

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Daftar Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Aan Purnomo (2014)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. HYUP SUNG Indonesia Purbalingga	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan Kerja Karyawan (Y) • Motivasi Kerja (X1) • Lingkungan Kerja (X2) 	Analisis Regresi Linier Berganda	<ul style="list-style-type: none"> • Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. • Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. • Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dan lingkungan terhadap kepuasan kerja. 	<ul style="list-style-type: none"> • Seluruh variabel digunakan dalam penelitian. • Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian. • Hasil penelitian sesuai dengan hipotesis dalam penelitian ini 	Objek Penelitian
2.	Rany Andini Andarustanti (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Anyar Makmur Jombang)	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan Kerja (Y) • Lingkungan Kerja (X1) • Motivasi Kerja (X2) 	Analisis Regresi Linier Berganda	<ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. • Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. 	<ul style="list-style-type: none"> • Seluruh variabel digunakan dalam penelitian. • Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian. • Hasil penelitian sesuai dengan hipotesis dalam penelitian ini 	Objek Penelitian

3.	Maulana Malik (2017)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Medan	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan Kerja Karyawan (Y) • Motivasi Kerja (X1) • Lingkungan Kerja (X2) 	Analisis Regresi Linear Berganda	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. • Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 	<ul style="list-style-type: none"> • Seluruh variabel digunakan dalam penelitian. • Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian. • Hasil penelitian sesuai dengan hipotesis dalam penelitian ini 	Objek Penelitian.
4.	I Wayan Sudana, Wayan Gede Supartha (2015)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan di <i>Grand Puncak Sari Restaurant</i> Kintamani	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi (Y1) • Kepuasan Kerja (Y2) • Kompensasi (X1) • Lingkungan Kerja Fisik (X2) 	Analisis jalur (<i>path</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja • Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja • Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan • Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan • Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. 	Variabel yang digunakan dalam penelitian ini sama, kecuali variabel kompensasi.	<ul style="list-style-type: none"> • Terdapat variabel kompensasi • Teknik analisis data yang digunakan. • Objek Penelitian
5.	I Ketut . Sudiarditha, Agus AWS Wasposito, Nesia Ayu Triani (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Direktorat Umum Lembaga Pelayanan Publik	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan Kerja Karyawan (Y) • Lingkungan Kerja (X1) • Motivasi Kerja (X2) 	Analisis Regresi Linear Berganda	<ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. • Motivasi kerja memiliki 	Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian	Objek Penelitian

		Televisi Republik Indonesia			<p>pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja; besarnya pengaruh 34,9% 		
6.	I Wayan Juniantara, I Gede Riana (2014)	Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar	<ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Karyawan (Y) • Motivasi (X1) • Kepuasan Kerja (X2) 	Analisis Regresi Linear Berganda	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. • Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. • Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 	<ul style="list-style-type: none"> • Objek Penelitian • Teknik analisis data yang digunakan. 	Terdapat variabel yang berbeda yaitu variabel kinerja karyawan

Sumber : Data diperoleh dari penelitian terdahulu (2019)

1.2 Landasan Teori

1.2.1 Kepuasan Kerja

1.2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut As'ad (2000; dalam Nimran & Amirullah, 2015) kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkatan atau level yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang dianutnya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Maka, semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya dan begitu pula sebaliknya.

Menurut Hasibuan (2016) kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan dari moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Sejalan dengan pandangan tersebut menurut Handoko (2007) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang bersifat menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan melihat pekerjaannya. Waktu atau lama penyelesaian pekerjaan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat dinilai dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungannya.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah persepsi individu terhadap suatu pekerjaan. Persepsi ini bersifat subyektif tampak dari perasaan senang atau tidak senang yang diekspresikan oleh individu.

1.2.1.2 Teori Kepuasan Kerja

Menurut Wexley dan Yukl (2003; dalam Bangun 2012) terdapat tiga teori tentang kepuasan kerja sebagai berikut :

1. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Porter pada tahun 1961. Teori ini menjelaskan bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara kondisi yang diinginkan individu dengan kondisi faktual yang dirasakan individu. Semakin sesuai kondisi faktual dengan kondisi yang diinginkan maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan. Sebaliknya, semakin tidak sesuai kondisi faktual atau kenyataan dengan kondisi yang diinginkan maka semakin menurun tingkat kepuasan.

2. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Zaleznik pada tahun 1958, kemudian dikembangkan oleh Adams pada tahun 1963. Teori ini menunjukkan bahwa orang yang merasa puas atau tidak puas terhadap suatu kondisi, terlihat dari perasaan adil (*equity*) atau tidak adil (*inequity*). Menurut teori ini, seseorang menilai adil bila rasio *input* dengan *outcome* dibandingkan dengan rasio *input* dengan *outcome* orang lain (*comparison rasio*) pada tingkat atau jenis pekerjaan yang sama maupun di tempat yang sama ataupun berbeda. Jika rasio nya sama atau sebanding maka suatu keadaan dianggap adil dan sebaliknya.

3. Teori Dua Faktor (*Two-Factor Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Frederick Herzberg pada tahun 1959. Teori ini menjelaskan tentang karakteristik pekerjaan yang dapat dikelompokkan menjadi 2 kategori, yaitu “*hygiene factor* dan *motivators*. *Hygiene factor* merupakan faktor yang membuat orang merasa tidak puas (*dissatisfier*). Faktor tersebut terdiri dari upah, keamanan kerja, kondisi kerja, status, prosedur perusahaan, mutu dari supervisi dan mutu dari hubungan interpersonal diantara teman sekerja serta atasan dan bawahan. Sedangkan *motivators* merupakan faktor yang membuat orang merasa puas (*satisfier*). Faktor tersebut terdiri dari prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan berkembang.

1.2.1.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2017) faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah :

1. Balas jasa yang adil dan layak

Pemberian balas jasa ditetapkan atas asas adil dan layak dan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Asas adil maksudnya pemberian balas jasa kepada karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja, 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.

2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian

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

3. 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.

4. 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.

5. 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.

6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya

Cara seorang pemimpin untuk mengarahkan bawahannya agar dapat bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Pekerjaan monoton dapat diartikan melakukan kegiatan yang sama secara berulang-ulang. Pekerjaan yang monoton inilah dapat membuat kondisi karyawan merasakan bosan.

Lain hal dengan Mangkunegara (2013) menyebutkan faktor yang memengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut :

1. Faktor pegawai meliputi kecerdasan (IQ), kecerdasan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan meliputi jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

1.2.1.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2016) tolak ukur kepuasan yang mutlak tidak ada sebab setiap karyawan memiliki standar kepuasan yang berbeda. Indikator kepuasan kerja sebagai berikut :

1. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan individu dalam mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

2. Moral kerja

Secara bahasa, moral kerja merupakan suasana batiniah yang memengaruhi perilaku individu dan perilaku organisasi yang terwujud dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Suasana batin yang dimaksudkan adalah perasaan senang atau tidak senang, bergairah atau tidak bergairah, dan semangat dan tidak bersemangat dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

3. *Turnover*

Pergantian karyawan atau keluar masuknya karyawan dari suatu organisasi. Kepuasan kerja karyawan yang menurun mengakibatkan karyawan berkeinginan untuk keluar dari organisasi.

1.2.2 Motivasi Kerja

1.2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Siagian (2008) motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan individu mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dirinya dalam rangka membentuk keahlian dan keterampilan individu. Individu harus mempertaruhkan tenaga dan waktunya untuk menunaikan berbagai kegiatan yang sudah menjadi tanggung jawab dan kewajibannya dalam rangka mencapai tujuan hidupnya serta sasaran organisasi yang telah ditentukan.

Menurut Bangun (2012) motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi alasan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung dalam kondisi sadar.

Menurut Mathis & Jackson (2006; dalam Bangun 2012) motivasi merupakan suatu hasrat dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan.

Menurut Hasibuan (2015) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Schermerhorn (2012) *motivation refers to forces within an individual that account for the level, direction, and persistence of effort expended at work.* Sejalan dengan pendapat Robbins & Langton (2007)

motivation can affect the intensity, direction, and persistence a person shows in working toward a goal.

Motivasi berasal dari kekuatan dalam individu untuk menentukan intensitas, arah, dan kegigihan yang ditunjukkan seseorang ketika bekerja untuk mencapai tujuan. *Intensity* berkaitan dengan seberapa keras seseorang berusaha dalam bekerja, *direction* berkaitan dengan seberapa tepat penyaluran upaya yang dilakukan, dan *persistence* yaitu seberapa lama seseorang akan bertahan dalam upaya yang dilakukan.

Dari pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan kekuatan atau dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan yang bermanfaat dalam rangka mencapai tujuan.

1.2.2.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Ardana (2009) menyebutkan faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja sebagai berikut :

1. Karakteristik individu :
 - a. Minat
 - b. Sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan
 - c. Kebutuhan individual
 - d. Kemampuan atau kompetensi
 - e. Pengetahuan tentang pekerjaan
 - f. Emosi, suasana hati, perasaan keyakinan, dan nilai-nilai

2. Faktor-faktor pekerjaan :

a. Faktor lingkungan kerja

1. Gaji dan benefit yang diterima
2. Kebijakan-kebijakan perusahaan
3. Hubungan antar manusia
4. Kondisi pekerjaan, seperti jam kerja, lingkungan kerja fisik

b. Faktor dalam pekerjaan

1. Adanya kepuasan dalam pekerjaan
2. Rancangan tugas atau pekerjaan
3. Pemberian pengakuan terhadap prestasi
4. Adanya perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan

1.2.2.3 Bentuk Motivasi Kerja

Menurut Priyono & Marnis (2008) terdapat dua bentuk motivasi kerja sebagai berikut:

1. Motivasi intrinsik

Dorongan yang bersumber dari dalam diri seseorang (pekerja) berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat pekerjaan yang dilaksanakan.

2. Motivasi ekstrinsik

Dorongan kerja yang bersumber dari luar diri pekerja, yang berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan suatu pekerjaan secara maksimal.

1.2.2.4 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut (Hasibuan, 2016) tujuan motivasi sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

1.2.2.5 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Siagian (2008) indikator motivasi kerja antara lain :

1. Daya Pendorong

Semangat yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk memotivasi karyawan dalam rangka kemajuan perusahaan. Daya pendorong ini bisa diwujudkan dalam berbagai bentuk, salah satunya melalui pemberian penghargaan (*reward*) dan pemberian bonus kepada karyawan.

2. Kemauan

Dorongan atau keinginan pada setiap manusia untuk membentuk dan merealisasikan dirinya dalam arti mengembangkan segenap bakat dan kemampuan dirinya dan meningkatkan taraf kehidupan.

3. Kerelaan

Keikhlasan hati dalam setiap tuntutan-tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan untuk mencapai tujuan dan ekspektasi yang diharapkan perusahaan kepada karyawan.

4. Membentuk Keahlian

Kemampuan untuk melakukan sesuatu terhadap sebuah peran yang dimilikinya. Kemampuan tersebut dapat diasah dengan baik sesuai *job description* yang dimiliki karyawan tersebut.

5. Membentuk Keterampilan

Kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai (*value*) dari hasil pekerjaan tersebut.

6. Tanggung Jawab

Kesadaran seseorang akan tingkah laku atau perbuatan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajiban.

7. Kewajiban

Sesuatu yang harus dilaksanakan setiap orang untuk menyelesaikan setiap tugas-tugas yang sudah diberikan setiap individu / organisasi yang ada diperusahaan.

8. Tujuan

Tindakan awal dari pembuatan rencana agar ketika dilaksanakan bisa mengarah sejalan dengan tujuan serta target yang telah dicanangkan sebelumnya

Namun indikator motivasi kerja yang digunakan dan sesuai dengan penelitian ini yaitu :

1. Daya Pendorong
2. Kemauan
3. Kerelaan
4. Tanggung jawab
5. Kewajiban
6. Tujuan

2.2.3 Lingkungan Kerja Fisik

2.2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja fisik merupakan seluruh keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja baik secara langsung dan tidak langsung yang berpengaruh terhadap karyawan. Dalam lingkungan kerja fisik kemudian terbagi menjadi dua kategori yaitu sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja yang berhubungan langsung dengan karyawan dan berada di dekat karyawan, misalnya: meja, kursi, almari, ruangan, pusat kerja, dan sebagainya
2. Lingkungan perantara (lingkungan umum) yaitu lingkungan kerja yang memengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan yang tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Menurut Sutrisno (2011) lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan antara orang – orang yang ada di tempat kerja tersebut.

Menurut Nitisemito (2014) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Menurut Gie (2009) lingkungan kerja fisik merupakan serangkaian faktor fisik dan merupakan suatu suasana fisik yang ada di tempat kerja.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan yang berwujud fisik yang terdapat di tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas.

2.2.3.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut As'ad (1988; dalam Nimran & Amirullah, 2015) jenis-jenis lingkungan kerja dibedakan menjadi dua yaitu sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja fisik diartikan sebagai lingkungan di sekitar pekerjaan seseorang yang dapat diindera dengan menggunakan indera penglihatan dan indera kulit (meraba).
2. Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan disekitar tempat kerja karyawan yang hanya dapat dirasakan tetapi tidak dapat dilihat atau diraba.

2.2.3.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Berikut ini terdapat faktor yang dapat memengaruhi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011) :

1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Penerangan atau cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) dapat mengakibatkan penglihatan menjadikurang jelas. Sehingga, pekerjaan akan menjadi lambat, sering terjadi kesalahan, dan menyebabkan kurang efisien dalam melakukan pekerjaan. Maka, tujuan organisasi akan sulit tercapai.

2. Temperatur di tempat kerja

Setiap manusia memiliki temperatur tubuh yang berbeda-beda saat kondisi normal. Tubuh manusia selalu berusaha mempertahankan dalam kondisi yang normal dengan cara menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Namun, kemampuan manusia dalam penyesuaian diri ini ada batasnya. Tubuh manusia masih dapat menyesuaikan diri jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin dari suatu keadaan normal.

3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban merupakan banyaknya air yang terkandung dalam udara dan biasa dinyatakan dalam bentuk persentase. Kelembaban ini dipengaruhi oleh temperatur udara yang secara bersamaan temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan memengaruhi keadaan tubuh manusia saat menerima atau melepaskan panas dari tubuh manusia.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen adalah gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kondisi tubuh. Udara yang kotor dapat menyebabkan sesak napas. Kondisi udara yang kotor ini tidak boleh

dibiarkan dalam waktu yang lama, sebab akan memengaruhi kesehatan tubuh dan mempercepat proses kelelahan.

5. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para untuk mengatasinya adalah kebisingan. Kebisingan merupakan bunyi yang tidak dikehendaki di telinga. Tidak dikehendaki dalam jangka panjang sebab dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan dalam berkomunikasi.

6. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis merupakan getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh manusia dan dapat menimbulkan akibat yang tidak dikehendaki. Besarnya getaran ditentukan oleh intensitas (m/s) dan frekuensi (getaran/detik). Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakaturannya baik secara intensitas dan frekuensi. Akibat yang ditimbulkan adalah kurangnya konsentrasi bekerja, mudah kelelahan, dan timbul beberapa penyakit seperti gangguan pada mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang dan lain-lain.

7. Bau-bauan di tempat kerja

Bau-bauan yang ada di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, dan bau-

bauan yang terjadi secara terus-menerus dapat memengaruhi kepekaan indera penciuman. Pemakaian *air conditioner* dapat dijadikan salah satu alternatif untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8. Tata warna di tempat kerja

Penataan warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan baik. Pada kenyataannya, tata warna tidak dapat dipisahkan dari penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna memang memiliki pengaruh besar terhadap perasaan. Penataan warna terkadang juga menimbulkan rasa senang maupun sedih, karena dalam sifatnya, warna dapat merangsang peranan manusia. Banyak ataupun sedikitnya pantulan dari cahaya tergantung pada macam warna itu sendiri.

9. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi berkaitan dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya terbatas pada kaitannya dengan hiasan ruangan kerja saja, namun berkaitan juga dengan cara dalam mengatur tata letak, warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

10. Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh karyawan untuk mendukung kelancaran

pekerjaan. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

11. Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai suasana, waktu, dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Tidak sesuaiinya musik yang diperdengarkan di tempat kerja dapat mengganggu konsentrasi saat bekerja.

12. 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 keberadaanya. Salah satu upaya yang dilakukan adalah memanfaatkan tenaga satpam.

2.2.3.4 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011) indikator lingkungan kerja fisik sebagai berikut meliputi :

1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja
2. Sirkulasi udara di tempat kerja
3. Kebisingan di tempat kerja
4. Dekorasi di tempat kerja
5. Fasilitas kerja

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan

Secara konseptual, kepuasan kerja adalah persepsi individu terhadap suatu pekerjaan. Persepsi ini bersifat subyektif tampak dari perasaan senang atau tidak senang yang diekspresikan oleh individu. Secara teori salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah emosi, yang erat kaitannya dengan motivasi. Emosi merupakan keadaan yang berlangsung di dalam individu yang bertujuan untuk menggerakkan individu dalam melakukan suatu kegiatan yang berlangsung secara sadar. Sedangkan, motivasi kerja merupakan kekuatan atau dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan yang bermanfaat dalam rangka mencapai tujuan yaitu terpenuhinya kebutuhan. Jadi di dalam motivasi kerja terdapat unsur emosi, dimana masih memiliki hubungan dengan kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional memiliki salah satu ciri-ciri yaitu adanya kemampuan untuk memotivasi diri sendiri. Dengan kata lain di dalam diri karyawan pasti terdapat kecerdasan emosional atau Emotional Quotient (EQ) yang memiliki peran untuk memotivasi diri karyawan itu sendiri. Jika pemberian motivasi kerja dilaksanakan dengan baik maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan individu.

Pernyataan di atas telah dibuktikan kebenarannya oleh peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Maulana Malik (2007) yang berjudul "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor

Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Medan” menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kepuasan kerja.

Pernyataan di atas telah dibuktikan kebenarannya oleh peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Maulana Malik (2007) yang berjudul ”Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Medan” menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kepuasan kerja.

2.3.1 Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja Karyawan

Secara konseptual, kepuasan kerja adalah persepsi individu terhadap suatu pekerjaan. Persepsi ini bersifat subyektif tampak dari perasaan senang atau tidak senang yang diekspresikan oleh individu. Secara teori terdapat banyak faktor yang memengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah suasana dan lingkungan pekerjaan. Di dalam jenis lingkungan kerja dibedakan menjadi dua, salah satunya adalah lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan segala keadaan berwujud fisik yaitu dapat dilihat dan diraba yang terdapat di tempat kerja dan memengaruhi pelaksanaan tugas karyawan. Jika penyediaan lingkungan kerja fisik dilaksanakan dengan baik maka karyawan

akan merasakan kenyamanan dan kesenangan saat bekerja serta dapat mengurangi rasa lelah akibat bekerja yang akan berdampak pada kepuasan kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja fisik maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.

Pernyataan di atas telah dibuktikan kebenarannya oleh peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Sudana & Supartha (2015) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan di *Grand Puncak Sari Restaurant Kintamani*” menyimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, semakin kondusif lingkungan kerja fisik di dalam suatu organisasi maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan

2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu yang sudah dijelaskan di atas, maka secara konseptual peneliti berpendapat bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja seorang karyawan bersifat individual. Kepuasan kerja karyawan memiliki tingkatan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang dianutnya. Setiap karyawan memiliki persepsi yang berbeda dalam melihat pekerjaannya, persepsi ini bersifat subjektif yang tampak dari perasaan senang atau tidak senang yang diekspresikan oleh karyawan. Karyawan yang merasakan kepuasan kerja akan menunjukkan sikap positif. Secara konseptual, berdasarkan

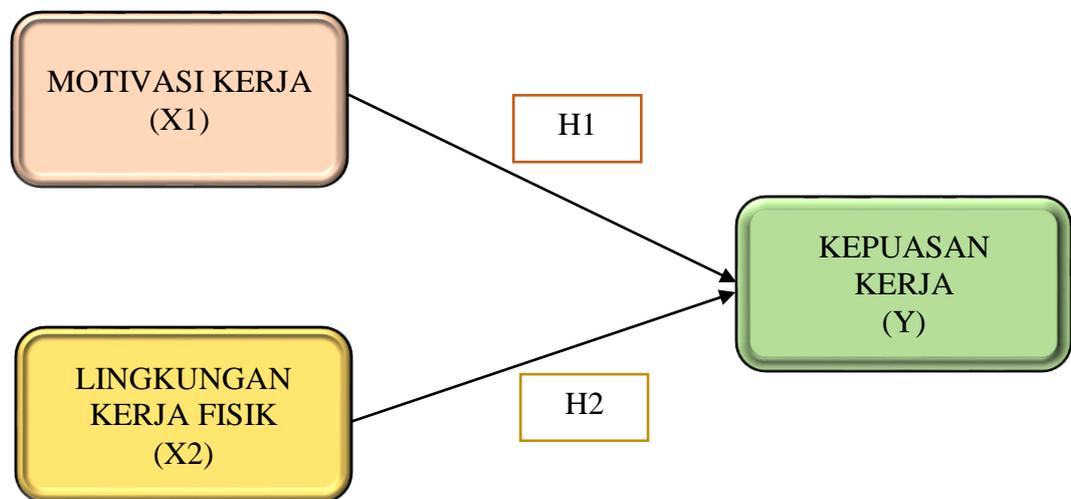
pendapat para ahli sebagaimana peneliti uraikan pada Bab II, bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor pendukung seorang karyawan dalam mencapai kepuasan kerja.

Motivasi kerja merupakan kekuatan atau dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan yang bermanfaat dalam rangka mencapai tujuan. Tujuan yang dimaksud disini adalah memenuhi kebutuhan agar dapat bertahan hidup, hidup sejahtera dan nyaman. Karyawan dengan motivasi tinggi akan melakukan berbagai upaya yang terbaik meliputi kekuatan, arah, dan ketekunan dalam bekerja agar tercapainya suatu tujuan yang diharapkan. Sehingga, ketika karyawan telah mendapatkan balas jasa dari pekerjaannya dapat segera memenuhi kebutuhan dan merasakan kepuasan kerja. Maka dapat disimpulkan semakin tinggi motivasi kerja karyawan semakin tinggi pula kepuasan kerjanya.

Lingkungan kerja fisik yang kondusif akan membuat karyawan merasa nyaman dan senang hati saat berada di tempat kerja. Pemberian tugas yang banyak akan menimbulkan rasa kelelahan saat bekerja. Namun, ketika melihat di sekeliling ruangan kerja memiliki kondisi kerja yang memadai serta dilengkapi dengan fasilitas yang baik maka rasa lelah tersebut dapat sedikit berkurang. Pada akhirnya, lingkungan kerja fisik yang kondusif akan memberikan rasa kepuasan bagi karyawan. Jadi semakin kondusif lingkungan kerja fisik karyawan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat ditarik sebuah simpulan, bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan dan semakin kondusifnya lingkungan kerja fisik mereka, maka karyawan akan semakin merasakan kepuasan dalam bekerja.

Sebaliknya, jika motivasi kerja karyawan rendah serta lingkungan kerja fisiknya tidak mendukung, maka dapat memunculkan ketidakpuasan dalam bekerja. Konsep pemikiran peneliti ini dapat dimunculkan dalam sebuah gambaran kerangka berfikir untuk lebih mempermudah pemahaman akan hubungan antar variabel. Berikut gambaran kerangka konseptual dapat dilihat dalam model analisis sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Berdasarkan pembahasan dalam tinjauan pustaka, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. H1 : Diduga motivasi kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. H2 : Diduga lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan