

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Syarief, dkk (2022, p2) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) terkait dengan konsep manajemen itu sendiri, seperti diketahui bahwa definisi manajemen adalah ilmu atau seni yang mengatur tentang proses pemanfaatan sumber daya manusia dan lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Widyawati (2019, p1) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) terkandung pengertian bahwa karyawan (SDM) yang ada dalam perusahaan merupakan aset (kekayaan, milik yang berharga) perusahaan, sehingga harus dipelihara dan dipenuhi kebutuhannya dengan baik. Adamy (2016, p2) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan.

#### **2.2 Kepuasan Kerja**

##### **2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Sholihin (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima. Nofitasari dan Prasetyo (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan. Cut (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. Munthe dan Panjaitan (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi.

Lupita, Rismayadi, dan Anggela (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi psikologis karyawan yang menyenangkan dalam melakukan pekerjaannya dan dapat dirasakan oleh karyawan di dalam suatu lingkungan pekerjaan atas peranannya dalam organisasi. Nurmaya Putri dan Gilang (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima.

### **2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Bahri dan Nisa (2017) menyatakan bahwa, ada faktor- yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Imbalan jasa.
2. Rasa aman.
3. Pengaruh antarpribadi.
4. Kondisi lingkungan kerja.
5. Kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri

### **2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja**

Sholihin (2021) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja pada pekerjaan itu sendiri, yaitu rupa besar pekerjaan memberikan tugas-tugas yang menarik kepada karyawan, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
2. Kepuasan pada pembayaran, yaitu kesesuaian antara jumlah pembayaran (gaji/upah) yang diterima dengan tuntutan pekerjaan dan kesesuaian pembayaran yang diterima dengan tuntutan ada kesetaraan karyawan dengan karyawan lainnya dalam perusahaan

3. Kepuasan tentang promosi, yaitu kesempatan memperoleh promosi untuk jenjang jabatan yang lebih tinggi
4. Kepuasan tentang supervisi, yaitu tingkat penyeliaan yang dilaksanakan dan didukung penyelia yang dirasakan karyawan dalam bekerja.
5. Kepuasan pada rekan kerja, yaitu tingkat hubungan dengan teman sekerja dan tingkat dukungan teman sekerja dalam bekerja

## **2.3 Lingkungan Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Sulistiawan, Riadi, dan Maria (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pegawai menjalankan pekerjaannya baik yang berupa fisik maupun non fisik. Burhannudin, dkk (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah sebagai sumber informasi dan tempat untuk melakukan aktifitas, sehingga kondisi lingkungan kerja yang baik harus diwujudkan agar karyawan merasa lebih betah dan nyaman di dalam ruang kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tingkat efisiensi yang tinggi dapat tercapai. Andriyani, dkk (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut. Astuti dan Iverizkinawati (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja.

Putri (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan yang ada pada perusahaan yang menunjukkan tempat dan aktivitas karyawan dalam bekerja, baik sarana maupun prasarana dalam bekerja. Sihalo dan Siregar (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja dimana merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik atau pun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Yuliantari dan Prasasti (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana karyawan dapat mengerjakan tugas atau kegiatan setiap hari.

### **2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Astuti dan Iverizkinawati (2019) menyatakan bahwa, ada faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya dan lingkungan perantara atau lingkungan umum perantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, penerangan, kebisingan, getaran mekanisme, bau tidak sedap, dan lain-lain.
2. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan

### **2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja**

Sulistiawan, Riadi, dan Maria (2018) menyatakan bahwa menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan, yaitu kebutuhan penerangan saat karyawan bekerja
2. Sirkulasi udara, yaitu kebutuhan ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas
3. Kebisingan di tempat kerja, lingkungan yang bising akan membawa pengaruh kepada ketidaktenangan dalam bekerja
4. Keamanan di tempat kerja, yaitu lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan dan pada akhirnya akan mendorong semangat kerja.
5. Hubungan Pegawai, yaitu hubungan atasan dan bawahan serta rekan kerja di dalam lingkungan pekerjaan

## **2.4 Motivasi Kerja**

### **2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Fadhil dan Mayowan (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat di kembangkan oleh kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerja karyawannya secara positif atau secara negatif. Oktasari, dkk (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan dan mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Duanta, dkk (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah faktor yang dapat menjadi pendorong seseorang dalam melaksanakan aktivitas atau kegiatan. Djaman, dkk (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja

dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

Silaban (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah kegiatan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Lianto dan Santoso (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja sebagai dorongan psikologikal dalam diri seseorang yang menentukan arah perilaku seseorang didalam sebuah organisasi, tingkat usaha yang dikeluarkan, dan kegigihan dalam menghadapi hambatan. Ariyanto, dkk (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

#### **2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Silaban (2018) menyatakan bahwa, ada faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. *Maintenance factor* adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Seperti gaji, kondisi kerja, kebijakan dan administrasi perusahaan, hubungan antar rekan kerja dan keamanan.
2. *Motivation factors* adalah motivasi yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang, yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Seperti prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, dan kemajuan.

#### **2.4.3 Indikator Motivasi Kerja**

Fadhil dan Mayowan (2018) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologi, yaitu kebutuhan ini merupakan kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat

- hidup, seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur, seks, dan sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan yang meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya, dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.
  3. Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama.
  4. Kebutuhan penghargaan, yaitu kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.
  5. Kebutuhan aktualitas diri merupakan hierarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya diri seseorang.

## **2.5 Budaya Organisasi**

### **2.5.1 Pengertian Budaya Organisasi**

Sulistiawan, Riadi, dan Maria (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi. Nuraini (2022) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kepercayaan dan nilai-nilai yang menjadi falsafah utama yang dipegang teguh oleh anggota organisasi dalam menjalankan atau mengoperasikan kegiatan organisasi. Riono, dkk (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sekelompok asumsi penting (yang kerap kali tidak dinyatakan jelas yang dipegang bersama oleh anggota-anggota suatu organisasi). Oktasari, dkk (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktikkan organisasi yang dijadikan

pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal serta dipelajari untuk mengatasi dan hidup dalam organisasi.

Duanta, dkk (2022) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan satu pandangan yang diterima dan diyakini oleh kelompok secara implisit sehingga dapat menentukan reaksinya terhadap lingkungan yang bermacam-macam. Djaman, dkk (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu system pengertian bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya. Khotimah (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sistem kepercayaan dan sikap bersama yang berkembang dalam suatu organisasi dan membimbing perilaku para anggotanya,

### **2.5.2 Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi**

Khotimah (2021) menyatakan bahwa, ada faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. *Member identity*, yaitu identitas anggota dalam organisasi secara keseluruhan, dibandingkan dengan identitas dalam kelompok kerja atau bidang profesi masingmasing.
2. *Group emphasis*, yaitu seberapa besar aktivitas kerja bersama lebih ditekankan dari pada kerja individual
3. *People focus*, yaitu seberapa jauh keputusan manajemen yang di ambil digunakan untuk mempertimbangkan keputusan tersebut bagi anggota organisasi.
4. *Unit integration*, yaitu seberapa jauh unitunit di dalam organisasi dikondisikan untuk beroperasi secara terkondisi.
5. *Control*, yaitu banyaknya/jumlah peraturan dan pengawasan langsung digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku karyawan.

6. *Risk tolerance*, yaitu besarnya dorongan terhadap karyawan untuk menjadilebih agresif, inovatif, dan berani mengambil resiko.
7. *Reward criteria*, yaitu berapa besar imbalan di alokasikan sesuai dengan kinerja karyawan di bandingkan alokasi berdasarkan senioritas, favoritism, atau factor-faktor non kinerja lainnya.
8. *Conflict tolerance* yaitu besarnya dorongan yang diberikan kepada karyawan untuk bersikap terbuka terhadap konflik dan kritik.
9. *Means-endsorientation*, yaitu intensitas manajemen dalam menekankan pada penyebab atau hasil, dibandingkan pada teknik dan proses yang di gunakan untuk mengembangkan hasil.
10. *Open-system focus*, yaitu besarnya pengawasan organisasi dan respon yang di berikan untuk mengubah lingkungan eksternal.

### **2.5.3 Indikator Budaya Organisasi**

Sulistiawan, Riadi, & Maria (2018) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur nilai budaya organisasi adalah sebagai berikut :

1. Misi, yaitu menggambarkan organisasi dalam melakukan usaha, melayani pelanggan dan keahlian yang perlu dikembangkan untuk mencapai visi organisasi
2. Konsistensi, yaitu menyangkut keyakinan, nilai-nilai, symbol dan peraturan-peraturan yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi
3. Adaptabilitas, yaitu kemampuan menciptakan perubahan, fokus pada lingkungan eksternal maupun internal serta kemampuan organisasi untuk belajar
4. Keterlibatan, yaitu tingkat keterlibatan dan partisipasi yang tinggi menciptakan kesadaran akan kepemilikan dan tanggung jawab pada organisasi

## 2.6 Penelitian Terdahulu

Kajian pustaka penelitian terdahulu ini berfungsi untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan yang akan dilakukan. Berikut merupakan tabel penelitian terdahulu yang dianggap relevan dan dijadikan rujukan dari penelitian ini:

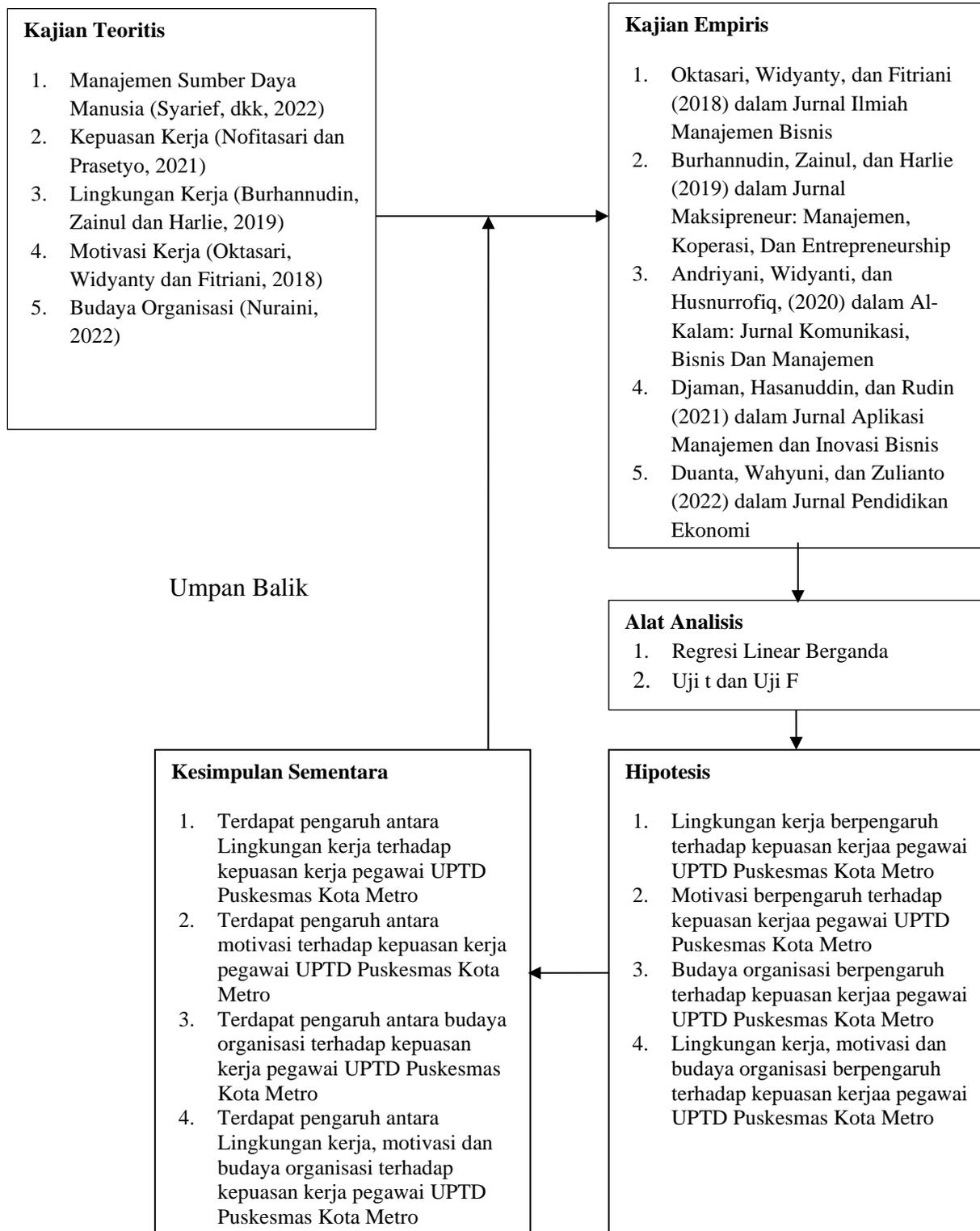
**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Kontribusi penelitian
1	Afandi, dkk (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Tenaga Keperawatan Di Rumah Sakit X	Terdapat pengaruh tingkat motivasi kerja terhadap tingkat kepuasan kerja	Variebel yang digunakan Independen yaitu lingkungan kerja, komptensi dan motivasi, Varibel dependen yaitu kepusan kerja,Objek penelitian, yaitu UPTD Puskesmas Kota Metro	Kontribusi, penelitian yaitu dapat memperoleh sumbangan pemikiran tentang peran lingkungan kerja, motivasi dan budaya organisasi dapat meningkatkan Kepuasan Kerja
2	Nofitasari dan Prasetyo (2021)	Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada UPTD Unit Puskesmas Gombang I)	Variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan etos kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PNS UPTD Unit Puskesmas Gombang 1.	Variebel yang digunakan Independen yaitu lingkungan kerja, komptensi dan motivasi, Varibel dependen yaitu kepusan kerja,Objek penelitian, yaitu UPTD Puskesmas Kota Metro	Kontribusi, penelitian yaitu dapat memperoleh sumbangan pemikiran tentang peran lingkungan kerja, motivasi dan budaya organisasi dapat meningkatkan Kepuasan Kerja
3	Cut (2020).	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Rumah Sakit Umum Citra Husada Sigli	Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pegawai pada Rumah Sakit Citra Husada Sigli	Variebel yang digunakan Independen yaitu lingkungan kerja, komptensi dan motivasi, Varibel dependen yaitu kepusan kerja,Objek penelitian, yaitu UPTD Puskesmas Kota Metro	Kontribusi, penelitian yaitu dapat memperoleh sumbangan pemikiran tentang peran lingkungan kerja, motivasi dan budaya organisasi dapat meningkatkan Kepuasan Kerja

4	Akinwale dan George (2020)	Work environment and job satisfaction among nurses in government tertiary hospitals in Nigeria	is study discovered that all the variables collectively determined nurses job satisfaction; however, the salary was the most fundamental essential predictor that drive nurses' job satisfaction followed by advancement and promotion.	Variabel yang digunakan Independen yaitu lingkungan kerja, kompetensi dan motivasi, Variabel dependen yaitu kepuasan kerja,Objek penelitian, yaitu UPTD Puskesmas Kota Metro	Kontribusi, penelitian yaitu dapat memperoleh sumbangan pemikiran tentang peran lingkungan kerja, motivasi dan budaya organisasi dapat meningkatkan Kepuasan Kerja
5	Ali dan Anwar (2021)	An Empirical Study of Employees' Motivation and its Influence Job Satisfaction	The results show that compensation as motivation has significant positive influence on job satisfaction	Variabel yang digunakan Independen yaitu lingkungan kerja, kompetensi dan motivasi, Variabel dependen yaitu kepuasan kerja,Objek penelitian, yaitu UPTD Puskesmas Kota Metro	Kontribusi, penelitian yaitu dapat memperoleh sumbangan pemikiran tentang peran lingkungan kerja, motivasi dan budaya organisasi dapat meningkatkan Kepuasan Kerja
	Mesfin, dkk (2020)	Perceived organizational culture and its relationship with job satisfaction in primary hospitals of Jimma zone and Jimma town administration, correlational study	It was indicated from the finding that, the dominant existing organizational culture typology in the primary hospitals was Hierarchy culture	Variabel yang digunakan Independen yaitu lingkungan kerja, kompetensi dan motivasi, Variabel dependen yaitu kepuasan kerja,Objek penelitian, yaitu UPTD Puskesmas Kota Metro	Kontribusi, penelitian yaitu dapat memperoleh sumbangan pemikiran tentang peran lingkungan kerja, motivasi dan budaya organisasi dapat meningkatkan Kepuasan Kerja

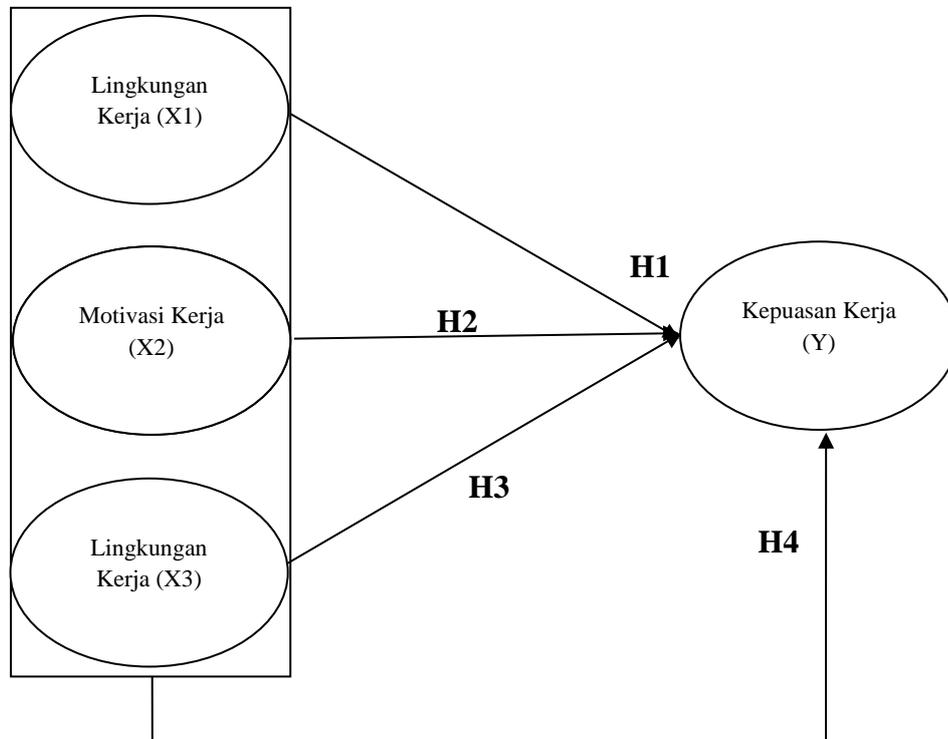
Sumber: Data Diolah, 2022

## 2.7 Kerangka Pemikiran



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

## 2.8 Kerangka Penelitian



Gambar 2.2

### Kerangka Penelitian

## 2.9 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari sebuah penelitian. Berdasarkan latar belakang, permasalahan, dan kerangka pikir tersebut maka dapat diambil hipotesis, bahwa :

### 2.9.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja mempengaruhi kelancaran pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepada pegawai. Oleh karena itu, instansi harus mampumenciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan akan bekerja lebih baik lagi, sebaliknya apa bila lingkungan kerja tidak baik akan berdampak penurunan kepuasan kerja pegawai. Sulistiawan, Riadi, dan Maria (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada

disekitar para pegawai menjalankan pekerjaannya baik yang berupa fisik maupun non fisik. Penelitian yang dilakukan oleh Cut (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, artinya jika lingkungan kerja ditingkat maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat. Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis, sebagai berikut:

**H1: Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai UPTD Puskesmas Kota Metro**

### **2.9.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai**

Rendahnya motivasi kerja akan menyebabkan timbulnya kepuasan kerja pegawai yang rendah. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang rendah tidaklah mungkin mencapai hasil kerja yang diharapkan oleh sebuah instansi. Oleh karena itu sangat penting bagi pihak instansi untuk membangun motivasi kerja karyawan sehingga kepuasan kerja pegawai dapat tercapai yang akan berdampak pada hasil kerja yang lebih baik. Fadhil dan Mayowan (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat di kembangkan oleh kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerja karyawannya secara positif atau secara negatif. Penelitian yang dilakukan oleh Afandi, dkk (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, artinya jika motivasi kerja ditingkat maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat. Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis, sebagai berikut:

**H2: Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai UPTD Puskesmas Kota Metro**

### **2.9.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Bahwa budaya instansi yang kuat dapat memberikan kepuasan dalam bekerja seorang pegawai sehingga pegawai tersebut dapat melakukan tugas pekerjaan lebih baik, namun sebaliknya jika budaya yang dibangun instansi cenderung lemah maka pegawai cenderung akan tidak puas dalam bekerja. Sulistiawan, Riadi, dan Maria (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Nofitasari dan Prasetyo (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, artinya jika budaya organisasi ditingkat maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat. Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis, sebagai berikut:

**H3: Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai UPTD Puskesmas Kota Metro**

### **2.9.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai**

Putri (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan yang ada pada perusahaan yang menunjukkan tempat dan aktivitas karyawan dalam bekerja, baik sarana maupun prasarana dalam bekerja. Lianto dan Santoso (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja sebagai dorongan psikologikal dalam diri seseorang yang menentukan arah perilaku seseorang didalam sebuah organisasi, tingkat usaha yang dikeluarkan, dan kegigihan dalam menghadapi hambatan. Khotimah (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sistem kepercayaan dan sikap bersama yang berkembang dalam suatu organisasi dan membimbing perilaku para anggotanya. Penelitian yang dilakukan oleh Cut (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Afandi, dkk (2022)

menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Nofitasari dan Prasetyo (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, jika lingkungan kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi ditingkat maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat. Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis, sebagai berikut:

**H4: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai UPTD Puskesmas Kota Metro**