

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, penyediaan fasilitas kerja, dan kepuasan kerja karyawan beserta dengan uraiannya yang menyangkut dengan lingkungan kerja, penyediaan fasilitas kerja dan kepuasan kerja karyawan.

2.1.1. Lingkungan Kerja

Apabila di suatu perusahaan terdapat rasa nyaman, aman, dan rekan kerja yang baik saat bekerja maka akan menghasilkan kepuasan kerja pada diri karyawan, sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan dapat di pengaruhi lingkungan kerja yang dilaksanakan perusahaannya untuk karyawan tersebut.

2.1.1.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana semua karyawan dalam perusahaan melakukan aktivitasnya setiap hari. Lingkungan kerja yang aman dan kondusif sangat memberikan keoptimalan bagi karyawan dalam bekerja. Lingkungan juga sangat mempengaruhi emosional setiap karyawan. Apabila suatu lingkungan kerja memberikan kesenangan maka karyawan akan betah bekerja di perusahaan itu, tapi apabila lingkungan kerja memberikan ketidak senangan maka karyawan akan merasakan ketidak betahan dalam melakukan aktivitas kerja.

Menurut Siagian (2014:56), mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Sedangkan dalam Kasmir (2016:192), lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

Lain halnya menurut Sedarmayanti (2013:23), mengemukakan bahwa suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

2.1.1.2. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Mangkunegara (2005:105) ada beberapa faktor lingkungan kerja non fisik meliputi :

1. Faktor lingkungan sosial

Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara lain status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.

2. Faktor status sosial

Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi pula kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.

3. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan

Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.

4. Faktor sistem informasi

Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi di lingkungan perusahaan maka anggota perusahaan akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain dapat menghilangkan perselisihan salah faham.

5. Kondisi psikologis dari lingkungan kerja yang meliputi :

- a) Rasa bosan, Kebosanan kerja dapat disebabkan perasaan yang tidak enak, kurang bahagia, kurang istirahat dan perasaan lelah.
- b) Keletihan dalam bekerja, Keletihan kerja terdiri atas dua macam yaitu keletihan kerja psikis dan keletihan psikologis yang dapat menyebabkan meningkatkan absensi, turn over, dan kecelakaan.

Menurut Sofyan (2013:20) menyebutkan secara garis besar, lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1. Fasilitas kerja, lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang serta prosedur yang tidak jelas.
2. Gaji dan tunjangan, gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.

3. Hubungan kerja, kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil.

2.1.1.3. Jenis Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Beberapa macam lingkungan kerja yang bersifat non fisik menurut Wursanto (2009) disebutkan yaitu:

1. Perasaan aman pegawai

Perasaan aman pegawai merupakan rasa aman dari berbagai bahaya yang dapat mengancam keadaan diri pegawai. Perasaan aman tersebut terdiri dari sebagai berikut.

- a) Rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugasnya.

- b) Rasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang dapat mengancam penghidupan diri dan keluarganya.

- c) Rasa aman dari bentuk intimidasi ataupun tuduhan dari adanya kecurigaan antar pegawai.

2. Loyalitas pegawai

Loyalitas merupakan sikap pegawai untuk setia terhadap perusahaan atau organisasi maupun terhadap pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Loyalitas ini terdiri dari dua macam, yaitu loyalitas yang bersifat vertikal dan horizontal. Loyalitas yang bersifat vertikal yaitu loyalitas antara bawahan dengan atasan atau sebaliknya antara atasan dengan bawahan. Loyalitas ini dapat terbentuk dengan berbagai cara. Menurut pendapat Wursanto (2009) untuk menunjukkan loyalitas tersebut dilakukan dengan cara:

a) Kunjungan atau silaturahmi ke rumah pegawai oleh pimpinan atau sebaliknya, yang dapat diwujudkan dalam bentuk kegiatan seperti arisan.

b) Keikutsertaan pimpinan untuk membantu kesulitan pegawai dalam berbagai masalah yang dihadapi pegawai.

c) Membela kepentingan pegawai selama masih dalam koridor hukum yang berlaku.

d) Melindungi bawahan dari berbagai bentuk ancaman. Sementara itu, loyalitas bawahan dengan atasan dapat dibentuk dengan kegiatan seperti open house, memberi kesempatan kepada bawahan untuk bersilaturahmi kepada pimpinan, terutama pada waktu-waktu tertentu seperti hari besar keagamaan seperti lebaran, hari natal atau lainnya. Loyalitas yang bersifat horizontal merupakan loyalitas antar bawahan atau antar pimpinan. Loyalitas horizontal ini dapat diwujudkan dengan kegiatan seperti kunjung mengunjungi sesama pegawai, bertamasya bersama, atau kegiatan-kegiatan lainnya.

3. Kepuasan pegawai

Kepuasan pegawai merupakan perasaan puas yang muncul dalam diri pegawai yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Perasaan puas ini meliputi kepuasan karena kebutuhannya terpenuhi, kebutuhan sosialnya juga berjalan dengan baik, serta kebutuhan yang bersifat psikologis juga terpenuhi.

Menurut Sedarmayanti (2001:31), Lingkungan kerja non-fisik mencakup semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Sedangkan Nitisemito (2000:171-173) menyatakan bahwa perusahaan hendaknya dapat menciptakan kondisi kerja yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Manajemen hendaknya mampu menciptakan suasana kerja yang penuh dengan nuansa kekeluargaan dan komunikasi yang baik.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat di tangkap oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya, hubungan antara karyawan dengan pimpinan.

2.1.1.4. Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Dalam menilai lingkungan kerja diperlukan indikator yang dapat diketahui berdasarkan pendapat para ahli berikut ini. Siagian (2014:61) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

1. Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

2. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawan harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

3. Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

Indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (2010:159) merinci empat indikator lingkungan kerja non fisik sebagai berikut:

1. Suasana kerja

Indikator ini adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan,

keberhasilan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan

Yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. Hubungan yang baik dan harmonis merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

4. Tersedianya fasilitas kerja

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

2.1.1.5. Tujuan Lingkungan Kerja

Sebagaimana yang telah kita ketahui bahwa salah satu terciptanya suatu semangat kerja atau kepuasan kerja para karyawan dalam melakukan tugas di pengaruhi oleh beberapa faktor yang mana salah satunya yaitu lingkungan kerja. Tujuan utama pengaturan lingkungan kerja adalah menciptakan suatu suasana yang baik di dalam perusahaan. lingkungan kerja yang baik akan melahirkan

keunggulan dana merangsang partisipasi aktif orang-orang di dalamnya, dimana para karyawan termotivasi untuk bekerja dengan giat dan memberi yang terbaik. Lingkungan kerja seperti ini dibentuk oleh para manajer cerdas yang menyadari arti penting semangat kerja tinggi, baik dilihat dari segi psikologis maupun bisnis.

2.1.2. Penyediaan Fasilitas kerja

Setiap perusahaan membutuhkan penyediaan fasilitas kerja agar mempermudah karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Apabila suatu perusahaan tidak menyediakan fasilitas kerja maka membuat kurangnya hasil kerja yang efektif dan kualitas yang tidak sesuai dengan standar.

2.1.2.1. Pengertian Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan alat yang digunakan oleh setiap karyawan dalam memudahkan dan menyelesaikan setiap pekerjaannya. Setiap perusahaan memberikan fasilitas kerja yang berbeda-beda bentuk dan jenisnya, tergantung dari apa yang di butuhkan setiap karyawannya dalam bekerja.

Menurut Pangarso fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan.

Moenir mendefenisikan bahwa fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang di gunakan, dipakai, di tempati dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

Fasilitas kerja adalah semua fasilitas dan infrastruktur yang dapat memfasilitasi pelaksanaan suatu pekerjaan. Fasilitas kerja penuh akan mendorong

munculnya hasil kerja yang efektif dan mendorong peningkatan kualitas sesuai standar yang ada. Dengan kelengkapan fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan kepada karyawan, diharapkan tujuan perusahaan akan tercapai.

Assauri, Wsofyan menjelaskan bahwa fasilitas kerja dalam perusahaan terdiri dari :

1. Mesin dan peralatan
2. Prasarana
3. Perlengkapan kantor
4. Peralatan inventaris
5. Tanah dan bangunan
6. Alat transportasi

2.1.2.2. Indikator-indikator Fasilitas Kerja

Menurut moenir (2016:120) indikator fasilitas kerja terdiri dari tiga golongan yaitu :

1. Peralatan kerja

Peralatan kerja yaitu semua jenis benda yang berfungsi langsung sebagai alat produksi untuk menghasilkan barang atau berfungsi memproses suatu barang menjadi barang lain yang berlainan fungsi dan kegunaanya.

2. Perlengkapan kerja

Perlengkapan kerja merupakan semua jenis badan yang berfungsi sebagai alat bantu tidak langsung dalam produksi, mempercepat proses, membangkitkan dan menambah kenyamanan dalam pekerjaan. Contohnya : perlengkapan komunikasi, perlengkapan pengolahan data, furniture.

3. Perlengkapan bantu atau fasilitas

Pelengkapan bantu atau fasilitas merupakan semua jenis benda yang berfungsi membantu kelancaran gerak dalam pekerjaan misalnya mesin lift, mesin pendingin ruangan, mesin absensi, mesin pembangkit tenaga.

2.1.2.3. Jenis – Jenis Fasilitas Kerja

Menurut Sofyan (2001: 22) jenis-jenis fasilitas kerja terdiri dari :

- a. Mesin dan peralatannya yang merupakan keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada diperusahaan.
- b. Prasarana, yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan, diantaranya adalah jembatan, jalan, pagar dan lainnya.
- c. Perlengkapan kantor, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, dan lainnya). Peralatan laboratorium dan peralatan elektronik (komputer, mesin fotocopy, printer, dan alat hitung lainnya).
- d. Peralatan inventaris, yaitu peralatan yang dianggap sebagai alat – alat yang digunakan dalam perusahaan seperti inventaris kendaraan. Inventaris kantor, inventaris pabrik, inventaris laboratorium, inventaris gudang dan lainnya.
- e. Tanah, yaitu asset yang terhampar luas baik yang digunakan ditempat bangunan, maupun yang merupakan lahan kosong yang digunakan untuk aktivitas perusahaan.
- f. Bangunan, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas sentral kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran dan pergudangan.

- g. Alat transportasi, yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti kendaraan (truk, traktor, mobil, motor, dan lainnya).

2.1.2.4. Bentuk-bentuk Fasilitas Kerja

Menurut Ranupandjojo dan Saud Husnan (2002: 368) terdapat beberapa bentuk dari fasilitas kerja, yaitu :

1. Penyediaan kafetaria.

Penyediaan kafetaria ini dimaksudkan untuk mempermudah karyawan yang ingin makan dan tidak sempat pulang. Diharapkan juga agar dengan penyediaan kafetaria ini perusahaan bisa memperbaiki gizi yang disajikan.

2. Perumahan

Sulitnya memperoleh tempat tinggal yang layak dikota-kota, menyebabkan banyak karyawan yang mengalami masalah untuk memilih tempat tinggal. Untuk mengatasi hal ini, perusahaan dapat menyediakan fasilitas rumah, meskipun bukan untuk semua karyawan yang berupa rumah dinas, ataupun asrama, atau hanya memberikan tunjangan untuk perumahan.

5. Fasilitas pembelian

Di sini perusahaan menyediakan “toko perusahaan“ dimana para karyawan dapat membeli berbagai barang, terutama barang – barang yang dihasilkan perusahaan, dengan harga yang lebih rendah.

6. Fasilitas kesehatan

Fasilitas ini yang paling banyak disediakan oleh perusahaan. Penyediaan fasilitas kesehatan ini erat kaitannya dengan pembuatan program pemeliharaan

kesehatan karyawan, dan juga karena ada peraturan pemerintah yang mengatur masalah keamanan dan kesehatan para karyawan di dalam menjalankan pekerjaannya.

7. Penasehat keuangan

Pemberian fasilitas ini dimaksudkan agar para karyawan tidak mengalami kesulitan dalam mengatur keuangannya.

8. Fasilitas pendidikan

Fasilitas ini disediakan dengan maksud membantu para karyawan yang ingin meningkatkan pengetahuan mereka. Fasilitas ini biasanya berbentuk perpustakaan yang bisa dimanfaatkan oleh para karyawan yang ingin menambah pengetahuan mereka dengan cara membaca.

2.1.3. Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan kepuasan di tempat bekerja. Karena setiap karyawan memiliki kepuasan yang berbeda-beda setiap karyawannya tidak sama akan tetapi harus sesuai dengan persepsi mereka tentang pekerjaannya. Telah diketahui bahwa pada umumnya kepuasan kerja yaitu hal yang bersifat individu sebab setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku pada diri setiap individu.

2.1.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat. Saat orang-orang berbicara mengenai sikap bekerja, mereka biasanya merujuk pada kepuasan kerja,

yang menjelaskan suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya.

Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnely dalam Priansa (2016:291), menyatakan bahwa kepuasan kerja ialah sikap seseorang terhadap pelayanan mereka, sikap itu berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya.

Menurut Greenberg dan Barson dalam Sinambela L. P. (2019:477), kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2001: 202), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah hal yang bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

2.1.3.2. Teori-teori Kepuasan Kerja

Dalam Sinambela L. P. (2019:479-481), ada beberapa teori-teori tentang kepuasan kerja yaitu:

1. Teori Nilai (*Value Theory*)

Konsep ini terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, maka akan semakin

puasa, dan sebaliknya. Teori nilai ini memfokuskan diri pada hasil maupun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Teori ini lebih menekankan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor, yaitu dengan cara efektif untuk memuaskan pekerjaan dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya.

2. Teori Keseimbangan (*Equity theory*)

Teori ini di kembangkan oleh Adam, yang intinya berpendapat bahwa dalam organisasi harus ada keseimbangan. Adapun komponen dari teori ini adalah input, outcome, comparison person, equity in equity. (Wexley dan Yuki dalam Sinambela, 2012) mengemukakan bahwa input adalah semua nilai yang diterima karyawan yang dapat menunjang pelaksana pekerja. Misalnya pendidikan, pengalaman, keahlian, usaha, dan lain-lain.

Outcome adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai. Misalnya upah, keuntungan, tambahan, status, simbol, pengenalan kembali, dan lain-lain. Sedangkan *comparison person* adalah seorang karyawan dalam organisasi yang sama, seorang karyawan dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya. Menurut teori ini, puas atau tidakpuas karyawan merupakan hasil dari membandingkan yang mereka lakukan antara inputoutcome dirinya dengan *input-outcome* pegawai lain. Jadi, apabila perbandingan tersebut dirasakan seimbang maka karyawan tersebut akan merasa puas. Sebaliknya, jika pada kenyataannya tidak seimbang maka dapat menyebabkan ketidakpuasan.

3. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Proter, yang intinya berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang di rasakan oleh karyawan.

4. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas jika mereka mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Semakin besar kebutuhan karyawan terpenuhi, maka semakin puas pula mereka.

5. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, akan tetapi sangat bergantung pada pendapat kelompok yang dianggap oleh para karyawan di anggap sebagai kelompok rujukan. Kelompok rujukan tersebut oleh karyawan dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, para karyawan akan merasa puas jika hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok rujukan.

6. Teori Dua Faktor

Teori dua faktor di kembangkan oleh Frederick Herzberg. Herzberg menggunakan teori Abraham Maslow sebagai acuannya. Menurut teori ini kepuasan kerja, karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, akan tetapi sangat bergantung pada pendapat kelompok tentang kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja adalah dimensi yang terpisah berdasarkan teori Herzberg.

Berdasarkan teori-teori kepuasan kerja diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa kebutuhan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para karyawan di anggap sebagai kelompok rujukan. Kelompok rujukan tersebut oleh karyawan di jadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya.

2.1.3.3. Variabel Kepuasan Kerja

Menurut Keith Davis yang dikutip oleh Mangkunegara (2013:117) variable-variabel kepuasan kerja adalah:

1. Perputaran (*turnover*)

Apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tinggi, maka turnover akan rendah. Sedangkan para karyawan yang kurang puas biasanya turnover-nya akan rendah.

2. Tingkat ketidakhadiran (*absence*) Kerja

Karyawan yang kurang puas cenderung tingkat kehadirannya (*absence*) tinggi. Mereka tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

3. Umur

Ada kecenderungan karyawan yang tua lebih merasa puas daripada karyawan yang berumur relative muda. Hal ini diasumsikan bahwa karyawan yang tua lebih berpengalaman untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan karyawan usia muda biasanya mempunyai harapan ideal tentang dunia

kerja, sehingga apabila antara harapannya dengan realitas kerja terdapat kesenjangan atau tidak keseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

4. Tingkat Pekerjaan

Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas dari pada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik, dan aktif dalam mengemukakan ide-ide, serta kreatif dalam bekerja.

5. Ukuran Organisasi Perusahaan

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan karyawan. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai.

2.1.3.4. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Menurut Kreith dan Kinicki (2005:225) ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, hal tersebut adalah:

1. Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan, yang memberikan kesempatan pada setiap individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan (*discrepancies*)

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, maka orang akan tidak puas. Sebaliknya, individu akan puas bila menerima manfaat di atas harapan.

3. Penilaian nilai (*Value attainment*)

Kepuasan memerlukan hasil dari persepsi pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai kerja individual penting.

4. Keadilan (*Equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu dipelakukan di tempat kerja.

5. Komponen genetik (*Genetic components*)

Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja di samping karakteristik lingkungan pekerjaan.

2.1.3.5. Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator-indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan dalam Daryanto B. M. (2017:93-94), antara lain:

1. Kesetiaan

Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatan, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan

membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

2. Kemampuan

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

3. Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.

4. Kreatifitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga akan dapat bekerja lebih baik.

5. Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

6. Tingkat Gaji

Penilai menilai jumlah gaji yang diberikan perusahaan dan diterima karyawan harus sesuai dengan apa yang karyawan berikan kepada perusahaan agar mereka merasa puas.

7. Kompensasi Tidak Langsung

Penilai menilai pemberian balas jasa yang memadai dan layak kepada para karyawan atas kontribusi mereka membantu perusahaan mencapai tujuannya. Pemberian balas jasa atau imbalan atas tenaga, waktu, pikiran serta prestasi yang telah diberikan seseorang kepada perusahaan.

8. Lingkungan Kerja

Penilai menilai lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

Jadi, dapat disimpulkan indikator dari kepuasan kerja yang dimaksud disini adalah:

- a. Kepuasan terhadap atasan
- b. Kepuasan terhadap rekan kerja
- c. Kepuasan terhadap pekerjaan
- d. Kepuasan terhadap peluang promosi
- e. Kepuasan terhadap pendapatan.

2.1.4. Penelitian Terdahulu

Dibawah ini adalah beberapa penelitian yang dilakukan oleh para ahli sebelum mengenal kepuasan kerja dengan variabel lain yang mempengaruhinya. Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh promosi jabatan, insentif, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Sebagai

acuan dari penelitian ini dikemukakan hasil-hasil penelitian yang telah dilaksanakan sebelumnya yaitu:

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu terkait dengan Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

No	Peneliti dan Judul	Persamaan Dengan Variabel yang Diteliti	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Ratag Pingkan, E. V. (2016) Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.United Tractors Cabang Manado	Terdapat variabel Fasilitas Kerja dan Kepuasan Kerja	Tidak ada variabel Lingkungan Kerja	Pelatihan, Fasilitas Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.	Jurnal Berkala Ilmiah Efisie Volume 16 No. 03 Tahun 2016
2	Ronna, Y. W., Rita, N. T., & Yantje, U. (2017) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado	Terdapat variabel Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan	Tidak ada variabel Fasilitas Kerja	lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.	Jurnal EMBA Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 298 – 307
3	Apri. D., & Mariaty. I. (2016) Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Riaukepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten	Terdapat variabel fasilitas Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan	Tidak ada variabel Lingkungan Kerja	fasilitas kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan	JOM FISIP Vol. 3 No. 2 – Oktober 2016

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Kuantan Singingi				
4	Lulu Novena, S. (2018) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (studi pada Karyawan PT.Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan)	Terdapat variabel Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan	Tidak ada variabel Fasilitas Kerja	Terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.	Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 60 No. 2 Juli 2018
5	Rini, A., & Iverizkinawati (2018) Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan	Terdapat variabel Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan	Tidak ada variabel Fasilitas Kerja	Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan	Jurnal Ilman, Vol. 6, No. 1, pp. 26-41, Februari 2018 p-ISSN 2355-1488, e- ISSN 2615-2932
6	Alim Murtani (2017) Pengaruh Pengembangan Karyawan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Bank Sumut Syariah Cabang Medan	Terdapat variabel fasilitas Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan	Tidak ada variabel Lingkungan Kerja	Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pengembangan karyawan dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan	178. Jurnal Al-Qasd, Vol. 1 No. 2 Februari 2017 ISSN : 2528-5122
7	I Ketut R. S., Agung AWS, W., & Nesia Ayu T. (2016) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kerpuasan Kerja Karyawan Pada Direktorat Umum Lembaga Pelayanan Publik	Terdapat Variabel Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan	Tidak ada variabel Fasilitas Kerja	Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.	Jurnal Manajemen/Volume XX, No. 02, Juni 2016: 278-292

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Televisi Republik Indonesia				
8	Mukti W, Mochammad Al M., & Gunawan E. N. (2014) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (studi pada Karywan PT.Telekomunika si Indonesia Tbk. Kandatel Malang)	Terdapat variabel Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan	Tidak adanya variabel Fasilitas Kerja	Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.	Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 16 No. 1 November 2014
9	Shelvia Putri Andini (2017) Pengaruh insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada AJB Bumiputera 1912 KPR Pekanbaru	Terdapat Vatiabel Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan	Tidak adanya variabel fasilitas kerja	Ada pengaruh signifikan antara Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan dengan hasil perhitungan Diketahui R Squire merupakan koefisien determinasi.	JOM FISIP Vol. 4 No. 1 – Februari 2017
10	Indra Prawira (2020) Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai	Terdapat variabel Fasilitas Kerja dan Kepuasan Kerja	Tidak adanya variabel lingkungan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, kepemimpinan dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, baik secara parsial maupun simultan.	Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen homepage: Vol 3, No. 1, Maret 2020, 28-40 http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO ISSN 2623-2634 (online)

Berdasarkan tabel penelitian terdahulu diatas, peneliti melakukan penelitian dengan judul pengaruh lingkungan kerja, dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada karyawan PT.PJ-TEK MANDIRI. Penelitian yang dilakukan oleh para peneliti terdahulu sama-sama meneliti variabel promosi lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.2. Kerangka Pemikiran

Kepuasan kerja menjadi aspek penting yang harus diperhatikan karena dengan mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan, suatu organisasi dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi melalui peningkatan sikap dan perilaku karyawannya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan suatu hal yang bersifat individu. Dalam hal ini setiap individu pada dasarnya akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

Menurut (Mathis dan Jackson terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira 2012) mengemukakan bahwa, “Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang”. Adanya kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang membantu atau tidak membantu dari pekerja yang berhubungan dengan pekerjaan yang melibatkan aspek seperti upah atau gaji yang akan diterima, pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, jenis pekerjaan, penempatan kerja, mutu pengawasan, struktur organisasi perusahaan.

Hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja, menurut (Mardiana, 2005) lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktifitas kerja setiap hari, lingkungan kerja yang kondusif juga memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk bekerja secara optimal. Dalam hal ini lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan mengakibatkan menurunnya hasil kerja karyawan dan sebaliknya, jika lingkungan kerja sangat menyenangkan maka akan menimbulkan rasa kepuasan kerja dan meningkatnya hasil kerja pada diri karyawan tersebut. Hal ini akan menguntungkan bagi suatu perusahaan tersebut.

Dengan adanya pendapat dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mukti W, Mochammad Al M., & Gunawan E. N.(2014), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hubungan selanjutnya yaitu penyediaan fasilitas kerja dengan kepuasan kerja karyawan, Menurut Bary (2002) Fasilitas kerja adalah sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali. Fasilitas kerja merupakan salah satu faktor pendukung pencapaian tujuan perusahaan serta dapat membantu kelancaran tugas yang dikerjakan sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai yang diharapkan dan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan. Hal ini menyatakan bahwa semakin tinggi kualitas fasilitas kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dan sebaliknya jika fasilitas kerja

semakin menurun maka akan berdampak pada penurunan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Indra Prawira (2020), menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan.

Lingkungan kerja dan fasilitas kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Sehingga dengan hal ini dapat dilihat apabila lingkungan kerja dan fasilitas kerja baik maka akan membuat karyawan lebih nyaman dengan fasilitas yang tersedia, karena tingkat kepuasan kerja yang terpenuhi dan nantinya akan memberikan dampak positif bagi perusahaan. Oleh karena itu, lingkungan kerja dan fasilitas kerja yang mendukung akan membawa karyawan menjadi lebih semangat dalam bekerja.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan uraian pada kerangka pemikiran tersebut, maka dalam penelitian ini dapat ditarik hipotesis yaitu **“Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. PJ-TEK Mandiri Tangerang”**