

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Apandi (2021:3) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi.

Menurut Kasmir (2017:6) Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu, dalam mengatur dan merencanakan serta memproses hubungan. Dan peranan seseorang individu atau karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab terhadap perusahaan dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

2.1.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Apandi (2021:2) Berikut ada lima fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

a. *Planning*

Planning atau perencanaan merupakan pemilihan atau penetapan tujuan-tujuan organisasi dan penentuan strategi kebijaksanaan proyek program prosedur metode sistem anggaran dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

b. *Organizing*

Organizing atau pengorganisasian ini meliputi:

- 1) Penentuan sumber daya-sumber daya dan kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi.
- 2) Perancangan dan pengembangan suatu organisasi atau kelompok kerja yang akan dapat membawa hal-hal tersebut kearah tujuan.
- 3) Penugasan tanggung jawab tertentu
- 4) Pendelegasian wewenang yang diperlukan kepada individu-individu untuk melaksanakan tugasnya.

c. *Staffing*

Staffing atau penyusunan personalia adalah penarikan (*recruitment*) latihan dan pengembangan serta penempatan dan pemberian orientasi pada karyawan dalam lingkungan kerja yang menguntungkan dan produktif.

d. *Leading*

Leading atau fungsi pengarahan adalah bagaimana membuat atau mendapatkan para karyawan melakukan apa yang diinginkan dan harus mereka lakukan.

e. *Controlling* atau pengawasan adalah penemuan dan penerapan cara dan alat untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2.1.2. Pemberdayaan SDM

2.1.2.1. Pengertian Pemberdayaan SDM

Mempunyai pegawai yang cakap dan bermutu tinggi dalam menjalankan aktivitas pekerjaan merupakan suatu hal yang selalu diwujudkan pimpinan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Terciptanya pegawai dengan kinerja yang baik tidak terlepas dari berkualitasnya sumber daya yang ditunjang oleh kemampuan organisasi memberdayakan sumber daya manusianya untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan adanya upaya untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia atau pegawai. Apabila sumber daya manusianya memiliki tingkat inisiatif, tingkat partisipasi, kuatnya komitmen serta rasa tanggung jawab yang tinggi maka sumber daya manusia telah terberdayakan dengan baik.

Menurut Triatmanto (2017:11) pemberdayaan sumber daya manusia didefinisikan sebagai konsep yang mengacu pada usaha menumbuhkan keinginan pada seseorang untuk mengaktualisasikan diri, melakukan mobilitas ke atas serta memberikan pengalaman psikologis yang membuat seseorang berdaya.

Pemberdayaan menuntut perluasan peran, wewenang dan kekuasaan dan bertambahnya keluwesan tentang bagaimana peran-peran itu dilakukan. (Triatmanto, 2017:11). Pemberdayaan merupakan suatu cara yang memungkinkan pegawai lebih cakap membuat keputusan dan sebagai suatu fenomena pribadi dimana tiap orang bertanggung jawab terhadap tindakannya sendiri.

Menurut Makmur (2008:176) pemberdayaan sumber daya manusia merupakan hasil membimbing, mengarahkan, dan mendukung sehingga setiap manusia baik secara individu maupun kolektif dapat memiliki kemampuan, kemauan (motivasi) dan kesiapan untuk melakukan kerja sama dan komunikasi yang baik dan dilandasi oleh kematangan secara moral dan kematangan spiritual untuk mencapai prestasi individu maupun prestasi organisasi. Suatu usaha/upaya untuk lebih memberdayakan “daya” yang dimiliki oleh manusia itu sendiri berupa kemampuan (*competency*), wewenang (*authority*), dan tanggung jawab (*responsibility*) dalam rangka meningkatkan kinerja (*performance*) organisasi.

Kesimpulan dari beberapa definisi menurut ahli yang telah disebutkan di atas, pemberdayaan SDM adalah usaha menumbuhkan keinginan pada seseorang untuk mengaktualisasikan diri serta membimbing, mengarahkan, dan mendukung sehingga setiap manusia baik secara individu maupun kolektif dapat memiliki kemampuan, kemauan (motivasi) dan kesiapan untuk melakukan kerja sama dan komunikasi yang baik. Suatu upaya untuk lebih memberdayakan “daya” yang dimiliki oleh manusia itu sendiri berupa kemampuan (*competency*), wewenang (*authority*), dan tanggung jawab (*responsibility*) dalam rangka meningkatkan kinerja (*performance*) organisasi.

2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberdayaan

Beberapa penelitian yang mengungkapkan tentang pemberdayaan sumber daya manusia (SDM) secara khusus dilakukan oleh Kuokkanen dalam Triatmanto (2017:32). Dari penelitian tersebut terdapat faktor-faktor yang mendukung terhadap pemberdayaan dan faktor-faktor yang menghambat pemberdayaan.

Faktor-faktor yang mendukung pemberdayaan yaitu:

1. Prinsip-prinsip moral (nilai saling berbagi, menghargai orang lain, dan filosofi saling peduli).
2. Integritas pribadi (penyerahan tanggung jawab, rasa percaya diri, dan timbal balik).
3. Keahlian (evaluasi dan perkembangan, kerjasama, dan pelatihan).
4. Berorientasi ke masa depan (kelangsungan kerja, peluang untuk maju, dan akses mendapatkan informasi).
5. Kemampuan dalam bersosialisasi (dukungan dari rekan kerja, penyelesaian masalah, dan komunikasi yang terbuka).

Sedangkan faktor-faktor yang menghambat pemberdayaan adalah hal yang bertentangan dengan faktor-faktor pendukung pemberdayaan tersebut.

2.1.2.3. Indikator-Indikator Pemberdayaan SDM

Menurut Rose dkk dalam Triatmanto (2017:48) indikator pemberdayaan SDM meliputi sebagai berikut:

1. Tingkat Partisipasi

Partisipasi adalah suatu kegiatan untuk membangkitkan perasaan dan diikuti sertakan atau ambil bagian dalam kegiatan suatu organisasi.

2. Tingkat Inisiatif

Inisiatif adalah ide untuk melakukan tindakan yang baru atau tindakan yang berbeda, namun dengan tujuan yang sama, yaitu untuk menyelesaikan pekerjaan atau untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

3. Kuatnya Komitmen

Komitmen adalah keterikatan untuk melakukan sesuatu yang dilakukan seseorang tanpa adanya unsur paksaan. Komitmen tidak hanya dilakukan untuk orang lain saja, namun juga untuk diri sendiri. Kuatnya komitmen yang dipegang oleh pegawai merupakan suatu tolak ukur pegawai tersebut dalam menjalankan suatu pekerjaan.

4. Rasa Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesadaran seseorang akan kewajiban untuk menanggung segala akibat dari sesuatu yang telah diperbuatnya. Dalam menjalankan suatu pekerjaan pegawai dituntut untuk mengembangkan rasa tanggung jawab yang ada pada dirinya agar pekerjaan yang mereka lakukan sesuai apa yang diterapkan oleh kantor.

2.1.3. Lingkungan Kerja

2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa amandan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan

betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan semangat kerja pegawai. Lingkungan kerja menjadi komponen utama dimana pertama kali kontak dengan dunia kerja dilakukan oleh seorang karyawan. Kenyamanan dalam bekerja seorang karyawan ditentukan oleh lingkungan kerja disekitarnya.

Menurut Apandi (2021:66) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan 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 bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Mangkunegara (2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan atau kelompok. Hal ini senada dengan (Wursanto, 2009) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai. Selanjutnya menurut kondisi lingkungan kerja dikatakan baik akan sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Berdasarkan definisi pendapat para ahli di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja pegawai sehingga kepuasan kerja dapat diperoleh. Lingkungan kerja menjadi bagian tak terpisahkan dalam aktivitas kerja seorang karyawan, baik berupa lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non-fisik.

2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:28) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai, diantaranya adalah :

a. Penerangan / Cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu di perhatikan adanya penerangan (cahaya) terang tetapi tidak menyilaukan cahaya yang kurang jelas, sehingga pegawai akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

b. Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur. tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang kurang sempurna sehingga dapat

menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasannya.

c. Kelembapan di tempat kerja

Kelembapan adalah banyak air yang terkadang dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase, kelembapan ini berhubung dan dipengaruhi oleh temperature, kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur yang sangat panas dan kelembapan yang tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepat denyut jantung karena aktivitasnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

d. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Kotornya udara dapat dirasakan dengan sesak napas, dan ini tidak boleh dibiarkan berlangsung terlalu lama, karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di

sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

e. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

f. Ruang gerak yang diperlukan

Agar para pegawai ini dapat leluasa bekerja dengan baik, maka ruang gerak dari para pegawai perlu diberikan didalam besar ruangan yang memadai, pada umumnya disuatu instansi tersebut tidak diinginkan adanya penurunan produktifitas kerja yang dikarenakan oleh terlalu sempitnya gerak bagi pegawai.

g. Pewarnaan

Masalah penggunaan warna dalam ruangan kerja pada umumnya belum mendapatkan perhatian dengan semestinya oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan. Pemilihan warna yang cerah atau yang gelap belum tentu akan menaikkan atau menurunkan produktifitas kerja.

h. Keamanan

Pada umumnya perencanaan keamanan kerja yang disusun untuk suatu instansi akan berhubungan erat yang digunakan oleh sebuah organisasi yang bersangkutan. Keamanan kerja tergantung pada ruang gerak bagi para pegawai yang bersangkutan. Keamanan yang baik di dalam instansi akan mendapatkan hasil yang baik dan yang diinginkan demi kebaikan kinerja untuk mengurangi tingkat kecelakaan kerja.

2.1.3.3. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Apandi (2021:71) Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

2.1.3.4. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2018:50) sebagai berikut:

a. Penerangan/cahaya di tempat kerja.

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas,

sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

b. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan manusia.

c. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

d. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition”

yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

e. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh Karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas pengaman (SATPAM).

2.1.4. Kepuasan Kerja Pegawai

2.1.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja Pegawai

Setiap orang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja bukanlah seberapa keras atau seberapa baik seseorang bekerja, melainkan seberapa jauh seseorang menyukai pekerjaan tertentu. Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri.

Menurut Robbins dalam Busro (2018:101) menyatakan, bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang; selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya ganjaran yang mereka yakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja adalah perbandingan antara

hasil yang diperoleh dan hasil yang diharapkan. Semakin besar hasil yang diperoleh dibandingkan dengan hasil yang diharapkan, maka semakin puas pegawai tersebut, dan sebaliknya. Semakin kecil hasil yang diperoleh dibandingkan dengan hasil yang diharapkan, maka semakin rendah pula kepuasan kerja pegawai tersebut.

Menurut Afandi (2018:73) kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Definisi ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Berdasarkan dari pendapat para ahli diatas, disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seseorang terhadap suatu pekerjaan serta respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. 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. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

2.1.4.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Herzberg dalam Busro (2018:110) berpendapat ada empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Faktor-faktor dalam kepuasan kerja yaitu:

1. Faktor psikologik, berhubungan dengan kejiwaan karyawan, dengan dimensi:
 - a) Minat.
 - b) Ketentaraman dalam bekerja.
 - c) Sikap terhadap kerja.
 - d) Bakat dan keterampilan.
2. Faktor sosial, berhubungan dengan interaksi sosial, dengan dimensi:
 - a) Interaksi sesama karyawan.
 - b) Interaksi dengan atasan.
 - c) Interaksi dengan karyawan yang berbeda dengan jenis pekerjaannya.
3. Faktor fisik, berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, dengan dimensi:
 - a) Jenis pekerjaan.
 - b) Pengaturan waktu dan waktu istirahat.
 - c) Perlengkapan kerja.
 - d) Keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara.
 - e) Kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.

4. Faktor finansial, berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, dengan dimensi:
 - a) Sistem dan besarnya gaji.
 - b) Jaminan sosial.
 - c) Berbagai tunjangan/fasilitas yang diberikan.
 - d) Promosi dan sebagainya.

2.1.4.3. Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator-indikator kepuasan kerja menurut Robbins dalam Busro (2018:112) diukur dengan dimensi:

1. Dimensi hubungan kerja mempunyai indikator:
 - a) Keharmonisan dalam berinteraksi dengan atasan.
 - b) Komunikasi dua arah.
 - c) Keterbukaan dan transparansi.
2. Dimensi tantangan kerja mempunyai indikator:
 - a) Menyelesaikan tugas.
 - b) Kepuasan dalam menyelesaikan tugas.
 - c) Tanggung jawab.
 - d) Disiplin.
 - e) Keterampilan dalam mengambil keputusan.
3. Dimensi perlindungan kerja mempunyai indikator:
 - a) Perlindungan dari pemerintah.
 - b) Perlindungan dari perjanjian kerja.
 - c) Perlindungan dari asuransi.

2.1.5. Hubungan Pemberdayaan SDM Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2014:9) menyatakan bahwa, salah satu hal yang harus diperhatikan dalam perusahaan agar mampu berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh manajemen adalah pegawai, karena dengan dikelolanya pegawai secara baik, maka pegawai akan merasakan kepuasan dalam bekerja dan perusahaan akan dapat menjadikan hal tersebut sebagai umpan balik yang sangat berharga dalam mewujudkan tujuan organisasi. Sebaliknya jika pegawai tidak dikelola dengan baik, maka pegawai tidak merasakan kepuasan dalam bekerja.

2.1.6. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2021:66) menyatakan bahwa, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada pegawai guna meningkatkan kerja pegawai dan tercapainya kepuasan kerja. Sebaliknya jika fasilitas kerja tidak mendukung, maka kepuasan kerja tidak tercapai.

2.2. Penelitian Terdahulu

Rohaeni Heni (2016) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Humas Kanwil Kementerian Agama Provinsi DKI Jakarta. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian

Humas Kanwil Kementerian Agama Provinsi DKI Jakarta. Untuk mencapai tujuan ini digunakan metode penelitian dengan menggunakan desain penelitian survei dengan metode penelitian kuantitatif. Hasil penelitiannya ada pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja pegawai Bagian Humas Kanwil Kementerian Agama Provinsi DKI Jakarta, ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Bagian Humas Kanwil Kementerian Agama Provinsi DKI Jakarta, dan ada pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Bagian Humas Kanwil Kementerian Agama Provinsi DKI Jakarta.

Apfia Ferawati (2017), dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cahaya Indo Persada. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cahaya Indo Persada. Untuk mencapai tujuan ini digunakan pendekatan Metode analisis Teknik pengolahan dan analisis data menggunakan SPSS versi 20. Hasil penelitian menyatakan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara individual dan berpengaruh signifikan secara bersama-sama pada Kinerja Karyawan PT. Cahaya Indo Persada Surabaya. Lingkungan kerja yang nyaman dan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pareraway, Angelia Steelyasinta dkk (2018) dalam penelitian ini berjudul pengaruh lingkungan kerja, pelatihan, dan pemberdayaan SDM terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, pelatihan, dan pemberdayaan SDM terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua metode analisis, yaitu analisis kualitatif yang dikuantitatifkan dengan jumlah sampel sebanyak 50 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja dan pelatihan tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan secara parsial pemberdayaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun secara keseluruhan lingkungan kerja, pelatihan, dan pemberdayaan SDM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Delza Anggraeny (2019) dalam penelitian ini berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarkencana Multilestari Cabang Baturaja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarkencana Multilestari Cabang Baturaja. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda, uji t, uji f, dan analisis koefisien determinasi. Hasil analisis data menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi berpengaruh baik secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Sinarkencana Multilestari Cabang Baturaja besarnya sumbangan koefisien determinasi (R Square) variabel Budaya Organisasi, Lingkungan kerja dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar 89,2% sedangkan sisanya sebesar 10,8% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel dalam penelitian ini, misalnya semangat kerja, motivasi, kualitas

kehidupan kerja, kepuasan kerja dan lain-lain. Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh sebelumnya dapat disimpulkan bahwa jika budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompetensi ditingkatkan akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Sinarkencana Multilestari Cabang Baturaja.

Tabel 2.1

No	Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel yang diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Rohaeni Henri (2016)	Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Humas Kanwil Kementerian Agama Provinsi DKI Jakarta. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam (Journal of Islamic Economics and Business Vol 1 No 1 Tahun 2016	Variabel yang diteliti: Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Alat Analisis : Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil Penelitian: 1) Ada pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Bagian Humas Kanwil Kementerian Agama Provinsi DKI Jakarta. 2) Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Bagian Humas Kanwil Kementerian Agama Provinsi DKI Jakarta.	Peneliti sama-sama meneliti pemberdayaan sumber daya manusia.	Pengaruh kompensasi. Objek penelitian berbeda.

			3) Ada pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Bagian Humas Kanwil Kementerian Agama Provinsi DKI Jakarta.		
2.	Apfia Ferawati (2017)	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Artha Gita Sejahtera Medan. Jurnal Manajemen Tools Vol 9 No 1 Tahun 2018	Variabel yang diteliti : Komitmen Organisasi dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. Alat Analisis : Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil Penelitian : Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan pengawasan secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerjakaryawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,666 yang menunjukkan bahwa	Persamaan nya pada Variabel X1 dan Variabel Y.	Berbeda Tempat, waktu penelitian dan Variabel X2.

			<p>komitmen organisasi dan pengawasan berpengaruh terhadap disiplin karyawan dengan tingkat persentase 67%. Kesimpulan penelitian adalah Komitmen Organisasi dan Pengawasan berpengaruh signifikan positif terhadap Disiplin Kerja Karyawan baik secara simultan dan parsial Pada PT Artha Gita Sejahtera Medan.</p>		
3.	<p>Pareraway, Angelia Steelyasintadkk (2018)</p>	<p>Pengaruh lingkungan kerja, pelatihan, dan pemberdayaan SDM terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo.</p> <p>Jurnal EMBA Vol 6 No 3 Tahun 2018</p>	<p>Variabel yang diteliti : lingkungan kerja, pelatihan, dan pemberdayaan SDM terhadap kepuasan kerja karyawan.</p> <p>Alat Analisis : Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.</p> <p>Hasil Penelitian :</p> <p>Menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja dan pelatihan tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan secara parsial pemberdayaan memiliki</p>	<p>Peneliti sama-sama meneliti Lingkungan Kerja dan Pemberdayaan SDM.</p>	<p>Pengaruh pelatihan. Objek penelitian.</p>

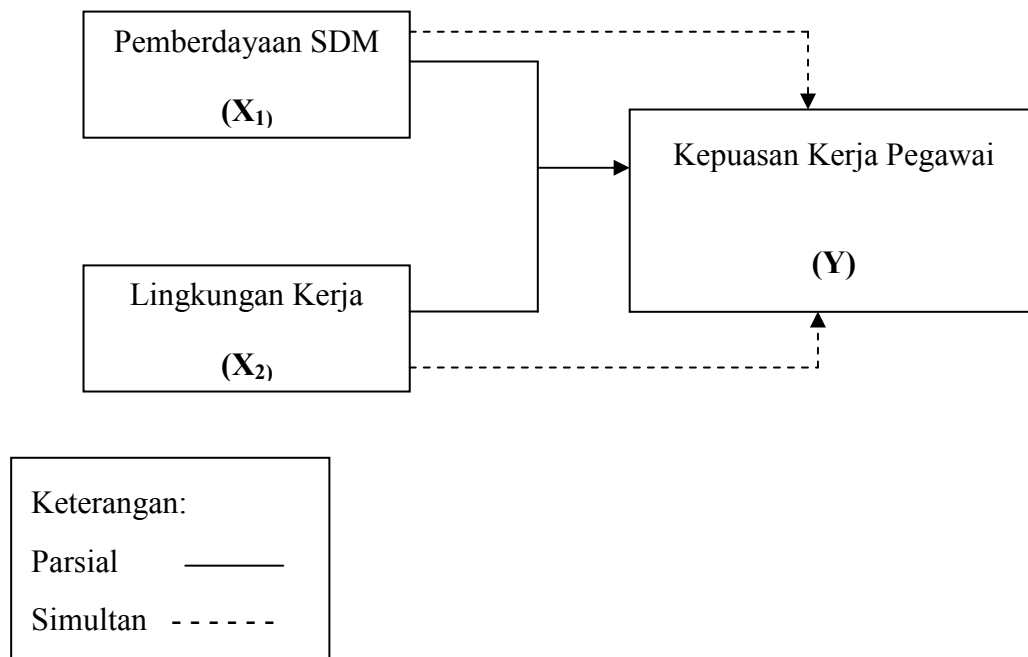
			<p>pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun secara keseluruhan lingkungan kerja, pelatihan, dan pemberdayaan SDM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.</p>		
4.	<p>Delza Anggraeny (2019)</p>	<p>Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarkencana Multilestari Cabang Baturaja.</p> <p>Tahun 2019</p>	<p>Variabel yang diteliti : Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p>Alat Analisis : Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda, uji t, uji f, dan analisis koefisien determinasi.</p> <p>Hasil Penelitian : Hasil analisis data menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi berpengaruh baik secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Sinarkencana Multilestari Cabang Baturaja besarnya</p>	<p>Peneliti sama-sama meneliti lingkungan kerja.</p>	<p>Berbeda Tempat, waktu penelitian, beberapa variabel seperti variabel X1 berbeda.</p>

			<p>sumbangan koefisien determinasi (R Square) variabel Budaya Organisasi, Lingkungan kerja dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar 89,2% sedangkan sisanya sebesar 10,8% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel dalam penelitian ini, misalnya semangat kerja, motivasi, kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan lain-lain. Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh sebelumnya dapat disimpulkan bahwa jika budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompetensi ditingkatkan akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Sinarkencana Multilestari Cabang Baturaja.</p>		
--	--	--	---	--	--

2.3. Kerangka Pemikiran

Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi sangat ditentukan oleh peran serta pegawai dalam proses pekerjaan. Organisasi adalah integritas impersonal dan sangat rasional atau sejumlah spesialis yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang disepakati.

Kerangka pemikiran berikut menggambarkan hubungan antara variabel independen, dalam hal ini adalah pemberdayaan SDM dan lingkungan kerja dan variabel dependen yaitu kepuasan kerja pegawai.



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2013:134) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, hipotesis yang diajukan dalam penelitian adalah diduga ada Pengaruh Pemberdayaan SDM dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Komering Ulu baik secara parsial maupun simultan.