

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Kajian pustaka ini menguraikan sumber rujukan mengenai penjelasan dan hubungan antara variabel yang menjadi permasalahan dalam penelitian.

2.1.1 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting bagi karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa nyaman pada karyawan dalam bekerja sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal, hal tersebut akan berpengaruh positif pada perusahaan.

2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2015: 109), “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”, sedangkan menurut Sedarmayanti (2018: 26), “Lingkungan kerja merupakan semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”. Enny (2019: 56) mengatakan bahwa, “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat para pekerja/karyawan yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya”.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat karyawan bekerja diantaranya kehidupan sosial, psikologis, dan lingkungan fisik yang ada dalam perusahaan yang dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.1.1.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2018: 26) menyatakan bahwa secara garis besar lingkungan kerja dibagi menjadi dua, yaitu:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti, (2018: 26), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan Nitisemito (2015: 109) mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik, dan lain-lain. Berdasarkan definisi tersebut bahwa lingkungan fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan serta lebih banyak berfokus pada keadaan dan benda-benda di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Sedarmayanti (2018: 26) membagi lingkungan kerja fisik ke dalam dua kategori, yakni:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti; pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- b. Lingkungan kerja perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang memengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Lingkungan kerja perantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang memengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja fisik:

a. Penerangan/cahaya ditempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan atau cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas atau kurang cukup mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas. Sehingga pekerjaan akan lambat, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

b. Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya. Yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35 % untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh.

c. Kelembapan di tempat kerja

Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama anatar temperatur, kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan memengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur

udara sangat panas dan kelembapannya tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan.

d. Sirkulasi udara di tempat kerja

Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen disekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman disekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

e. Kebisingan ditempat kerja

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

f. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini samapi ketubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal:

- 1) Konsentrasi bekerja
- 2) Datangnya kelelahan

3) Timbulnya beberapa penyakit, diataranya gangguan terhadap: mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang dan lain-lain.

g. Bau-bauan ditempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi kerja. Dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat memengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “*Air condition*” yang tepat merupakan salah satu cara yang digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

h. Tata warna di tempat kerja

Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

i. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik. Karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

j. Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat, membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan ditempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan ditempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

k. Keamanan di tempat kerja

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

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2016: 26) “Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja kerja”. Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah penting dari lingkungan kerja fisik.

Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan antar sesama karyawan maupun hubungan karyawan dengan atasan. Apabila hubungan antar karyawan ataupun karyawan dengan atasan baik maka akan membuat karyawan merasa nyaman berada di lingkungan kerjanya, hal tersebut akan mendorong semangat kerja karyawan meningkat.

Menurut Sedarmayanti (2016: 26), lingkungan non fisik yang dapat memengaruhi perilaku karyawan, yaitu:

a. Hubungan kerja antar pegawai

Hubungan kerja antar pegawai sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan, terutama bagi pegawai yang bekerja secara kelompok, apabila terjadi konflik yang timbul dapat memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja pegawai. Hubungan kerja yang baik antara yang satu dengan yang lain dapat meningkatkan semangat kerja bagi pegawai, dimana mereka saling bekerjasama atau saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

b. Hubungan kerja antar pegawai dengan pimpinan

Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi pegawai dalam melaksanakan aktivitas. Sikap yang bersahabat, saling menghormati perlu dalam hubungan antar atasan dengan bawahan untuk kerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan. Sikap bersahabat yang diciptakan atasan akan menjadikan pegawai lebih betah untuk bekerja dan dapat menimbulkan semangat kerja bagi pegawai. Pada perusahaan sikap pemimpin antara pegawainya saling menghormati agar dapat memajukan perusahaan.

Kedua jenis lingkungan kerja di atas harus selalu diperhatikan oleh organisasi. Keduanya tidak dapat dipisahkan begitu saja. Terkadang perusahaan hanya memperhatikan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan jauh lebih baik apabila keduanya dapat diwujudkan dengan baik. Menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga mampu memberikan kepuasan kerja pada karyawan. Pemimpin harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.

2.1.1.3 Peranan Lingkungan Kerja

Peranan lingkungan kerja adalah terciptanya gairah dan semangat kerja dalam pelaksanaan tugas sehingga produktivitas dan prestasi kerja menjadi tinggi. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya. Menurut Enny (2019: 57), peranan lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kegairahan kerja
2. Meningkatkan semangat kerja
3. Mengurangi rasa lelah

4. Efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas

2.1.2 Disiplin Kerja

Keteraturan adalah suatu hal yang harus terus dipelihara dalam suatu organisasi dan disiplin kerja merupakan salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Dengan disiplin kerja yang baik, maka organisasi akan mampu mencapai hasil yang optimal.

2.1.2.1 Pengertian Disiplin

Menurut Hasibuan (2017: 193), “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Nitisemito (2015: 199) mengatakan “Disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak”. Menurut Sutrisno (2017: 87): “Disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan”. Selain itu, Singodimedjo dalam Sutrisno (2017: 86) mengemukakan bahwa “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahawa disiplin kerja merupakan sikap kerelaan, kesediaan, dan sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela dan menaati semua peraturan dan ketetapan yang ada di dalam perusahaan.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017: 89), faktor yang memengaruhi disiplin kerja pegawai adalah sebagai berikut:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, maka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berfikir mendua, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin keluar.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dengan perusahaan, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang memengaruhi disiplin dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan dalam karyawan. Para bawahan akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari. Oleh sebab itu, bila seorang pimpinan menginginkan tegaknya disiplin dalam

perusahaan, maka ia harus lebih dulu mempraktikkan, supaya dapat diikuti dengan baik oleh para karyawannya.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apapun juga. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja. Orang yang tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan. Pengawasan yang dilaksanakan atasan langsung ini sering disebut WASKAT.

6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluar, dan sebagainya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada karyawannya akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan.
- Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

2.1.2.3 Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017: 129) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu:

- 1) Disiplin preventif, merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

- 2) Disiplin korektif, merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.
- 3) Disiplin progresif, merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

2.1.2.4 Pelaksanaan Disiplin Kerja

Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017: 94) Peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin itu antara lain:

1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan,
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

Disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok, di mana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerjasama demi kebaikan bersama. Dengan kata lain, mereka harus secara sadar tunduk pada aturan perilaku yang diadakan oleh kepemimpinan organisasi, yang ditujukan pada tujuan yang hendak dicapai. Dalam pelaksanaan disiplin kerja, peraturan dan ketetapan perusahaan hendaknya masuk akal dan bersifat adil bagi seluruh karyawan. Selain itu, hendaknya peraturan tersebut juga dikomunikasikan sehingga para karyawan tahu apa yang menjadi larangan dan apa yang tidak (Ranupanduyo dan Masnan dalam Sutrisno, 2017: 94).

2.1.2.5 Indikator-indikator Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017: 94) indikator-indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a. Taat terhadap aturan, yaitu dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.
- b. Taat terhadap peraturan perusahaan, yaitu peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, yaitu ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
- d. Taat terhadap aturan lainnya di perusahaan, yaitu aturan tentang apa yang boleh dilakukan pegawai selama di dalam perusahaan.

2.1.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal yang harus terus diperhatikan perusahaan dalam mewujudkan keinginan dan harapan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya.

2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2017: 203), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Menurut Sutrisno (2017: 74), kepuasan kerja adalah suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari adanya dorongan, keinginan, tuntutan, dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang,

perasaan puas, ataupun perasaan tidak puas. Handoko dalam Sutrisno (2017:75) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut Robbins dalam Sutrisno (2017: 75), para manajer seharusnya peduli akan tingkat kepuasan kerja dalam organisasi mereka sekurang-kurangnya dengan tiga alasan:

1. Ada bukti yang jelas bahwa karyawan yang tidak puas lebih sering melewatkan kerja dan lebih besar kemungkinan mengundurkan diri.
2. Telah diperagakan bahwa karyawan yang puas mempunyai kesehatan yang lebih baik dan usia lebih panjang.
3. Keputusan pada pekerjaan.

Pada hakikatnya, kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya.

2.1.3.2 Faktor-faktor Yang Memengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Gilmer dalam Sutrisno (2017: 77), faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah:

- 1) Kesempatan untuk maju, dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
- 2) Keamanan kerja, faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan karyawan selama bekerja.
- 3) Gaji, gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

- 4) Perusahaan dan manajemen, perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.
- 5) Pengawasan, sekaligus atasannya, *supervise* yang baru dapat berakibat absensi dan *turn over*.
- 6) Faktor intrinsik dari pekerjaan, atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- 7) Kondisi kerja, termasuk di sini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat paker.
- 8) Aspek sosial dalam pekerjaan, merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi di pandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puasa dalam kerja.
- 9) Komunikasi, komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
- 10) Fasilitas, fasilitas rumah sakit, cuti, dana pension, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Menurut pendapat Sutrisno (2017: 80), faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

2.1.3.3 Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2017: 80), terdapat 3 dampak kepuasan dan ketidakpuasan kerja, yaitu:

1) Dampak Terhadap Produktivitas

Pada mulanya orang berpendapat bahwa produktivitas dapat dinaikkan dengan kepuasan kerja. Hubungan antara produktivitas dan kepuasan kerja sangat kecil, mengharapakan produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja jika tenaga kerja mempresepsikan bahwa ganjaran instrinsik (misalnya, rasa lelah mencapai sesuatu) dan ganjaran ekstrinsik (misalnya, gaji) yang diterima kedua-duanya adil dan wajar dan diapresiasi dengan prestasi kerja yang unggul.

2) Dampak Terhadap Ketidakhadiran dan Keluarnya Tenaga Kerja

Ketidakhadiran dan berhenti bekerja merupakan jenis jawaban-jawaban yang secara kualitatif berbeda. Ketidakhadiran lebih spontan sifatnya dan dengan demikian kurang mencerminkan ketidakpuasan kerja. Lain halnya dengan berhenti atau keluar dari pekerjaan. Perilaku ini karena akan mempunyai akibat-akibat ekonomis yang besar, maka lebih besar kemungkinannya ia berhubungan dengan ketidakpuasan kerja.

Ketidakpuasan kerja pada tenaga kerja atau karyawan dapat diungkapkan ke dalam berbagai macam cara. Misalnya, selain meninggalkan pekerjaan, karyawan selalu mengeluh, membangkang, menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan mereka.

3) Dampak Terhadap Kesehatan

Kepuasan kerja berhubungan dengan kesehatan hubungan kausalnya masih tidak jelas. Diduga bahwa kepuasan kerja menunjang tingkat dari fungsi fisik dan mental dan kepuasan sendiri merupakan tanda dari kesehatan. Tingkat dari kepuasan kerja dan kesehatan mungkin saling mengukuhkan sehingga peningkatan dari yang satu dapat meningkatkan yang lain dan sebaliknya yang satu mempunyai akibat yang negatif juga pada yang lain. Kepuasan kerja, ialah untuk semua tingkatan jawaban, persepsi dari tenaga kerja bahwa pekerjaan mereka menuntut penggunaan efektif dan kecakapan-kecakapan mereka berkaitan dengan skor kesehatan mental yang tinggi dan sebaliknya yang satu mempunyai akibat yang negatif juga pada yang lain.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Sebagai acuan dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa kajian pustaka sebagai landasan berfikir, yang mana kajian pustaka yang penulis gunakan

adalah beberapa hasil penelitian orang lain. Berikut merupakan tabel mengenai penelitian yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis/ Tahun	Judul Penelitian	Hasil Peneltian	Sumber	Persamaan	Perbedaan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1.	Quinrita Stevani Aruan dan Mahendra Fakhri (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan KerjaKaryawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia	Lingkungan Kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.	Jurnal MODUS, Vol. 27, ISSN 0852-1875, Hal. 141-162, 2015.	Lingkungan kerja, kepuasan kerja	-
2.	Hasrudy Tanjung (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	1.Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2.Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 3.Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.	Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen, Vol. 3, No. 1, ISSN 2407-2648, November 2016.	Disiplin kerja, kepuasan kerja	Kompetensi , budaya kerja
3.	Ahlil Rosfita Delli (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	1.Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja	Jurnal Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi,.	Lingkungan kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja	-

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
		Koperasi Simpan Pinjam Makmur Jaya Pakusari Jember	Karyawan 2. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja 3. Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan	Universitas Muhammad Adiyah, Jember, Hal 1-18, Maret 2016		
4.	Ifriana dan Febsri Susanti (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	1. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.	Jurnal Administrasi Bisnis, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP Padang, Hal. 1-18, 2017.	Lingkungan kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja	-
5.	Lulu Novena Sitinjak (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang.	Lingkungan Kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.	Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 60, No. 2, Hal. 162- 168, Juli 2018.	Lingkungan kerja, kepuasan kerja.	[

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
6.	Mukti Wibowo, Mochammad Al Musadieq,	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada , dan Gunawan Eko Nurtjahjono (2014)	Lingkungan Kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang)	Jurnal Administrasi dan Bisnis (JAB), Vol. 16, No. 1, Hal. 1-9, November 2014	Lingkungan kerja, kepuasan kerja.	
7.	Zulfahmi Septian, Mochammad Djudi, dan Ika Ruhana (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perum Perhutani Ngawi	Lingkungan Kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan	Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 43, No. 1, Hal. 157-162, Faberuari 2017.	Lingkungan Kerja, kepuasan kerja	-
8.	Rivi Manoppo (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada TVRI Sulawesi Utara	Disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, secara parsial disiplin kerja, motivasi dan penegmbangan karir berpengaruh signifikan.	Jurnal EMBA, Vol 3, No. 3, ISSN 2203-11, Hal 1220-1231, September 2015.	Disiplin kerja.	Motivasi kerja, pengembangan karir
9.	Lilis Suryani (2020)	Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja	1.Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja 2.Disiplin berpengaruh positif	Jurnal JENIUS, Vol. 3, NO. 2, Hal. 208-2020, Januari 2020.	Disiplin, kepuasan kerja	Pengembangan karir.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
			Signifikan Pengembangan karir dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja			

2.2 Kerangka Pemikiran

Setiap perusahaan pasti ingin setiap tujuannya dapat tercapai dengan baik dan maksimal, perusahaan pasti menginginkan hasil produksi yang dihasilkan dapat memenuhi standar yang telah ditetapkan. Agar semua dapat tercapai maka diperlukan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas, hal ini harus didukung dengan kondisi lingkungan yang harmonis serta disiplin yang tinggi sehingga tercipta kepuasan kerja pada karyawan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan. Lingkungan kerja harmonis, serta hubungan kerja, komunikasi dan kerjasama yang baik antar karyawan maupun karyawan dengan atasan akan memberikan rasa nyaman kepada para karyawan. Saat karyawan merasa nyaman dan adanya dukungan dari lingkungan sosialnya maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih optimal.

Menurut Sedarmayanti (2016: 26) “Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja. Adapun indikator lingkungann kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2016: 26) adalah hubungan kerja antar pegawai dan hubungan kerja antar pegawai dengan pimpinan

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan yang dilakukan oleh Lulu Novena (2018) menunjukkan

terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin harmonis lingkungan kerja maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Sehingga lingkungan kerja ini menjadi salah satu hal yang harus diperhatikan perusahaan untuk dapat memberikan kepuasan kerja pada karyawan sehingga kinerja akan meningkat dan pencapaian tujuan perusahaan akan mudah dicapai.

Tingkat kedisiplinan yang tinggi dengan aturan dan sanksi yang adil pada karyawan akan berpengaruh terhadap pencapaian target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Ketika karyawan memiliki kesadaran dan kedisiplinan yang tinggi, maka diharapkan akan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan tepat sehingga timbul kepuasan kerja.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017: 86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Adapun indikator disiplin menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017: 94) adalah taat terhadap aturan, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku pekerjaan dan taat terhadap aturan lainnya di perusahaan.

Adapun penelitian terdahulu mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja yang dilakukan oleh Manoppo (2015) menunjukkan hasil bahwa disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya dengan kesadaran dan kedisiplinan yang tinggi dalam menaati peraturan perusahaan karyawan akan semakin merasakan kepuasan dalam bekerja.

Menurut Sutrisno (2017: 74), kepuasan kerja adalah reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan

dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas, ataupun perasaan tidak puas. Adapun yang menjadi indikator kepuasan kerja menurut Sutrisno (2017: 80) adalah faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik, dan faktor finansial.

Menurut Sutrisno (2017: 75), karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan dalam bekerja. Maka untuk memberikan kepuasan kerja pada karyawan dalam bekerja perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif serta disiplin kerja yang tinggi. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ahlil Rosfita Delli (2016) menunjukkan hasil bawa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, terdapat pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.

Dari uraian diatas, maka kepuasan kerja karyawan sangat perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya. Lingkungan kerja yang harmonis, kerja sama yang baik di dalam perusahaan dan hubungan kerja yang menyenangkan sangatlah besar pengaruhnya dalam memberikan kepuasan kerja pada karyawan. Dengan lingkungan kerja yang harmonis dan menyenangkan karyawan akan mampu bekerja dengan baik dan optimal sehingga perusahaan akan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, disiplin dalam bekerja merupakan faktor yang harus dimiliki oleh para karyawan yang menginginkan tercapainya kepuasan dalam pekerjaannya. Dengan adanya aturan dan sanksi yang adil di perusahaan kedisiplinan akan meningkat, dengan disiplin kerja yang tinggi maka karyawan akan dapat

merasakan hasil kerja yang selama ini ditekuni, dan akan mampu merasakan kepuasan dalam bekerja. Untuk meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan lingkungan kerja dan disiplin kerja ini saling berkaitan satu sama lain dimana ketika perusahaan berhasil mewujudkan lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis baik hubungan kerja yang harmonis antar karyawan maupun karyawan dengan pimpinan maka karyawan akan memiliki kedisiplinan yang tinggi sehingga kepuasan kerja yang dirasakan karyawan meningkat. Begitupun sebaliknya ketika karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi maka akan dapat menjaga lingkungan kerja agar hubungan kerja tetap harmonis sehingga kepuasan kerja yang dirasakan karyawan meningkat. Maka semakin harmonis lingkungan kerja dan semakin meningkat disiplin kerja pada karyawan maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian sebagai berikut **“Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian *Packing* PT. Danbi Internasional Kabupaten Garut”**.