

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Pada tinjauan pustaka ini akan dijelaskan berbagai pengertian yang berkaitan dengan lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan dengan berbagai uraiannya yang menyangkut dengan lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

2.1.1 Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2012: 43) lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memerhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja. Pengertian lingkungan kerja di sini adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Mendasarkan pada pengertian di atas, ruang lingkup lingkungan kerja:

1. Bahwa lingkungan organisasi tertentu tercermin pada karyawan. Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin yang demokratis akan berpengaruh pula terhadap karyawan.
2. Lingkungan kerja yang timbul dalam organisasi merupakan faktor yang menentukan perilaku karyawan.

2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Nurul Ikhsan Sahlan (2015: 54) mengemukakan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Adapun menurut Sedarmayanti dalam Quinerita Stevani Aruan dan Mahenda Fakhri (2015: 144) adalah seorang karyawan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Sedangkan menurut Nitisimeto dalam Ida Sanjaya Dewi (2015: 21) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya, kebersihan, musik, dll.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu proses kegiatan yang terjadi di sekitar pekerjaannya yang dialami oleh karyawan atau pegawai baik berbentuk fisik atau non fisik serta dapat mempengaruhi dirinya saat menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya secara optimal.

2.1.1.2 Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sangat memengaruhi terhadap produktivitas kerja. Berbagai usaha dalam mengelola lingkungan kerja agar pegawai betah dan

bersemangat dalam bekerja. Menurut Sedarmayanti (2011: 26), lingkungan kerja terdiri dari:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Yaitu seluruh keadaan yang berbentuk fisik yang berada disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai, baik langsung maupun tidak langsung. Lingkungan fisik terdiri dari:

- a. Lingkungan kerja langsung, berhubungan dengan pegawai, misalnya: pusat kerja, peralatan kerja, dan lain-lain.
- b. Lingkungan kerja tidak langsung, misalnya: lingkungan kerja perantara yang mempengaruhi kondisi pegawai, antara lain: kebisingan, getaran, warna dan lain-lain.

2. Lingkungan kerja non fisik

Yaitu semua yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, misalnya: hubungan antar pegawai, karyawan dengan atasan. Lingkungan kerja non fisik ini, hendaknya jangan diabaikan, sebab akan berpengaruh terhadap hubungan antara karyawan.

2.1.1.3 Faktor-faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja

Setiap perusahaan tentunya mempunyai cara akan suatu faktor yang mendukung keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Ada beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan organisasi, sebagai berikut:

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sunyoto (2012:44) yang dapat mempengaruhi lingkungan organisasi:

1. Hubungan karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Begitu juga dengan sebaliknya, jika hubungan diantara mereka tidak harmonis, maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi di dalam karyawan bekerja. Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok, maka seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara kelompok. Dalam hubungan ini ada beberapa yang mendapatkan perhatian agar keberadaan kelompok ini menjadi lebih produktif yaitu :

a. Kepemimpinan yang baik

Gaya kepemimpinan seseorang akan sangat berpengaruh pada baik dan tidaknya dalam pengembangan sumber daya manusia untuk waktu yang akan datang. Seorang pemimpin yang baik harus benar-benar mengerti lingkungan sekitarnya, termasuk di dalamnya apa yang diperlukan oleh para karyawan, agar mereka termotivasi untuk lebih giat bekerja.

b. Distribusi informasi yang baik

Distribusi dan pendistribusian informasi yang baik akan dapat memperlancar arus informasi yang diperlukan oleh organisasi atau perusahaan. Kecepatan melakukan tindakan akan tergantung dari informasi yang cepat dipahami atukah tidak. Semakin baik informasi yang

diperoleh, maka akan semakin cepat pula dilakukan tindakan dan bahkan mempercepat pengambilan keputusan.

c. Kondisi kerja yang baik

Kondisi kerja yang baik adalah kondisi yang dapat mendukung dalam penyelesaian pekerjaan oleh karyawan. Segenap fasilitas yang diperlukan dalam mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaan bagi karyawan merupakan suatu hal yang harus dipenuhi oleh perusahaan atau organisasi. Tentu saja dengan harapan semakin lengkap fasilitas yang dimiliki, akan semakin baik dan produktivitasnya mengalami peningkatan yang berarti.

d. Sistem pengupahan yang jelas

Seluruh karyawan mengerti dan jelas berapa upah yang bakal diterima. Para karyawan dapat menghitung sendiri jumlah upah yang akan diterima dengan mudah. Sehingga ini akan menambah tingkat keyakinan para karyawan terhadap pihak perusahaan, dengan demikian akan dapat menimbulkan saling percaya di antara mereka.

2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

3. Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karier di perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti. Disamping itu karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik.

4. Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Hal ini sering kali karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian. Untuk melaksanakan penghematan biaya maka dalam usaha penerangan hendaknya diusahakan dengan sinar matahari. Jika satu ruangan memerlukan penerangan lampu, maka ada dua hal yang harus diperhatikan yaitu biaya dan pengaruh lampu tersebut terhadap karyawan yang sedang bekerja.

5. Sirkulasi udara

Sirkulasi udara atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang atau kepengapan masih dirasakan, dapat mengusahakan.

6. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, di mana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimasukkan ke dalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

2.1.1.4 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Ishak dan Tanjung dalam Abdul, dkk (2014: 5) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya tinggi.

2.1.1.5 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011: 26) indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Cahaya Matahari

Cahaya matahari yang masuk ke tempat kerja, menjadikan lingkungan kerja segar dan sehat, yang berdampak pada kenyamanan untuk bekerja.

2. Penerangan lampu

Penerangan lampu yang masuk di tempat kerja terdiri dari penerangan listrik dan cahaya matahari, kedua-duanya sangat mempengaruhi lingkungan kerja,

tempat kerja yang cukup penerangannya akan menambah semangat untuk bekerja.

3. Sirkulasi udara

Sirkulasi udara yang cukup di tempat kerja akan terasa segar dan sirkulasi udara ini sangat mempengaruhi lingkungan kerja.

4. Suhu udara

Udara yang panas atau terlalu dingin di tempat kerja, mengakibatkan lingkungan kerja yang tidak nyaman, pegawai tidak akan betah lama tinggal di ruang kerja, yang berdampak pada prestasi kerja dan produktifitas tidak akan tercapai, sehingga target produktifitas perusahaan mengalami kesulitan untuk tercapainya hasil yang optimal.

5. Kebisingan

Lingkungan kerja yang terlalu ramai yang mengakibatkan tingkat kebisingannya tinggi, akan berdampak pada ketidaknyamanan pegawai, yang pada akhirnya pegawai malas bekerja.

6. Warna dinding

Warna yang sejuk sesuai dengan kondisi pekerjaan, yang ada disekitar tempat kerja, membantu kesejukan dalam bekerja.

7. Luas ruang kerja

Lingkungan kerja dengan ruangan yang cukup luas, akan membuat lingkungan kerja menjadi tertib dan teratur, sehingga pegawai akan betah di tempat kerja.

8. Hubungan karyawan

Hubungan antar karyawan dengan karyawan, atau antara pegawai dengan atasan yang harmonis akan berdampak pada lingkungan kerja yang kondusif.

9. Keamanan di tempat kerja

Keamanan di tempat kerja merupakan faktor yang sangat penting, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan, keamanan yang terdapat di lingkungan kerja bertujuan untuk pengamanan pegawai, peralatan perusahaan dan pengamanan keseluruhan yang ada di lingkungan perusahaan.

Sedangkan, Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Sedarmayanti (2011:26) Hubungan kerja dibagi menjadi dua:

1. Hubungan kerja antar pegawai

Hubungan kerja antar pegawai sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan, terutama bagi pegawai yang bekerja secara berkelompok, 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, di mana mereka saling bekerja sama atau saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

2. 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.

2.1.2 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Jadi kepuasan kerja menyangkut psikologis individu didalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Jadi secara garis besar kepuasan kerja dapat diartikan sebagai hal yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang mana pegawai memandang pekerjaannya.

Menuru Edy Sutrsino (2014: 73) kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dari sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-

usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengaruh biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan.

Adapun yang dinyatakan oleh Luthan (2013: 106) bahwa kepuasan kerja adalah emosi yang menyenangkan atau positif yang merupakan hasil dari prestasi kerja atau pengalaman.

Sedangkan menurut Dost (2017: 39) juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja melibatkan aspek upaya, kesempatan pengembangan karir, hubungan antara pengajar dengan pegawai lain, penempatan kerja, dan struktur organisasi menjadi landasan pencapaian kinerja perguruan tinggi.

Menurut Siagian (2013: 295) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negative tentang pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang atau keadaan emosi yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam memandang pekerjaannya yang melibatkan aspek upaya, kesempatan pengembangan karir, penempatan kerja, dan struktur organisasi.

2.1.2.2 Teori Kepuasan Kerja

Sharma dan Chandra (2017: 42) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat diterangkan oleh teori *need fulfillment*, teori *equity*, teori *discrepancy*, teori

motivasi *two factor*, dan teori *social reference group*. Kelima teori tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Teori *need fulfillment*

Teori ini menyatakan bahwa kepuasan kerja diukur melalui penghargaan yang diterima pegawai atau tingkat kebutuhan yang terpuaskan. Pegawai akan puas jika mereka mendapatkan sesuatu yang dibutuhkannya. Semakin besar kebutuhan pegawai yang terpenuhi semakin puas pegawai tersebut atau sebaliknya. Ada hubungan langsung yang positif antara kepuasan kerja dan kepuasan aktual terhadap kebutuhan yang diharapkan.

2. Teori *Equity*

Prinsipnya teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas sepanjang mereka ada keadilan (*equity*), perasaan *equity* dan *inequity* diperoleh dengan membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun di tempat lain. Teori ini mengidentifikasi *equity* dalam tiga bagian yakni:

- a. *Input*, adalah sesuatu yang berharga dirasakan oleh pegawai sebagai masukan untuk menunjang pekerjaannya seperti pendidikan, pelatihan, alat kerja, dan lain-lain.
- b. *Out comes*, adalah segala sesuatu yang berharga dirasakan pegawai sebagai dari hasil pekerjaannya seperti gaji, status, pengakuan atas prestasi, dan lain-lain.
- c. *Comparisons person* adalah perbandingan antara input dan out come yang diperolehnya. Menurut teori ini puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari perbandingan *input output* dirinya dan *input output* pegawai lain

(*comparisons person*). Jika perbandingan tersebut adil maka pegawai puas demikian sebaliknya.

3. Teori *Discrepancy*

Teori ini menyatakan untuk mengukur kepuasan kerja seseorang dilakukan dorongan menghitung selisih antara apa yang diharapkan dari pekerjaan dengan kenyataan yang dirasakan. Kepuasan kerja tergantung pada *discrepancy* antara *expectation*, *needs*, atau *values* dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan. Sikap pegawai terhadap pekerjaannya tergantung ketidaksesuaian yang dirasakan.

4. Teori *motives; two factor*

- a. Faktor *maintenance* atau *dissatisfaction factors*, adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakekat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah meliputi gaji, kualitas supervisi, kebijakan organisasi, kualitas hubungan interpersonal diantara rekan kerja, dengan atasan dan bawahan, keamanan bekerja, status, dan kondisi kerja.
- b. Faktor motivator atau *satisfaction factors* menyangkut kebutuhan psikologis pegawai. Faktor ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi pegawai yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan seperti prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri.

5. Teori *social reference-group*

Teori ini hampir menyerupai teori *need fulfilment*, namun perbedaannya adalah bahwa dalam teori ini, harapan, keinginan, serta kepentingan adalah milik

individu dalam kelompok dan bukan sebagai individu yang independen. Menurut teori ini, jika pekerjaan sesuai dengan kepentingan, harapan, dan tuntutan individu dalam kelompok, maka seseorang akan merasa puas terhadap pekerjaannya, dan sebaliknya. Pada kenyataannya individu tidak selamanya mengikuti apa yang diputuskan kelompok, adakalanya bersikap independen.

2.1.2.3 Faktor Kepuasan Kerja

Banyak faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Menurut Gilmer dalam Edy Sutrisno (2019: 77) faktor-faktor yang mempengaruhi 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 kerja.

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 menentukan kepuasan kerja karyawan.

5. Pengawasan

Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk 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 parkir.

8. Aspek Sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas 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, dan pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

2.1.2.4 Dimensi Kepuasan Kerja

Luthans (2017: 46) menyatakan bahwa kepuasan kerja meliputi 6 (enam) dimensi yakni gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, pengawasan, kelompok kerja, dan kondisi kerja. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Gaji. Berkaitan dengan kompensasi yang diperoleh pegawai atas pekerjaan yang dilakukan. Uang yang diperoleh pegawai tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan dasar pegawai namun juga untuk kebutuhan yang lebih tinggi. Oleh karena itu gaji yang diterima pegawai haruslah memenuhi kebutuhan nominal, bersifat mengikat, menimbulkan semangat, diberikan secara adil, dan bersifat dinamis.
2. Pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan harus menarik bagi pegawai, memberikan kesempatan belajar, dan kesempatan menerima tanggung jawab. Pekerjaan yang terlalu mudah memberikan rasa jenuh, akan tetapi pekerjaan terlalu berat membuat pegawai tertekan.
3. Promosi. Merupakan proses pemindahan dari satu jabatan ke jabatan lainnya yang lebih tinggi di dalam organisasi. Promosi diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang baru yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya. Kesempatan promosi ini memberikan pengaruh yang bervariasi terhadap kepuasan kerja pegawai dalam organisasi.

4. Kelompok kerja. Teman kerja yang ramah dan mudah diajak kerjasama memberikan kepuasan kerja bagi pegawai lainnya. Teman kerja seperti ini jika terjadi secara merata diantara kelompok kerja akan membuat pekerjaan menjadi mudah dilakukan dan akibatnya pegawai mendapat kepuasan kerja.
5. Pengawasan. Gaya atasan dalam menjalankan pengawasan terhadap pegawai dapat berupa memberikan perhatian dan partisipasi pegawai. Pengawasan yang memberikan perhatian terhadap kepentingan pegawai dan mengajak pegawai berpartisipasi dalam pengambilan keputusan terhadap pekerjaan pegawai sendiri akan sulit dilupakan pegawai
6. Kelompok Kerja. Di dalam organisasi pegawai masuk ke dalam kelompok kerja. Kelompok kerja yang kondusif akan memberikan kemudahan pegawai bekerja dan pada akhirnya memberikan kepuasan pegawai.

2.1.2.5 Pengukuran Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Robbins (2017: 48), dapat diukur melalui beberapa pendekatan, yaitu *Single global rating method* (SGRM) yang mengukur sikap kerja seseorang terhadap pekerjaannya, dan *Summation score method* (SCM) yang mengukur tentang pengenalan tugas kerja dan beban kerja, lingkungan kerja, hubungan supervisi, kesempatan promosi karier, dan hubungan dengan relasi kerja. Instrumen dari Wood, Wallace and Zeffani (dalam Yusuf, 2010), bahwa pengukuran kepuasan kerja dapat menggunakan metode NSQ (*Need Satisfaction Questionnaire*) yang telah dimodifikasi penulis dengan indikator sebagai berikut:

1. Hubungan baik di lingkungan akademik, yaitu adanya hubungan supervisi, hubungan sosial di antara dosen dengan pihak manajemen fakultas, dan kemampuan beradaptasi dengan sarana pekerjaan.
2. Kemampuan utilitas, yaitu kemampuan yang berkaitan dengan sikap dosen terhadap kebijakan kepemimpinan perguruan tinggi, kebijakan peraturan jam kerja, kesempatan untuk berkreasi, dan peluang promosi karier.
3. Kebijakan kesejahteraan, yaitu kebijakan yang menimbulkan efek kepuasan dosen, yaitu pada sistem pengupahan, pemberian tunjangan/kompensasi, dan insentif.

2.1.2.6 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Herzberg dalam (Ida Sanjaya Dewi 2015: 19-20) indikator kepuasan kerja sebagai berikut:

1. *The work it self* (pekerjaan itu sendiri)

Dimana suatu pekerjaan-pekerjaan dapat menyediakan tugas-tugas yang menarik bagi individual itu sendiri. Hal yang menarik dari individu terhadap pekerjaan-pekerjaannya merupakan sumber utama dari kepuasan kerja.

2. *Pay* (gaji)

Gaji atau upah merupakan suatu balas jasa yang diterima dalam bentuk financial atas pekerjaannya yang telah mereka lakukan.

3. *Promotion opportunity* (kesempatan promosi)

Kesempatan promosi merupakan peluang untuk mengalami peningkatan dalam hierarki. Kesempatan promosi memiliki bentuk-bentuk yang berbeda, didampingi dengan imbalan-imbalan yang mendampingi.

4. *Supervision* (atasan)

Supervisor merupakan hal yang cukup mempengaruhi dari kepuasan kerja. Kemampuan dari supervisor untuk menyediakan bantuan teknik dan dukungan. Hal tersebut dapat berupa adanya pengawasan yang langsung dilakukan oleh seorang atasan terhadap bawahannya.

5. *Co-worker* (rekan kerja)

Pada dasarnya kelompok kerja akan memiliki efek terhadap kepuasan kerja. Keramahan dari teman kerja yang kooperatif merupakan sumber yang sederhana terhadap kepuasan kerja untuk satu individu karyawan.

6. *Working condition* (kondisi kerja)

Kondisi kerja yang memiliki efek yang sederhana terhadap kepuasan kerja. Jika kondisi kerjanya baik (bersih dan memiliki lingkungan yang menarik), maka para karyawan akan menemukan bahwa sangat mudah untuk melakukan pekerjaan mereka, tetapi kondisi kerja yang buruk (panas, lingkungan yang berisik) maka para karyawan akan merasakan sangat sulit untuk melakukan pekerjaannya.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Dalam aktivitas sebuah perusahaan atau organisasi, kinerja pegawai sangatlah penting sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan.

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2018: 350) mendefinisikan kinerja sebagai “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kualitas yang dimaksud di sini adalah dilihat dari kehalusan, kebersihan, dan ketelitian dalam pekerjaan, sedangkan kuantitas dilihat dari jumlah atau banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan.

Adapun menurut Michael Armstrong (2016: 190) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sedangkan menurut Tika dalam Mangkunegara (2018: 350) kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Menurut Lawler dan Porter (2019: 150) menyatakan *job performance* (kinerja) adalah “*successful role achievement*” yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam periode waktu tertentu berdasarkan standar kerja suatu perusahaan yang telah ditetapkan.

2.1.3.2 Faktor Yang Memengaruhi Pencapaian Kinerja.

Menurut Amstrong (2018: 352) kinerja tidak terjadi dengan sendirinya. Dengan kata lain, terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja. Faktor-faktor tersebut meliputi:

1. *Personal factors* (faktor individual). Faktor individu berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen, dan lain-lain.
2. *Leadership factors* (faktor kepemimpinan). Faktor kepemimpinan berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan pimpinan, manajer, atau ketua kelompok kerja.
3. *Team factors* (faktor kelompok/rekan kerja). Faktor kelompok/ rekan kerja berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
4. *System factors* (faktor sistem). Faktor sistem berkaitan dengan sistem metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi.
5. *Contextuallsituational factors* (faktor situasi). Faktor situasi berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal.

2.1.3.3 Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. Menurut Mathis dan Jackson dalam Irham (2016:203) “Penilaian Kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut”. Penilaian

tersebut nantinya akan menjadi bahan masukan yang berarti dalam menilai kinerja yang dilakukan dan selanjutnya dapat dilakukan perbaikan, atau yang biasa disebut perbaikan yang berkelanjutan.

Menurut Wibowo dalam Irham (2016:204) ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu:

1. Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluar.
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi.
3. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
4. Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu.
5. Komunikasi, meliputi: hubungan antar karyawan maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

2.1.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2011: 75) mengemukakan, menyebutkan bahwa indikator kinerja sebagai berikut yaitu :

1. Kualitas: adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas: adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja dari masing-masing karyawan.

3. Pelaksanaan tugas: adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab: terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengacu pada beberapa penelitian terdahulu yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
1	2	3	4	5	6
1.	Quinerita Stevani Aruan,dkk, 2015, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution. PT. Freepor	Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja	Tidak ada variabel Y(Kinerja Karyawan)	Secara parsial faktor lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.	MODUS Vol.27 (2): 141-162, 2015
2.	Frida Putri Suryaningrum,dkk, 2019, Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, dan Komitmen	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan	Adanya Variabel Kompensasi, Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi	Pada variabel kompensasi secara statistik berpengaruh terhadap komitmen organisasi Pada variabel kepuasan kerja secara statistik berpengaruh	Jurnal EKBIS/Vol. XX/No .2. 2019

1	2	3	4	5	6	
	Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. Studi Kasus di PT. Bagus Conveksi Branch Paragon Mall Semarang.			Terhadap komitmen organisasi Pada variabel lingkungan kerja secara statistik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada variabel kompensasi secara statistik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada variabel kepuasan kerja secara statistik berpengaruh terhadapkinerj a karyawan Pada variabel komitmen organisasi secara statistik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.		
3.	Genita G, dkk, 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Manado	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja	Tidak ada variabel Y (Kinerja Karyawan)	lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan lingkungan kerja non fisik	The Studies of Social Science Volume 1, Issue2, 2019 pp. 68-80	
4.	Ivan Candra Gunawan, dkk, 2018,	Pengaruh Kepuasan dan Kinerja	Tidak ada variabel X1(Lingku	tidak berpengaruh positif	AGORA Vol 7. NO 1,	

1	2	3	4	5	6
	Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. PT Jasuindo Tiga Perkasa	Karyawan	ngan Kerja)	terhadap kepuasan kerja. motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.	2018
5.	Nurul Ikhsan Sahlan, dkk, 2015, Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. PT. Bank SULUT Cabang Airmadidi	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan.	Tidak ada perbedaan	Secara parsial hanya lingkungan kerja yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Jurnal EMBA Vol.3 No.1 Maret 2015, Hal.52-62
6.	Irawan, dkk, 2019, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di Hypermart Sampit dan	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kinerja	Tidak ada variabel X2 (Kepuasan Kerja)	lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan kompensasi Adalah variabel yang	Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis Vol. 4, No.1, Oktober

1	2	3	4	5	6
	Palangkaraya.			tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja memiliki dampak tinggi pada kepuasan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.	2019. Hal 8-17
7.	Siti Sulistiana, 2014, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mulia Jaya Muffler Malang	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.	Tidak ada perbedaan	Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Journal Riset Mahasiswa a Managem en(JRMM). Vol 2, No 1. April 2014
8.	Ihsan Sugiarto, dkk, 2019 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Konflik terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaringan Rajawali Nusantara Bandung	Pengaruh Lingkungan dan Kinerja Karyawan	Tidak ada variabel X2(kepuasan kerja)	Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan PT Jaringan Rajawali Nusantara Bandung	Prosiding Managem en, Vol 5, No 2, Tahun 2019

1	2	3	4	5	6
9.	Lusia Adinda Nurak, dkk, 2014, Konflik Peran Wanita: Dampak dari Budaya Lamaholot dan Lingkungan Kerja Pada Perajin Tenun Ikat di Kabupaten Flores Timur.	Pengaruh Lingkungan Kerja	Tidak ada variabel X2 (Kepuasan Kerja) dan Variabel Y (Kinerja Karyawan)	Budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja, budaya berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap konflik peran, serta lingkungan kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap konflik peran wanita yang bekerja di sector public.	Jurnal Buletin Studi Ekonomi, Vol 19, No.1. Februari 2014
10.	Maftri Yuliana, dkk, 2017, Pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	Adanya Variabel Disiplin Kerja	lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja	Journal of Managem ent,.3(3). 2017

2.3 Kerangka Pemikiran

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja yang memberikan rasa nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja karyawannya, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menyebabkan turunnya suatu kinerja karyawannya.

Menurut Sofyan (2013: 20) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah.

Sebagaimana yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan memberikan suatu semangat terhadap karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan yang sekaligus dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaannya.

Indikator lingkungan kerja Menurut Sedarmayanti (2011: 26) yaitu: (1). Cahaya matahari; (2). Penerangan lampu; (3). Sirkulasi udara; (4). Suhu udara; (5). Kebisingan; (6). Warna dinding; (7). Luas ruang kerja; (8). Hubungan karyawan; (9). Keamanan di tempat kerja.

Pernyataan tersebut diperkuat oleh (Fikriah Saleh, dkk 2019) bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung maka karyawan akan lebih semangat untuk hadir ke kantor, bekerja dengan sesuai target, lebih ceria dan cenderung terhindar dari stress.

Lingkungan kerja yang positif juga menjadikan perusahaan akan lebih produktif dan efisien dalam melakukan proses produksi. Oleh sebab itu setiap pimpinan dalam perusahaan harus dapat semaksimal mungkin untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan positif dalam mendukung kinerja karyawan. Namun sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat pula menjadi penyebab karyawan tidak betah dan akhirnya keluar dari perusahaan.

Danang, (2012: 44), Lingkungan kerja meliputi hubungan karyawan yang meliputi (kepemimpinan yang baik, distribusi informasi yang baik, kondisi kerja yang baik, sistem pengupahan yang jelas), tingkat kebisingan lingkungan kerja, peraturan kerja, penerangan, sirkulasi udara, dan keamanan.

Menurut Mulyadi (2015: 244) bahwa “Kerja produktif memerlukan prasyarat lain sebagai pendukung yaitu: kemauan kerja yang tinggi, lingkungan kerja yang nyaman, penghasilan yang memenuhi kebutuhan minimum, jaminan sosial yang memadai, kondisi kerja yang manusiawi dan hubungan kerja yang harmonis”.

Selain lingkungan kerja, hal yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Perusahaan juga harus memperhatikan kepuasan kerja yang diperoleh oleh karyawan. Dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan secara langsung mempengaruhi kinerja yang dilakukan seorang karyawannya. Dengan kepuasan yang dirasakan setiap karyawan yang diberikan perusahaan, karyawan tersebut akan mendapatkan semangat dalam bekerja dan mencapai target yang diinginkan perusahaan.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut.

Menurut Siagian (2013: 295) Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negatif tentang pekerjaannya.

Sebagaimana yang telah dikemukakan diatas, jadi menurut saya dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah cara pandang seseorang yang melibatkan perasaan atau emosi yang positif maupun negatif dalam memandang pekerjaannya yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang tersebut dalam melakukan tugas-tugasnya.

Indikator kepuasan kerja Menurut Herzberg dalam (Ida Sanjaya Dewi 2015: 19-20) yaitu: (1). *The work it self* (pekerjaan itu sendiri); (2). *Pay* (gaji); (3). *Promotion opportunity* (kesempatan promosi); (4). *Suervision* (atasan); (5). *Working condition* (kondisi kerja).

Pernyataan tersebut diperkuat oleh (Ivan Candra Gunawan dan Hotlan Siagian, (2018) bahwa kepuasan kerja pekerja dapat ditingkatkan dengan memberi kesempatan promosi untuk pekerja yang punya prestasi kerja tinggi atau dilakukan menaikkan gaji sesuai dengan prestasi kerja. Rasa pencapaian kerja lewat kesempatan promosi membantu pekerja ikut merasa bangga dan puas dengan pekerjaannya sendiri.

Menurut Mangkunegara (2018: 350). Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Seorang karyawan memiliki kinerja yang baik apabila karyawan tersebut mampu menghasilkan hasil kerjanya yang melebihi dari standar atau kriteria yang telah ditentukan oleh perusahaan atau organisasi. Sebaliknya karyawan dikatakan tidak memiliki kinerja apabila hasil kerja yang kurang dari standar atau kriteria yang telah ditentukan bersama oleh perusahaan.

Ada empat indikator untuk mengukur kinerja karyawan Menurut Mangkunegara (2011: 75), yaitu: (1). Kualitas; (2). Kuantitas; (3). Pelaksanaan tugas; (4). Tanggung jawab.

Untuk mencapai kinerja atau prestasi kerja yang optimal, maka peranan lingkungan kerja menjadi faktor yang sangat penting. Karena itu, setiap perusahaan di dalam menjalankan kegiatannya selalu mengharapkan karyawannya merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut dapat dicapai dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif, baik bekerja sebagai perorangan maupun sebagai kelompok dalam suatu ruangan atau area tertentu. Kenyamanan karyawan terhadap lingkungan kerja memberi gambaran bahwa karyawan semangat dan bergairah dalam bekerja, hal tersebut dapat memberikan kepuasan dalam bekerja, yang pada akhirnya menimbulkan kinerja yang meningkat dari karyawan tersebut.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa setiap perusahaan tentunya menginginkan kinerja yang optimal dari karyawannya, adapun upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya salah

satunya yaitu dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman atau kondusif sehingga dapat meningkatkan semangat dan bergairah dalam bekerja, dimana dengan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan maksimal sesuai target yang telah ditetapkan sehingga kinerja karyawan akan meningkat, selain itu kepuasan kerja juga menjadi salah satu yang harus diperhatikan, kepuasan kerja setiap karyawan dapat meningkat dengan adanya pemberian promosi bagi pekerja yang memiliki prestasi kerja yang tinggi atau dengan memberikan kenaikan gaji sesuai dengan prestasi yang diberikan karyawan. Dengan seperti itu karyawan akan merasa bangga dan puas atas rasa pencapaian yang telah dilakukannya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebarkannya.

2.4 Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis penelitian secara umum yakni: **“Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Toserba Yogya Banjar.”**