

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis

**Tabel 2.1**

**Daftar Penelitian Terdahulu**

	<b>Nama</b>	<b>Judul</b>	<b>Variabel</b>	<b>Hasil</b>
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"> <li>• Kepuasan kerja karyawan (Y)</li> <li>• Motivasi kerja (X<sub>1</sub>)</li> <li>• Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.</li> <li>• Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.</li> </ul>
2	Valerica Anghelace (2015)	<i>A Possible model for the relationship between teaching motivation and job satisfaction</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Motivation (X<sub>1</sub>)</i></li> <li>• <i>Job Satisfaction (Y)</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>The partial result obtained show the lack of the correlation between motivation and job satisfaction.</i></li> </ul>
3	Agus Murdiyanto (2012)	Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Motor Hepy Cabang Jawa Tengah	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kinerja Karyawan (Y)</li> <li>• Motivasi (X<sub>1</sub>)</li> <li>• Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variable kinerja karyawan</li> <li>• Lingkungan Kerja berpengaruh positif</li> </ul>

Lanjutan tabel 2.1

				signifikan terhadap variable kinerja karyawan
4.	Novita Rahmawati (2014)	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PKU Aisyiyah Boyolali	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kinerja Karyawan (Y)</li> <li>• Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>)</li> <li>• Motivasi (X<sub>2</sub>)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</li> </ul>
5.	Slamet Riyadi (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Pengembangan Karir Pada Kantor DPRP Provinsi Jawa Tengah	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>)</li> <li>• Kompensasi (X<sub>2</sub>)</li> <li>• Pengembangan Karir (X<sub>3</sub>)</li> <li>• Kepuasan Kerja (Y)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.</li> <li>• Variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.</li> <li>• Variabel karier berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.</li> </ul>

Sumber : Data diperoleh dari penelitian terdahulu.

## 2.2 Landasan Teori

### 2.2.1 Kepuasan Kerja

#### 2.2.1.1 Definisi Kepuasan Kerja

Menurut As'ad (2000) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu tersebut. Maka semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya dan sebaliknya.

Aruan dan Fakhri (2015) Pada dasarnya, kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual dan tergantung pada persepsi seseorang tentang apa yang dirasakannya mengenai pekerjaan. Menurut (Hasibuan,2014) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.Hartatik (2014) menjelaskan lebih lanjut bahwa teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya daripada beberapa lainnya.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah hal yang dirasakan oleh karyawan yang menyatakan dirinya puas atau tidak puas terhadap sistem kerja yang ada di perusahaan tempat mereka bekerja.

### **2.2.1.2 Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Luthans (1998) dalam Hasibuan (2012) indikator untuk mengukur kepuasan kerja yaitu :

1. Kepuasan terhadap gaji.
2. Kepuasan terhadap rekan kerja.
3. Kepuasan terhadap penyelia.
4. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.

### 2.2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Siagian (2004) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain :

#### 1. Pekerjaan yang penuh tantangan

Karyawan akan puas bekerja pada perusahaan yang mampu memberikan tantangan lebih. Tantangan akan membuat karyawan semakin bergairah untuk berprestasi dan meningkatkan kinerja. Oleh karena itu pekerjaan yang mengandung tantangan yang apabila terselesaikan dengan baik merupakan salah satu sumber kepuasan kerja.

#### 2. Sistem penghargaan yang adil

##### a. Pengupahan dan penggajian

Sistem pengupahan atau penggajian kepada karyawan haruslah memenuhi aspek keadilan. Upah dan gaji harus sesuai dengan beban kerja dan jenis pekerjaan karyawan.

##### b. Sistem promosi

Sistem promosi yang diberikan perusahaan harus adil sesuai dengan prestasi dan pencapaian masing-masing karyawan. Promosi jabatan merupakan komponen penting dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan.

##### c. Kondisi kerja yang sifatnya mendukung

Kondisi kerja yang kondusif, penuh dengan nuansa kekeluargaan merupakan aspek penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja

yang buruk, konflik yang tinggi, dan ketegangan yang terjadi dalam lingkungan kerja dapat menyebabkan karyawan merasa tidak betah, sehingga kepuasan kerja karyawan dapat menurun.

d. Sikap rekan kerja dalam organisasi

Dalam kegiatan organisasional, seseorang pasti terlibat dalam interaksi sosial, baik dengan orang lain, rekan kerjanya, atasannya, maupun bawahannya. Keharusan melakukan interaksi tersebut timbul karena adanya saling ketergantungan dan keterkaitan antara satu tugas dengan tugas lainnya.

## **2.2.2 Lingkungan Kerja**

### **2.2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja tidak dapat dipisahkan dengan suatu organisasi yang melingkupinya. Lingkungan kerja merupakan setting lingkungan yang dirancang oleh manajemen terkait dengan beberapa jenis pekerjaan dalam organisasi. Beberapa aspek yang terkait dengan pekerjaan dirancang sedemikian rupa untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Ahyari (1986) mengemukakan, bahwa lingkungan kerja dalam perusahaan akan mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut. Nitisemito dalam Hasibuan (2012) juga mengemukakan pendapat yang sama, ia mengatakan bahwa lingkungan kerja bukan hanya sekedar berpengaruh terhadap semangat dan

kegairahan kerja dalam pelaksanaan tugas, tetapi sering kali pengaruhnya lebih dari itu. Lingkungan kerja yang baik bukan hanya dapat merangsang orang bekerja dengan baik, tetapi pengaruhnya mungkin jauh lebih besar. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik bukan hanya berpengaruh pada semangat dan kegairahan kerja karyawan, tetapi mungkin akan membawa dampak yang lebih jelek bagi perusahaan maupun pekerja itu sendiri.

Menurut (Sutrisno,2010 dalam Fakhri 2015) Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Lingkungan kerja adalah suasana kerja baik fisik maupun sosial dimana para pegawai melaksanakan tugas atau pekerjaan sehari-hari yang masing-masing diukur dengan indikator kebersihan, penerangan atau cahaya, tata ruang atau dekorasi, dan keamanan (Basuki dan Susilawati:2005:32 dalam Slamet Riyadi ).

Jadi, lingkungan kerja adalah sesuatu yang dapat mempengaruhi perasaan karyawan dalam mendukung proses bekerjanya.

#### **2.2.2.2 Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito dalam Hasibuan (2012) indikator lingkungan kerja terdiri dari :

1. Suasana Kerja.

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2. Hubungan Dengan Rekan Kerja.

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja.

3. Tersedianya fasilitas kerja untuk karyawan.

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelncaran kerja yang lengkap. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

### **2.2.2.3 Jenis – Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti dalam Hasibuan (2012) ada 2 jenis lingkungan kerja yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan rekan kerja.

## 2.2.3 Motivasi Kerja

### 2.2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Umar dan Amirullah (2011) motivasi kerja dalam kaitannya dengan lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Berikut ini merupakan pengertian dari beberapa para ahli.

Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Sukanto dan Handoko (1986), mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Jadi, motivasi menurut pendapat ini adalah apa yang ada pada seseorang yang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan.

Menurut Rivai (2004), motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sedangkan menurut Robbins (2002:199), motivasi kerja diartikan sebagai kesiediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah

tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Jadi, motivasi kerja adalah suatu dorongan yang timbul dari diri seseorang yang mendorong seseorang untuk melakukan tujuan yang ingin dicapainya.

### **2.2.3.2 Tujuan Motivasi Kerja**

Adapun tujuan motivasi menurut Hasibuan (2000) adalah :

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.

### **2.2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Seorang pemimpin yang merupakan motivator harus mengetahui tentang motivasi agar keberhasilan organisasi dalam mewujudkan usaha kerja manusia dapat tercapai. Menurut Mangkunegara (2004) bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi perilaku manusia yaitu :

a. Motivasi Intrinsik

Bisa disebut dengan motivasi internal, sasaran yang ingin dicapai berada dalam individu itu sendiri. Karyawan dapat bekerja karena tertarik dan senang kepada pekerjaannya, karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan memberi makna, kepuasan dan kebahagiaan dalam dirinya

b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi yang dibangkitkan karena mendapatkan rangsangan dari luar. Faktor ekstrinsik adalah prestasi, pangkuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan untuk berkembang, peraturan, kebijakan perusahaan, dan interaksi antar karyawan.

#### **2.2.3.4 Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2012) indikator motivasi kerja dapat diukur dengan menggunakan :

1. Semangat Kerja

Keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

2. Disiplin

Kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

### 3. Tanggung jawab

Hal yang harus dilakukan dan dimiliki oleh karyawan atas pekerjaan yang dibebankan.

## 2.3 Hubungan Antar Variabel

### 2.3.1 Hubungan Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan

Salah satu upaya dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Peran pemimpin dalam hal ini sangat penting untuk mengelola perusahaan secara efektif agar tercipta lingkungan organisasi yang baik. Menurut Robbins (1996) menyatakan bahwa mayoritas karyawan lebih menyukai lingkungan kerja fisik yang bersih, nyaman, dan didukung dengan peralatan modern. Pendapat tersebut memberikan sebuah gagasan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki peran penting untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aan Purnomo (2014) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. HYUP SUNG Indonesia Purbalingga, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas diajukan hipotesis kedua sebagai berikut :

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **2.3.2 Hubungan Motivasi kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan**

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Apabila motivasi kerja tinggi maka kepuasan kerja akan optimal, apabila motivasi kerja rendah maka kepuasan kerja tidak optimal. Hal tersebut dikarenakan apabila karyawan mendapat motivasi, maka karyawan akan mendapatkan dorongan mental untuk bekerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aan Purnomo (2014) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. HYUP SUNG Indonesia Purbalingga, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas diajukan hipotesis kedua sebagai berikut :

H2 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

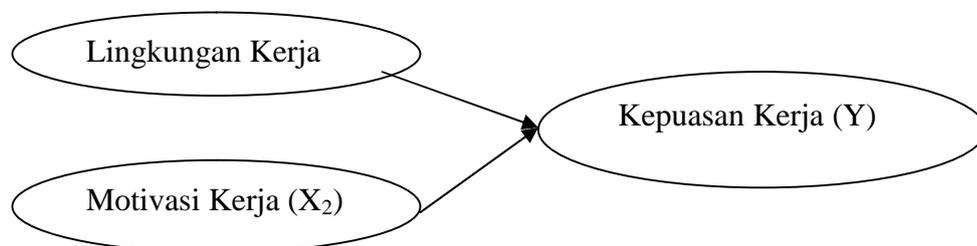
### **2.4 Kerangka Konseptual**

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

Ahyari (1986) mengemukakan, bahwa lingkungan kerja dalam perusahaan akan mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang

bekerja dalam perusahaan tersebut. Menurut (Sutrisno,2010 dalam Fakhri 2015) Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Menurut Umar dan Amirullah (2011) motivasi kerja dalam kaitannya dengan lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Artinya bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja yang dimiliki karyawan CV. Anyar Makmur sangat penting dan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Beberapa peneliti terdahulu juga membuktikan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dalam penelitian ini yang akan diteliti adalah pengaruh variabel independen yaitu variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan. Berikut gambar model konseptual yang dapat menunjukkan bahwa keterkaitan variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan



Gambar 1.1

Kerangka Konseptual

## 2.5 Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

- H<sub>1</sub> : Diduga Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- H<sub>2</sub> : Diduga Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.