

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. Kepuasan Kerja

2.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut (R. A. Putra, 2021) istilah “Kepuasan” merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi akan bekerja dengan positif. Karyawan yang terpenuhi kepuasannya akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif hingga menimbulkan frustrasi. Menurut (Sudaryo et al., 2018), kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi. Sementara itu pendapat lain tentang kepuasan kerja juga dikemukakan oleh (Permedi, 2019) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Dari pendapat beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan tentang menyenangkan atau tidaknya suatu pekerjaan dilihat dari imbalan yang didapat sebanding atau tidak dengan pekerjaan yang dilakukan. Karyawan yang merasakan

kepuasan kerja akan melakukan pekerjaannya dengan lebih maksimal dikarenakan mereka tidak bekerja di bawah tekanan melainkan melakukan pekerjaannya dengan senang hati.

2.1.2. Teori Kepuasan Kerja

Menurut Sihombing dalam (Sudaryo et al., 2018) ada tiga macam teori tentang kepuasan kerja yaitu:

1. Teori *Discrepancy*

Kepuasan atau ketidakpuasan dengan sejumlah aspek pekerjaan tergantung pada selisih (*discrepancy*), antara apa yang seharusnya ada (harapan, kebutuhan, atau nilai-nilai) dengan apa yang menurut perasaan atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaannya. Seorang akan terpuaskan jika tidak ada selisih antara kondisi-kondisi yang diinginkan dengan kondisi-kondisi aktual. Semakin besar kekurangan dan semakin banyak hal-hal penting yang diinginkan, maka semakin besar ketidakpuasannya. Jika jumlah faktor pekerjaan lebih banyak yang diterima (secara minimal) dan kelebihan yang menguntungkan (misalnya upah ekstra, jam kerja yang lebih lama), maka orang yang bersangkutan akan sama puasnya dengan kondisi terdapat selisih dari jumlah yang diinginkan. Berdasarkan pandangan tersebut, maka dapat dikatakan bahwa seseorang akan merasa puas apabila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya terhadap kenyataan yang ada, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi. Apabila yang didapat ternyata lebih besar daripada yang

diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat (*discrepancy*). Perbedaan yang terjadi di sini adalah perbedaan yang positif. Sebaliknya, makin jauh kenyataan yang dirasakannya itu di bawah standar minimum (*negative discrepancy*), maka makin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya.

2. Teori *Equity*

Puas tidaknya seseorang terhadap pekerjaannya tergantung pada apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak terhadap situasi, hal ini diperoleh dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun di tempat lain. Dasar kepuasan kerja adalah derajat keadilan yang diterima pegawai dalam situasi kerjanya. Semakin tinggi derajat keadilan yang diterima, maka pegawai yang bersangkutan akan semakin puas.

3. Teori Dua Faktor

Teori ini diperkenalkan oleh Frederick Herzberg dalam (Sudaryo et al., 2018). Menurut teori ini, karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yaitu “*disatisfier* atau *hygiene factors* dan *satisfier* atau *motivators*.” *Hygiene factors* merupakan faktor yang dapat mengakibatkan ketidakpuasan kerja. Faktor tersebut terdiri dari kebijakan kantor, administrasi, supervisi, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, dan gaji. Sedangkan *motivators* merupakan faktor pendorong yang berkaitan dengan perasaan positif terhadap pekerjaan

sehingga membawa kepuasan kerja. Faktor tersebut terdiri dari keberhasilan, pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan.

2.1.3. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Beberapa ahli memiliki pendapat yang bervariasi mengenai faktor-faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

(Sudaryo et al., 2018) mengatakan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

1. Gaji.
2. Pekerjaan itu sendiri.
3. Rekan kerja.
4. Atasan.
5. Promosi.
6. Lingkungan kerja.

Secara rinci pendapat di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.

Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, apakah memiliki elemen yang memuaskan.

Rekan kerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan non fisik.

Sedangkan menurut pendapat (Nabawi, 2019) mengemukakan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Balas jasa yang adil dan layak.
2. Penempatan yang tepat sesuai keahlian.
3. Berat ringannya pekerjaan.
4. Suasana dan lingkungan kerja.
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Secara rinci pendapat di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

Balas jasa yang adil dan layak, pemberian balas jasa diterapkan atas asas adil dan layak dan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Akses adil maksudnya pemberian balas jasa kepada karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Sedangkan asas layak maksudnya adalah balas jasa yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya. Jadi, prinsip adil dan layak harus mendapat

perhatian dengan baik, agar balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan.

Penempatan yang tepat sesuai keahlian, penempatan kerja (*placement*) adalah penempatan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan sekaligus mendelegasikan wewenang (*authority*) kepada orang tersebut.

Berat ringannya pekerjaan, berat ringannya pekerjaan memengaruhi karyawan untuk menyelesaikan tugas secara tepat waktu. Semakin banyak dan berat kualitas pekerjaan akan berimbas pada kepuasan kerja yang menurun sebab mengurus banyak tenaga dan pikiran.

Suasana dan lingkungan kerja, suasana dan lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang ada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan karyawan. Semakin kondusif suasana dan lingkungan kerja maka karyawan akan merasakan senang hati dan bersemangat saat menjalankan pekerjaan.

Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, peralatan dan perlengkapan kantor dibutuhkan untuk menunjang kegiatan perkantoran. Kegiatan perkantoran akan terhambat bahkan terhenti jika tidak mempunyai peralatan dan perlengkapan yang tidak cocok untuk menunjang kegiatan perkantoran tersebut. Peralatan kantor harus berkembang sesuai dengan perkembangan zaman dan teknologi agar kantor berkembang dan dapat menyelesaikan tugas-tugas seefektif dan seefisien mungkin.

Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, cara seorang pemimpin untuk mengarahkan bawahannya agar dapat bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja menurut para ahli, peneliti memfokuskan untuk meneliti faktor hubungan dalam pekerjaan, lingkungan kerja secara fisik, dan beban kerja dikarenakan ketiga faktor tersebut dirasa paling cocok dengan objek penelitian kali ini yaitu barista *coffeeshop* di Yogyakarta.

2.2. Hubungan Kerja

2.2.1. Pengertian Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum mengenai suatu pekerjaan. Menurut (Widodo & Judiantoro, 1992), hubungan kerja adalah kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga/jasa seseorang secara teratur demi kepentingan orang lain yang memerintahnya (pengusaha/majikan) sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati. (Tjepi F, 1996), mengemukakan bahwa pengertian hubungan kerja adalah hubungan yang terjalin antara pengusaha dan pekerja yang timbul dari perjanjian yang diadakan untuk jangka waktu tertentu maupun tidak tertentu. Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Selain itu (Hakim, 2014) berpendapat bahwa hubungan kerja ialah

hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian di mana pihak buruh mengikatkan dirinya pada pihak majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan si buruh dengan membayar upah.

2.2.2. Unsur-unsur Hubungan Kerja

Hubungan kerja mempunyai beberapa unsur yaitu sebagai berikut:

a. Perintah

Dalam perjanjian kerja unsur perintah ini memegang peranan yang pokok, sebab tanpa adanya unsur perintah, hal itu bukan perjanjian kerja, dengan adanya unsur perintah dalam perjanjian kerja, kedudukan kedua belah pihak tidak sama yaitu pihak satu kedudukannya di atas (pihak yang memerintah) sedangkan pihak lain kedudukannya di bawah (pihak yang diperintah). Kedudukan yang tidak sama ini disebut hubungan subordinasi serta ada yang menyebutnya hubungan kedinasan.

Dalam Pasal 35 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa (1) pemberi kerja memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksanaan penempatan tenaga kerja; (2) pelaksanaan penempatan tenaga kerja sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja; (3) pemberi kerja sebagai mana yang dimaksud pada ayat (2) dalam

memperkerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan dan mencakup kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja. Oleh karena itu kalau kedudukan kedua belah pihak tidak sama atau ada subordinasi, di situ ada perjanjian kerja. Sebaliknya jika kedudukan kedua belah pihak sama atau ada koordinasi, di situ tidak ada perjanjian kerja, melainkan perjanjian yang lain.

b. Pekerjaan

Dalam suatu hubungan kerja harus ada suatu pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja. Pekerjaan mana yaitu pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja itu sendiri, haruslah berdasarkan dan berpedoman pada perjanjian kerja. Pekerja yang melaksanakan pekerjaan atas dasar perjanjian kerja tersebut pada pokoknya wajib menjalankan pekerjaannya sendiri, karena apabila pihak itu bebas untuk melaksanakan pekerjaan tersebut untuk dilakukan sendiri atau membebankan pekerjaan tersebut kepada orang lain maka akibatnya akan sulit dikatakan sebagai pelaksanaan dari perjanjian kerja. Hal ini sudah diatur dalam Pasal 1603 a KUHPerdara yang berbunyi Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanyalah dengan izin majikan ia dapat menyuruh seseorang ketika menggantikannya.

c. Adanya Upah

Upah menurut Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah hak/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah dan/atau akan dilakukan. Menurut (Flippo, 2007) dalam karya tulisan berjudul "*Principles of Personal Management*" menyatakan bahwa yang dimaksud dengan upah adalah harga untuk jasa yang telah diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum. Di dalam Pasal 94 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75% (tujuh puluh lima per seratus) dari jumlah pokok dan tunjangan tetap. Berkaitan dengan tunjangan yang diberikan perusahaan pada pekerja/buruh dibagi menjadi 2, yaitu:

i. Tunjangan Tetap

Tunjangan tetap ialah tunjangan yang diberikan oleh perusahaan secara rutin kepada pekerja/buruh per bulan yang besarnya relatif sama.

ii. Tunjangan Tidak Tetap

Tunjangan tidak tetap adalah tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja/buruh di mana penghitungannya berdasarkan kehadiran kerja.

2.3. Lingkungan Kerja Fisik

2.3.1. Penjelasan Lingkungan Kerja Fisik

(Anasi, 2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. (Anasi, 2020) juga menyatakan bahwa faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada di sekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat memengaruhi kinerja pegawai yang meliputi:

- a. Rencana ruang kerja, meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.
- b. Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan memengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai.

- c. Kondisi lingkungan kerja, penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat memengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.
- d. Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*, dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi pegawainya. Yang dimaksud *visual privacy* di sini adalah sebagai “keleluasaan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

Menurut (Darmadi & Sugiyanti, 2020), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga memengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain.

Menurut (Amin Effendy et al., 2019), lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah.

Menurut (Jurnal et al., 2022), lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada di sekeliling karyawan sehingga memengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

2.4. Beban Kerja

2.4.1. Pengertian Beban Kerja

Menurut (Vanchapo et al., 2019) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Menurut (Klobor et al., 2022) beban kerja adalah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu. Beban kerja merupakan sekumpulan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada seorang pegawai yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Dalam penelitian ini beban kerja yang diterima oleh para barista yang akan diteliti pengaruhnya terhadap kepuasan kerja para barista.

2.4.2. Faktor-faktor Beban Kerja

Menurut (Ali et al., 2022) menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

- a. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:
 - 1) Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.

2) Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.

3) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.

Ketiga aspek ini disebut *wring stresor*.

b. Faktor internal

Faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut *strain*, berat ringannya *strain* dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

2.4.3. Indikator Beban Kerja

Dalam penelitian ini ada indikator beban kerja yang telah dilakukan oleh (Koesomowidjojo & Mar'ih, 2021) yang meliputi antara lain:

a. Kondisi Pekerjaan. Bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Misalnya, karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan mensosialisasikan SOP (*Standard Operating Procedure*) kepada semua unsur di dalam lembaga sehingga karyawan yang berkerja di dalamnya dapat:

- 1) Mudah mengoperasikan pekerjaan yang telah didelegasikan.
 - 2) Meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan.
 - 3) Meminimalisir kecelakaan kerja.
 - 4) Mengurangi beban kerja karyawan dan meningkatkan *comparability*, *credibility*, dan *defensibility*.
 - 5) Memudahkan karyawan untuk memiliki komunikasi yang baik dengan atasan ataupun rekan kerja.
- b. Penggunaan Waktu Kerja. Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit. Misalnya, suatu perusahaan konveksi memberikan target kepada karyawan untuk menyelesaikan 40 potong pakaian dalam sehari, sedangkan kemampuan karyawan rata-rata saat itu hanya 20 potong per hari.
- c. Target yang Harus Dicapai. Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbangnya antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang

jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

2.5. Hasil Penelitian Terdahulu

Penulis	Judul	Hasil Analisis	Persamaan	Perbedaan
Stella Ngosi Anasi	<i>Perceived Influence of Work Relationship, Work Load and Physical Work Environment on Job Satisfaction of Librarians in South-West, Nigeria.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Hubungan kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. • Lingkungan kerja menjadi faktor terkuat yang memengaruhi kepuasan kerja. 	<ul style="list-style-type: none"> • Hubungan Kerja sebagai variabel independen. • Beban kerja sebagai variabel independen. • Lingkungan kerja sebagai variabel independen. • Kepuasan kerja karyawan sebagai variabel dependen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Responden yang dipilih.
Ririn Puji Astutik	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.	<ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. • Motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan kerja sebagai variabel independen. • Kepuasan kerja karyawan sebagai variabel dependen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Responden yang dipilih.
Mohamad Muspawi, Ruita Mudikawati	<i>The Correlation Between Work Environment and Work Motivation with Job Satisfaction.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja. • Terdapat hubungan antara motivasi kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan kerja sebagai variabel independen. • Kepuasan kerja karyawan sebagai variabel independen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Responden yang dipilih.

		dengan kepuasan kerja. <ul style="list-style-type: none"> • Terdapat hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. 		
--	--	---	--	--

2.6. Pengembangan Hipotesis

2.6.1. Hubungan Kerja dan Kepuasan Kerja

Hubungan kerja adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum mengenai suatu pekerjaan. Menurut (Widodo & Judiantoro, 1992), hubungan kerja adalah kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga/jasa seseorang secara teratur demi kepentingan orang lain yang memerintahnya (pengusaha/majikan) sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati. Pada penelitian ini akan dicoba mengaitkan antara hubungan kerja dengan kepuasan kerja pada barista di *coffeeshop* sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Hubungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.

2.6.2. Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja

(Manabung et al., 2018) dalam penelitiannya tentang efek dari stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja bisa dilihat bahwa beban kerja dan lingkungan kerja memengaruhi positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja dan performa karyawan yang dimiliki para

karyawan. Dari hasil penelitian tersebut, peneliti ingin melihat seberapa berpengaruhnya lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H2 : Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif terhadap
Kepuasan Kerja.**

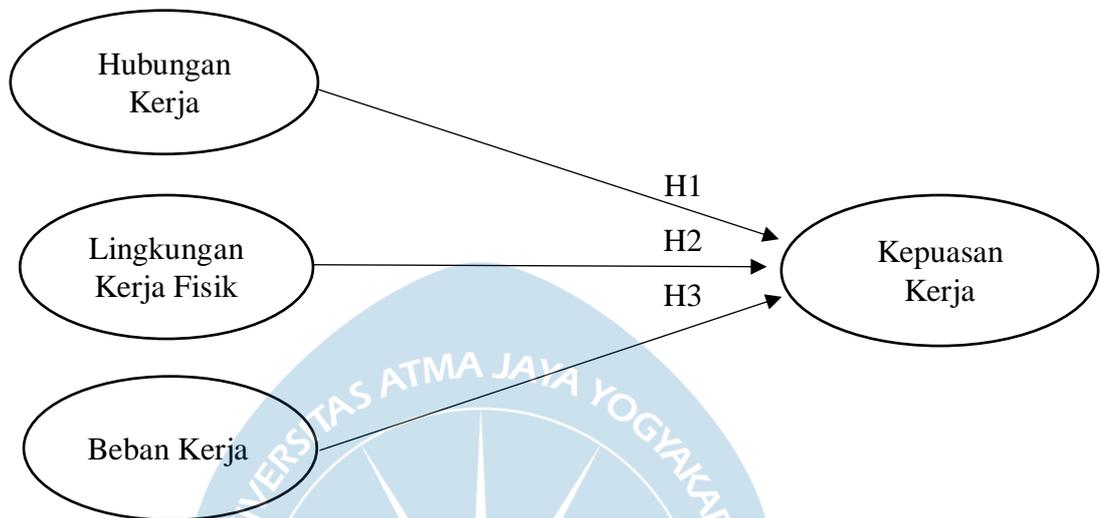
2.6.3. Beban Kerja dan Kepuasan Kerja

(Liu & Lo, 2018) Meneliti 1.099 reporter di Taiwan tentang pengaruh beban kerja dan tingkat kelelahan para reporter. Hasil dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang berlebihan akan meningkatkan tingkat kelelahan yang dialami para reporter dan hal ini berdampak terhadap penurunan kepuasan kerja para reporter di Taiwan.

Di dalam *coffeeshop* sendiri beban kerja yang didapat oleh para barista juga akan memengaruhi kepuasan kerjanya. Barista yang mendapatkan beban kerja sesuai dengan imbalan yang didapatkan pasti akan lebih giat dalam bekerja dikarenakan mereka merasa dihargai oleh *coffeeshop* tempat ia bekerja.

**H3 : Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan
Kerja.**

2.7. Kerangka Penelitian



Gambar 2.1 Model Penelitian