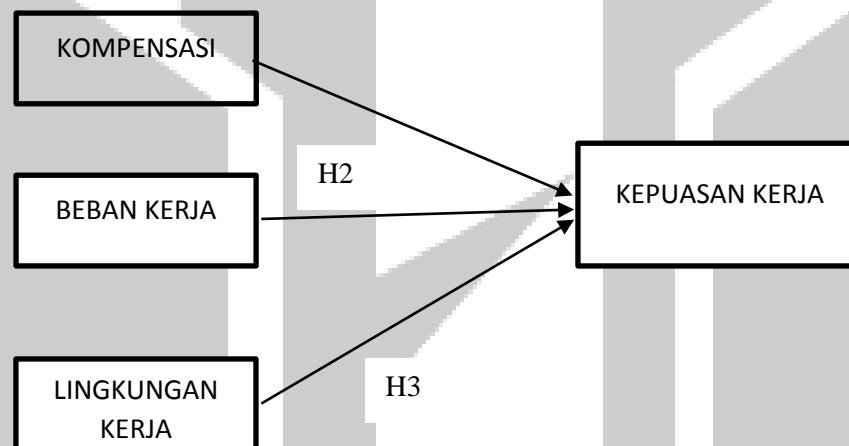
Perbedaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian sebelumnya adalah:

- a) Variabel bebas penelitian sebelumnya menggunakan stress kerja sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan variabel bebas motivasi.
- b) Objek penelitian yang digunakan pada penelitian sebelumnya adalah karyawan yang bekerja di PT. Tropica Coco Prima di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan objek penelitian berupa karyawan millennial di Surabaya.

2.1.2. Saputra (2022)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana hubungan dari kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini mengumpulkan sampel data dengan metode survei.

Sampel penelitian adalah semua karyawan perusahaan Precast & Concrete di Banten. Data penelitian diolah dengan analisis *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS). Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.



Sumber: Saputra (2022)

Gambar 2. 2
Kerangka konsep penelitian Saputra (2022)

Persamaan Penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian sebelumnya adalah:

- a) Variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan
- b) Variabel bebas yaitu beban kerja dan lingkungan kerja

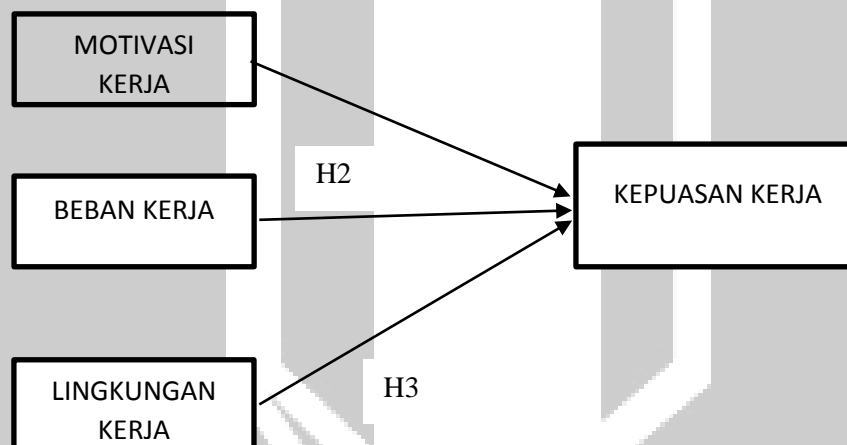
Perbedaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian sebelumnya adalah:

- a) Variabel bebas penelitian sebelumnya menggunakan kompensasi sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan variabel bebas motivasi.

- b) Objek penelitian yang digunakan pada penelitian sebelumnya adalah karyawan yang bekerja di PT. Modern Panel Indonesia, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan objek penelitian berupa karyawan millennial di Surabaya.

2.1.3. Penelitian Mandjar & Turangan (2023)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana hubungan dari beban kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini mengumpulkan sampel data dengan metode survei. Sampel penelitian adalah 110 karyawan PT. Andalan Ekspor Indonesia. Data penelitian diolah dengan *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS). Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja, sedangkan motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.



Sumber: Mandjar & Turangan (2023)

Gambar 2. 3
Kerangka konsep penelitian Mandjar & Turangan (2023)

Persamaan Penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian sebelumnya adalah:

- a) Variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan
- b) Variabel bebas yaitu beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi

Perbedaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian sebelumnya adalah:

- a) Objek penelitian yang digunakan pada penelitian sebelumnya adalah karyawan di PT Andalan Ekspor Indonesia, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan objek penelitian berupa karyawan millennial di Surabaya.
- b) Alat analisis yang digunakan pada penelitian sebelumnya menggunakan SmartPLS, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan alat analisis SPSS.

Tabel 2. 1
PENELITIAN TERDAHULU

No.	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1.	Rauan & Tewal (2019)	Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tropica Coco Prima di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan	Variabel terikat: kepuasan kerja karyawan Variabel bebas: motivasi, lingkungan kerja, dan stress kerja	75 orang karyawan PT. Tropica Coco Prima di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan.	Analisis regresi linear berganda	Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2.	Saputra (2021)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Variabel terikat: Kepuasan kerja karyawan Variabel bebas: Kompensasi, lingkungan	Semua pegawai di PT, Modern Panel Indonesia	<i>Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS)</i>	Beban kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan lingkungan

No.	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
			kerja, dan beban kerja			kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
3.	Mandjar & Turangan (2023)	<i>The Effect of Workload, Work Motivation and Work Environment on Employee Job Satisfaction</i>	Variabel terikat: kepuasan kerja karyawan Variabel bebas: beban kerja, motivasi, dan lingkungan kerja	110 orang pegawai PT. Andalan Ekspor Indonesia	<i>Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS)</i>	<i>The results showed that there is a negative influence of workload on the job satisfaction, and positive influence of work motivation environment on the job satisfaction.</i>

2.2. Landasan Teori

Variable penghubung dari penelitian yang berjudul “pengaruh motivasi beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan milenial di surabaya. Pada Landasan teori ini akan dijelaskan definisi tentang beberapa variable pengubung penelitian tersebut.

1. Motivasi

Dorongan atau kekuatan internal yang mendorong seseorang untuk bertindak, mencapai tujuan, atau melakukan aktivitas tertentu dikenal sebagai motivasi (Rumbi & Christian, 2021). Ini adalah komponen psikologis yang mempengaruhi bagaimana seseorang berperilaku dan bertindak. Motivasi adalah energi yang mendorong seseorang untuk mencapai sesuatu, baik itu pemenuhan kebutuhan dasar, pencapaian dalam pekerjaan, atau tujuan pribadi. Motivasi karyawan sangat

penting untuk manajemen sumber daya manusia dan perusahaan secara keseluruhan. Sangat penting untuk memiliki pemahaman mendalam tentang komponen yang memengaruhi motivasi karyawan. Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow dan Teori Motivasi Higiene-Motivator Frederick Herzberg adalah dua teori yang mendasari penelitian ini. Antara lain:

1. Motivasi pendapat karyawan milenial di Surabaya sebagai responden untuk menentukan motivasi yang baik untuk mendukung karyawan dalam mencapai kinerjanya
2. Pengakuan merupakan pendapat karyawan milenial di Surabaya berkaitan dengan pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi
3. Partisipasi merupakan pendapat karyawan milenial di Surabaya berkaitan dengan keikutsertaan karyawan dalam perencanaan dan pengambilan Keputusan
4. Perhatian merupakan pendapat karyawan milenial di Surabaya berkaitan dengan suasana di Perusahaan saat bekerja.

2. Beban Kerja

Beban kerja adalah aktivitas yang mencakup semua dan luas yang menghabiskan tenaga karyawan, tetapi tidak terbatas pada pelaksanaan tugas dan tanggung jawab profesional, secara langsung ataupun tidak langsung mengejar kepentingan yang berhubungan dengan pekerjaan (Vania Sally Nabila, 2022).

Teori Beban Kerja Karasek, yang dikenal juga dengan sebutan Model Job Demand-Control, adalah kerangka kerja yang relevan dalam memahami beban kerja. Teori ini dikembangkan oleh Robert Karasek dan digunakan untuk

mengeksplorasi hubungan antara tingkat tuntutan pekerjaan dan tingkat kendali yang dimiliki oleh karyawan. Dalam teori ini, dua dimensi utama yang diperhatikan adalah tingkat tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan tingkat kendali yang dimiliki oleh karyawan (*job control*).

Tingkat tuntutan pekerjaan merujuk pada beragam faktor yang mengharuskan karyawan untuk mengalokasikan energi, waktu, dan sumber daya untuk menyelesaikan tugas pekerjaan. Faktor-faktor ini mencakup tekanan waktu, tingkat kesulitan tugas, beban kerja fisik, dan komponen-komponen pekerjaan lainnya yang membutuhkan upaya karyawan. Di sisi lain, tingkat kendali pekerjaan berkaitan dengan sejauh mana karyawan memiliki kebebasan dan otonomi dalam mengorganisasi dan menjalankan pekerjaan karyawan, termasuk dalam mengambil keputusan yang relevan dengan tugas karyawan (Purwantoro & Hartono, 2023). Teori Beban Kerja (Karasek 1998) dalam (Suartana & Dewi, 2020) menunjukkan bahwa ada empat situasi utama yang dapat muncul sebagai hasil dari kombinasi tingkat tuntutan dan tingkat kendali:

1. Jam kerja efektif merujuk pada waktu atau periode waktu di mana seseorang atau sebuah organisasi dapat bekerja dengan produktif dan efisien. Dalam konteks ini, "efektif" berarti bahwa selama jam kerja tersebut, individu atau organisasi dapat mencapai tujuan atau hasil yang diinginkan dengan efisiensi yang tinggi.
2. Daftar susunan kerja adalah daftar susunan kerja menyediakan panduan langkah demi langkah yang harus diikuti untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan sukses. Ini dapat mencakup penjelasan tentang tugas-tugas

spesifik, tanggung jawab individu atau tim, urutan waktu, dan sumber daya yang dibutuhkan. Daftar susunan kerja membantu memastikan bahwa semua aspek pekerjaan dijalankan dengan teratur dan efisien.

3. Waktu standar merujuk pada suatu periode waktu yang ditetapkan atau dianggap sebagai patokan dalam suatu konteks tertentu. Ini bisa berarti estimasi waktu yang dianggap normal dalam produksi, aturan jam kerja dalam sumber daya manusia, atau zona waktu dalam navigasi penerbangan

3. Lingkungan Kerja

Menurut Putrayana et al (2018) Lingkungan kerja terdiri dari alat dan bahan, yang tersedia bagi seseorang, lingkungan tempat karyawan bekerja, dan cara karyawan bertindak. Teori Lingkungan Kerja Berkelanjutan, teori utama yang relevan, membahas faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dalam lingkungan kerja.

Teori Lingkungan Kerja Berkelanjutan menyoroti bahwa aspek-aspek lingkungan kerja, seperti budaya perusahaan, dukungan dari atasan, kerjasama dengan rekan kerja, dan keadilan organisasi, memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk kepuasan kerja karyawan (Junaedi, 2022). Budaya perusahaan yang mempromosikan nilai-nilai positif dan kerjasama, serta mendukung pengembangan karir karyawan, cenderung menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan. Dukungan dari atasan dalam bentuk kepemimpinan yang baik juga berperan besar dalam memengaruhi persepsi karyawan terhadap pekerjaan karyawan. Selain itu, keadilan organisasi, termasuk perlakuan yang adil terhadap

karyawan, dapat berkontribusi pada kepuasan kerja. Menurut Putrayana et al (2018) lingkungan kerja memiliki beberapa indikator yaitu:

1. Tingkat Kebisingan memastikan bahwa semua karyawan tidak terganggu saat bekerja di ruang kerja.
2. Pencahayaan adalah pencahayaan di ruang kerja agar karyawan dapat bekerja dengan lebih baik.
3. Temperatur udara: Semua ruang kerja memiliki pendingin udara untuk membuat pekerja nyaman bekerja.

4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah hasil dari interaksi antara karakteristik individu, prestasi dalam pekerjaan, dukungan yang diterima, serta perasaan pribadi terhadap pekerjaan yang bersifat positif. Karyawan akan merasakan kepuasan kerja ketika pekerjaan karyawan sesuai dengan kepribadian karyawan, karyawan mencapai hasil yang memuaskan, mendapatkan dukungan dari rekan kerja dan atasan, dan karyawan merasa puas secara pribadi dengan pekerjaan karyawan (Locke 1976) Dalam Irawanto et al., (2019). Teori Kepuasan Kerja Locke menekankan bahwa kepuasan kerja terjadi ketika individu menilai sejauh mana pekerjaan karyawan memenuhi atau melebihi harapan dan ekspektasi karyawan. Dalam konteks teori ini, harapan merujuk pada apa yang karyawan harapkan dari pekerjaan karyawan, yang dapat mencakup berbagai aspek seperti gaji yang adil, kondisi kerja yang nyaman, peluang pengembangan karir, dan banyak lagi.

Apabila karyawan merasa bahwa pengalaman karyawan di tempat kerja memenuhi atau melebihi harapan karyawan, maka kepuasan kerja cenderung

tinggi. Sebaliknya, jika pengalaman kerja karyawan jauh di bawah harapan, maka kepuasan kerja cenderung rendah. Dalam konteks teori ini, kepuasan kerja bukan hanya tentang pengalaman positif semata, tetapi juga tentang sejauh mana pengalaman itu sesuai dengan harapan. Berikut adalah indikator yang mendukung variabel kepuasan kerja menurut (Munawaroh, 2020):

1. Rekan Kerja, dasar pertukaran antarprofesional untuk mendapatkan informasi, keterampilan, dan pengalaman dalam hubungan dengan rekan-rekan lokal, terutama karyawan yang baru saja memulai karir karyawan setelah migrasi. Beberapa responden memiliki kesempatan untuk membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja karyawan.
2. Supervisor, atasan bawahan menawarkan dukungan pribadi dari atasan dan mewakili hubungan interpersonal yang sangat baik antara atasan dan bawahan.
3. Kepuasan Kerja Secara Keseluruhan "kepuasan kerja" mengacu pada keadaan pikiran seseorang tentang seberapa besar kebutuhan yang karyawan miliki terkait pekerjaan karyawan.

2.3. Hubungan Antar Variable

2.3.1. Hubungan Antar Variabel Motivasi Dengan Kepuasan Kerja

Untuk mendorong dan mengarahkan karyawan atau pekerja untuk melakukan pekerjaan karyawan dengan semangat, kesadaran, dan tanggung jawab yang tinggi, motivasi kerja sangat penting (Gaya et al., 2021). Karena diharapkan setiap karyawan akan bekerja keras dan penuh semangat untuk mencapai tingkat produktivitas kerja yang tinggi, motivasi ini sangat penting. Jika karyawan

memiliki motivasi psikologis yang tepat, karyawan akan termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam hal kepuasan kerja dan faktor organisasi, seperti menyelesaikan tugas-tugas, karena karyawan percaya bahwa motivasi ini akan berdampak positif pada kinerja karyawan (Munawaroh, 2020). Pentingnya motivasi karyawan terletak pada fungsinya sebagai pendorong bagi setiap individu, yang menjadi dasar bagi karyawan untuk bertindak dan berusaha mencapai prestasi dalam pekerjaannya. Tanpa motivasi yang tinggi dari dalam diri karyawan, karyawan tidak akan mampu memberikan hasil maksimal dalam (Gaya et al., 2021). Penelitian Rauan & Tewal (2019), penelitian Mandjar & Turangan (2023) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

2.3.2. Hubungan Antar Variabel Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja

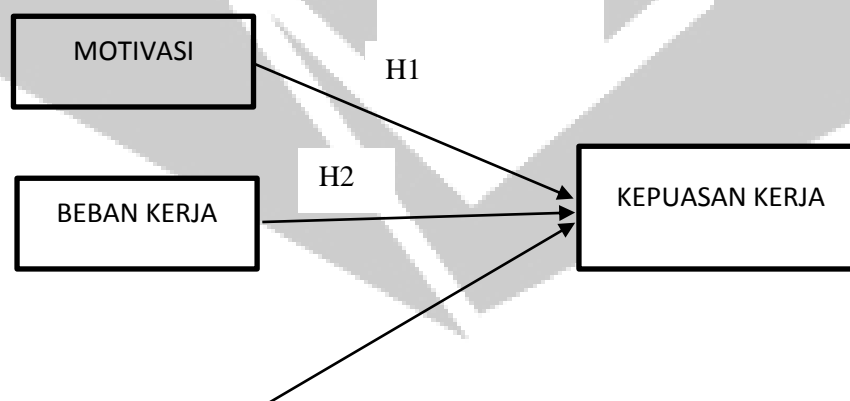
Tugas, lingkungan kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi karyawan membentuk beban kerja (Syarvina, 2022). Termasuk beban kerja fisik dan mental, beban kerja dapat diukur dengan frekuensi rata-rata yang harus dilakukan dalam periode waktu tertentu. Terlalu banyak beban kerja atau kelemahan fisik dapat menyebabkan gangguan atau penyakit terkait pekerjaan (Sukatin et al., 2022). Oleh karena itu, organisasi harus memperhatikan aspek beban kerja karena hal ini berdampak pada produktivitas karyawan, kenyamanan kerja, dan kepuasan kerja (Ambarwati & Lestari., 2021). Penelitian oleh Saputra (2021) dan penelitian oleh Mandjar & Turangan (2023) menunjukkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

2.3.3. Hubungan antar Variabel Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja

Menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, termasuk fasilitas dan peralatan keselamatan kerja yang memadai, menjaga kebersihan tempat kerja, dan meningkatkan moral karyawan dalam setiap aktivitas, adalah salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui aspek fisik dan non-fisik yang baik (Puspita Sari et al., 2020). Faktor lingkungan kerja adalah hal-hal di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi bagaimana karyawan melakukan pekerjaan karyawan. Contoh faktor lingkungan termasuk pencahayaan yang baik dan pendingin udara (Kusmiyatun & Sonny, 2021). Setiap aspek lingkungan kerja yang ada di tempat kerja seorang karyawan dapat memengaruhi seberapa puas karyawan dengan pekerjaan karyawan dan seberapa baik karyawan melakukannya (Nurhadi, 2021). Penelitian oleh Rauan & Tewal (2019), penelitian oleh (Putrayana et al., 2018), dan penelitian oleh Mandjar & Turangan (2023) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

2.4. Kerangka Pemikiran

Kerangka penelitian tentang pengaruh literasi keuangan, perspektif perencanaan keuangan, dan lingkungan sosial terhadap perencanaan keuangan yang akan dilakukan digambarkan dalam Gambar 2.4.



LINGKUNGAN
KERJA

H3

Gambar 2. 4
Kerangka Pemikiran

2.5. Hipotesis Penelitian

Studi ini dapat mengambil beberapa hipotesis, antara lain.

H1 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan milenial di Surabaya.

H2 : Beban kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan milenial di Surabaya.

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan milenial di Surabaya.