

## **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**

Masalah utama yang sering dijumpai oleh perusahaan dalam meningkatkan motivasi kerja antar lain adalah; sumber daya manusia, peralatan, lingkungan kerja, dan lain-lain, disetiap perusahaan lingkungan kerja merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan kepuasan kerja yang pada gilirannya motivasi kerja meningkat. Kepuasan kerja tersebut dapat memengaruhi perilaku karyawan, misalnya malas, rajin, produktif, dan lain- lain. Menurut Nabawi (2019) mengatakan “kepuasan kerja seorang karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, tidak hanya gaji, tetapi terkait dengan pekerjaan itu sendiri, dengan faktor lain seperti hubungan dengan atasan, rekan kerja, lingkungan kerja, dan aturan-aturan”.

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.

Dari pernyataan di atas, jelaslah bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan, lingkungan kerja perlu diatur dengan tujuan memberikan keamanan dan kenyamanan dalam bekerja,

meningkatkan motivasi, semangat produktivitas akan meningkat. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak kondusif akan berdampak pegawai tidak bersemangat dalam bekerja, akhirnya bekerja kurang efektif.

#### **2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh para ahli padadasarnya tidaklah jauh berbeda satu sama lain, diantaranya:

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 dapatmemengaruhikepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dengan demikian, dapat di simpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu yang ada disekitar pegawai pada saat melakukan kegiatan, baik berupa fisik maupun non fisik. dari pengertian diatas, terkandung didalamnya aspek yang dapat memengaruhi kegiatan bekerja, baik aspek yang bersifat fisik maupun non fisik.

#### **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 disekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung

Berdasarkan definisi tersebut bahwa lingkungan fisik adalah segala sesuatu

yang ada disekitar tempat kerja karyawan serta lebih banyak berfokus pada keadaan dan benda-benda disekitar tempat kerja yang dapat memengaruhikaryawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

- 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.

## 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**

Manusia mampu melakukan aktivitasnya dengan baik, untuk mencapai hasil yang optimal, jika salah satunya didukung oleh kondisi lingkungan yang memadai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau memadai apabila manusia dapat melakukan aktivitasnya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Banyak faktor yang memengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

- a. Penerangan atau cahaya

Penerangan atau cahaya di tempat kerja bersumber dari cahaya matahari dan lampu penerangan. Kedua sumber cahaya ini, harus benar-benar dibuat seefektif dan efisien mungkin, karena berkaitan dengan anggaran perusahaan,

terutama cahaya penerangan lampu listrik.

Untuk bekerja di siang hari, penerangan yang digunakan adalah sinar matahari, karena itu ruang kerja harus dibuat sedemikian rupa sehingga sinar matahari masuk ketempat kerja.

b. Temperatur di tempat kerja

Salah satu kenyamanan ditempat kerja adalah suhu udara, udara yang panas atau dingin berakibat pegawai cepat lelah atau tidak nyaman. Karena itu perusahaan akan selalu memperhatikan kondisi suhu tempat kerja, yaitu dengan menggunakan pengatur suhu udara atau mengatur sirkulasi udarayang masuk dari luar ruangan.

c. Kelembapan di tempat kerja

Kelembapan ditempat kerja sangat memengaruhi terhadap kondisi pegawai terutama kesehatan. Kelembapan ini berkaitan dengan udara yang mengandung kadar air atau lingkungan kerja dekat dengan sumber air. Salah satu upaya untuk mengatasi kelembapan itu adalah dengan cara mengatur cahaya matahari masuk ke tempat kerja, agar ruangan tempat kering.

d. Sirkulasi udara di tempat kerja

Tempat kerja yang agak tertutup, sirkulasi udara ini menjadi hal yang sangat penting, karena udara segar membuat pegawai betah dan segar, hal ini karena masukan oksigen ke dalam tubuh manusia akan berdampak pada aliran darah, sehingga tubuh menjadi segar dan nyaman. Dalam hal ini, menjadi suatu keharusan bagi perusahaan untuk merancang ruang kerja dengan sirkulasiudara yang baik, agar pegawai tidak cepat lelah.

e. Kebisingan ditempat kerja

Untuk menjaga konsentrasi pegawai dalam bekerja, terutama saat

mengerjakan pekerjaan yang membutuhkan ketenangan, maka suara-suara yang dianggap mengganggu hendaknya di hindari misalnya; suara mesin, bunyi-bunyian dan lain-lain. Dalam hal ini maka perusahaan merancang tempat kerja yang jauh dari sumber kebisingan, agar tidak mengganggu konsentrasi pegawai.

f. Bau-bau di tempat kerja

Pencemaran udara bukan saja berasal dari asap kendaraan, akan tetapi bau-bauan yang mengganggu pernapasan, terutama ditempat kerja sangat mengganggu kenyamanan yang berdampak pegawai ingin cepat keluar dari tempat kerja, hal ini bisa terjadi jika kebersihan tempat kerja kurang baik, sampah yang membusuk, kurangnya sirkulasi udara dan lain-lain.

g. Tata warna di tempat kerja

Tata warna yang berada ditempat kerja harus disesuaikan dengan kondisi pekerjaan yang dihadapi oleh pegawai, hal ini tidak terlepas dari penataan dekorasi, warna mempunyai pengaruh terhadap perasaan akan menimbulkan semangat kerja. Dengan demikian, warna dilingkungan tempat kerja diupayakan sesuai dengan kondisi tugas kerja yang dihadapi oleh pegawai, sehingga produktivitas meningkat.

h. Ruang gerak di tempat kerja

setiap perusahaan yang menghasilkan suatu produk tertentu, ruang tempat bekerja merupakan hal yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas pegawai, seorang pegawai tidak mungkin bekerja dengan tenang dan nyaman, jika ruang gerak sempit, tidak teratur bahkan terlalu padat, akan menyebabkan semangat kerja berkurang, produktivitas menurun, tetapi sebaliknya ruang kerja yang luas, memadai pegawai semangat untuk bekerja.

i. Hubungan antar pegawai

Hubungan yang harmonis, saling membantu antar pegawai merupakan dampak upaya perusahaan dalam membina pegawainya, karena hubungan tersebut baik antara pegawai dengan pegawai atau pegawai dengan atasan, merupakan motivasi kegairahan bekerja dalam upaya meningkatkan prestasi kerja, sebaliknya hubungan yang kurang harmonis, baik sesama pegawai maupun dengan atasan, akan berdampak persaingan yang kurang sehat, yang berakibat menurunnya produktivitas.

j. Keamanan di tempat kerja

Keamanan ditempat kerja sangat berdampak terhadap jalannya perusahaan secara keseluruhan, karena keamanan yang terjadi di lingkungan tempat bekerja, meliputi; keamanan untuk individu pegawai, keamanan untuk peralatan perusahaan, keamanan lingkungan perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu setiap perusahaan sudah menjadi kewajiban untuk memperhatikan keamanan, diantaranya; untuk keamanan lingkungan dengan adanya satuan tugas keamanan, untuk menjaga peralatan dari kebakaran, dengan alat pemadam kebakaran, sistem alarm, CCTV dan lain-lain.

Dengan demikian, untuk menciptakan lingkungan tempat kerja yang kondusif faktor-faktor tersebut hendaknya dikelola dengan baik, untuk mewujudkan hal itu, perusahaan di tuntut mampu menciptakan strategi yang tepat

#### **2.1.1.4 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.

#### **2.1.1.5 Indikator-Indikator Lingkungan Kerja**

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2018: 32)

Keamanan kerja

##### 1. Cahaya

Cahaya penerangan yang cukup memencarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan/pegawai, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

##### 2. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

##### 3. Ruang gerak di tempat kerja

setiap perusahaan yang menghasilkan suatu produk tertentu, ruang tempat bekerja merupakan hal yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas pegawai, seorang pegawai tidak mungkin bekerja dengan tenang dan nyaman, jika ruang gerak sempit, tidak teratur bahkan terlalu padat, akan menyebabkan semangat kerja berkurang, produktivitas menurun, tetapi sebaliknya ruang kerja yang luas, memadai pegawai semangat untuk bekerja.

##### 4. Hubungan antar pegawai

Hubungan yang harmonis, saling membantu antar pegawai merupakan dampak upaya perusahaan dalam membina pegawainya, karena hubungan tersebut baik antara pegawai dengan pegawai atau pegawai dengan atasan, merupakan motivasi kegairahan bekerja dalam upaya meningkatkan prestasi

kerja, sebaliknya hubungan yang kurang harmonis, baik sesama pegawai maupun dengan atasan, akan berdampak persaingan yang kurang sehat, yang berakibat menurunnya produktivitas.

#### 5. Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan memengaruhi keadaan jiwa mereka dengan warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

#### 6. Suara

Untuk mengatasi terjadi suara-suara mesin dan lainnya perlu menggunakan earplug sehingga tidak mengganggu pekerja lain dalam melaksanakan tugasnya.

#### 7. Keamanan di tempat kerja

Keamanan ditempat kerja sangat berdampak terhadap jalannya perusahaan secara keseluruhan, karena keamanan yang terjadi di lingkungan tempat bekerja, meliputi; keamanan untuk individu pegawai, keamanan untuk peralatan perusahaan, keamanan lingkungan perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu setiap perusahaan sudah menjadi kewajiban untuk memperhatikan keamanan, diantaranya; untuk keamanan lingkungan dengan adanya satuan tugas keamanan, untuk menjaga peralatan dari kebakaran, dengan alat pemadam kebakaran, sistem alarm, CCTV dan lain-lain.

### **2.1.2 Motivasi Kerja**

Seorang karyawan yang bekerja dalam sebuah perusahaan atau organisasi memiliki latar belakang yang berbeda. Hal itu membuat kebutuhan dan keinginan

setiap karyawan juga berbeda. Pemenuhan kebutuhan dan keinginan karyawan oleh perusahaan bisa mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat sehingga bisa memengaruhi kinerja dalam perusahaan.

#### **2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut Edwin B Flippo dalam Hasibuan (2018: 143) “motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai”.

Menurut Mangkunegara (2019: 61) motivasi adalah keadaan atau tenaga yang mengalihkan diri karyawan secara teratur dan fokus untuk menggapai tujuan organisasi perusahaan.

Menurut George R. Terry dalam Hasibuan (2018: 145) mengemukakan bahwa “motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan-tindakan”.

Menurut Hasibuan (2019: 143) motivasi adalah pengerahan daya pengerak yang menghasilkan semangat dan gairah kerja seseorang supaya mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk meraih kepuasan.

Dari beberapa pengertian para ahli yang telah diuraikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa pengertian dari motivasi adalah sebuah dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau kegiatan yang mengarah pada kegairahan bekerja guna mencapai tujuan perusahaan/organisasi, yang telah ditentukan sebelumnya dengan didasari kebutuhan individu masing-masing.

#### **2.1.2.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja**

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan di pengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan (Sutrisno, 2017: 116).

#### 1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

##### a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Misalnya, untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan dan minum untuk memperoleh makan ini, manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

- 1). Memperoleh kompenasi yang memadai;
- 2). Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai;
- 3). Kondisi kerja yang aman dan nyaman;

##### b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja. Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itupun ia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal

1. Adanya penghargaan terhadap prestasi;
2. Pimpinan yang adil dan bijaksana;
3. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak; dan
4. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa

dalam unit organisasi/kerja.

## 2. Faktor Ekstern

### a. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi amat memengaruhi motivasi kerja para karyawan.

### b. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukanya untuk hari ini saja, tidak usah sering kali pindah. Hal ini akan terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Sebaliknya, orang-orang akan lari meninggalkan perusahaan bila jaminan karier ini kurang jelas dan kurang diinformasikan kepada mereka.

### c. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengahapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan,

orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Jadi, status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

d. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerjanya dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi, dan sebagainya. Yang penting semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan se jelas-jelasnya kepada para karyawan, sehingga tidak lagi bertanya-tanya, atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.

### 2.1.2.3 Teori-teori Motivasi

Hasibuan (2018: 153) merangkum mengenai teori-teori tentang motivasi dari para ahli, sebagai berikut

1. Teori motivasi klasik

Frederick Winslow Taylor mengemukakan teori motivasi klasik atau teori motivasi kebutuhan tunggal. Teori ini berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik/biologisnya, berbentuk uang/barang dari hasil pekerjaannya.

Konsep dasar dari teori ini adalah orang akan bekerja giat, bilamana ia

mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya. Manajer menentukan bagaimana tugas dikerjakan dengan menggunakan sistem insentif untuk memotivasi para pekerja. Semakin banyak mereka memproduksi, semakin besar penghasilan mereka.

Manajer mengetahui bahwa kemampuan pekerja tidak sepenuhnya dikerahkan untuk melaksanakan pekerjaannya. Pekerja hanya dapat dimotivasi dengan memberikan imbalan materi dan jika balas jasanya ditingkatkan maka dengan sendirinya gairah kerjanya meningkat.

## 2. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang. Artinya, jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua akan muncul menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima.

### Dasar Teori Hierarki Kebutuhan:

- a. Manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan. Ia selalu menginginkan lebih banyak. Keinginan ini terus-menerus dan hanya akan berhenti bila akhir hayatnya tiba.
- b. Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivator bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator.
- c. Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang/hierarki, yakni:

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
3. Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan/luar biasa.

### 3. Teori Dua Faktor Herzberg

Menurut Herzberg, orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan, yaitu:

#### a) *Hygiene Factors*

*Hygiene factors* merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Hilangnya faktor ini dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan (*dissatisfier=hygiene factor*) dan tingkat absensi serta *turnover* karyawan akan meningkat. Manajer yang ingin menghilangkan faktor ketidakpuasan pada karyawan dapat membuat sebuah inisiatif dengan menggunakan *hygiene factors* yaitu dengan aturan-aturan administrasi dan kebijakan perusahaan, kondisi kerja, supervisi, kompensasi dan

sebagainya. Bila dari semuanya itu berjalan dengan baik maka tidak ada ketidakpuasan.

b) *Motivation factors*

Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan (*job content*) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik. Jika kondisi ini tidak ada, tidak akan menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan. Serangkaian faktor ini disebut *satisfiers* atau *motivators*.

4. Teori X dan Y McGregor Douglas

McGregor menganalisa mengenai pandangan yang berbeda mengenai seseorang dan bagaimana mereka harus termotivasi. Teori X adalah pandangan tradisional bahwa manusia tidak suka pekerjaan dan keinginan untuk menghindari tanggung jawab. Oleh karena itu, untuk memotivasi karyawan tersebut dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa, diarahkan, hukuman yang tegas supaya mereka melakukan upaya yang optimal untuk tujuan organisasi. Sebaliknya, teori Y menekankan bahwa seseorang tersebut telah senang terhadap pekerjaannya. Mereka lebih mampu untuk mengarahkan diri, menerima bahkan mencari tanggung jawab dan mereka akan berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Memotivasi karyawan tersebut dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi, kerjasama dan keikutsertaan dalam pengambilan keputusan.

5. Teori motivasi McClelland

McClelland mengidentifikasi tiga kebutuhan sebagai yang paling penting:

- a. *Need for Achievement*, didefinisikan sebagai kebutuhan kompetitif sukses diukur terhadap standar pribadi.

- b. *Need for Affiliation*, didefinisikan sebagai kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain, ramah tamah, dan karib.
  - c. *Need for Power*, didefinisikan sebagai kebutuhan untuk mengendalikan atau memengaruhi orang lain.
6. Teori motivasi Claude S. George

Teori ini mengemukakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja, yaitu:

- a. Upah yang adil dan layak
- b. Kesempatan untuk maju/promosi
- c. Pengakuan sebagai individu;
- d. Keamanan kerja;
- e. Tempat kerja yang baik;
- f. Penerimaan oleh kelompok;
- g. Perlakuan yang wajar;
- h. Pengakuan atas prestasi.

#### **2.1.2.4 Tujuan Motivasi**

Menurut Hasibuan (2018: 146) tujuan dari motivasi antara lain sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan;
2. Meningkatkan produktivitas karyawan;
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan;
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan;
5. Mengefektifkan pengadaan pegawai;
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik;

7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan;
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan;
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya;
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

#### **2.1.2.5 Metode Motivasi**

Metode motivasi menurut Hasibuan (2018: 149) yaitu motivasi langsung dan tidak langsung.

1. Motivasi langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (*materiil & nonmateriil*) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Motivasi langsung ini bersifat khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan bintang jasa.

2. Motivasi tidak langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/ kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya, kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang tenang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat.

#### **2.1.2.6 Indikator-Indikator Motivasi**

Adha dkk (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja, adapun beberapa Indikator motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, yaitu fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor seperti Peralatan kerja, dan juga diberikannya gaji sesuai dengan prosedur perusahaan.
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan ini, diataranya adalah tunjangan kesehatan, dana pensiun dan asuransi kecelakaan.
3. Kebutuhan sosial, kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama rekan kerja, dan hubungan antara atasan dengan bawahan.
4. Kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan akan penghargaan kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status jabatan, perhatian, reputasi.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya pengembangan potensi diri dan mengemukakan ide/gagasan.

### **2.1.3 Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik. Prestasi yang lebih baik akan menimbulkan imbalan ekonomi dan psikologis yang lebih tinggi. Apabila imbalan tersebut dipandang pantas dan adil maka timbul kepuasan yang lebih besar karena karyawan merasa bahwa mereka menerima imbalan sesuai dengan prestasinya. Sebaliknya apabila imbalan dipandang tidak sesuai dengan tingkat prestasi maka cenderung timbul ketidak pastian. Kepuasan

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

### **2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja karyawan akan mempunyai dampak yang positif baik, terhadap perusahaan. Karena semua karyawan akan memberikan dengan sepenuh hati dalam melaksanakan pekerjaannya. Sehingga skills, kualitas, kuantitas dari karyawan akan memberikan pengaruh yang besar terhadap perkembangan perusahaan.

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, 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”.

Para manager 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 Sutrisno (2017: 82) 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 supervisor yang baru dapat berakibat absensi dan turn over.
- 6) Faktor intrinsik dan 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 disini 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 antara 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.

### **2.1.3.3 Indikator Kepuasan Kerja**

Indikator kepuasan kerja berperan sangat penting bagi karyawan. Karena indikator kepuasan kerja merupakan salah satu aspek yang diketahui karyawan dari segi apa karyawan merasakan puas atau tidaknya dalam bekerja.

Menurut Spector dalam Donni Juni P (2016: 304) terdapat beberapa aspek yang dapat digunakan dalam mengukur kepuasan kerja pegawai/karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Gaji

Aspek ini mengukur kepuasan pegawai sehubungan dengan gaji yang diterima dan adanya kenaikan gaji, yaitu besarnya gaji yang diterima sesuai dengan tingkat yang dianggap sepadan. Pegawai memandang gaji sebagai hak yang harus diterimanya atas kewajiban yang sudah dilaksanakannya.

2. Promosi

Aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan pegawai sehubungan dengan kebijaksanaan promosi dan kesempatan untuk mendapatkan promosi. Kebijaksanaan promosi ini harus dilakukan secara adil, yaitu setiap pegawai yang melakukan pekerjaan dengan baik mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi.

### 3. Supervisi

Aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. Pegawai lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersikap mendukung, penuh perhatian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan, mendengar pendapat dari bawahan, dan memusatkan perhatian kepada pegawai (*employee centered*) daripada bekerja dengan pimpinan yang bersifat acuh tak acuh, kasar, dan memusatkan dirinya kepada pekerjaan (*job centered*).

### 4. Tunjangan Tambahan

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap tunjangan-tunjangan tambahan yang diterimanya dari organisasi. Tunjangan tambahan diberikan kepada pegawai secara adil dan sebanding.

### 5. Penghargaan

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Setiap individu ingin usaha, kerja keras, dan pengabdian yang dilakukannya untuk kemajuan organisasi dapat dihargai dengan semestinya.

### 6. Prosedur dan peraturan kerja

Aspek ini mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan di

tempat kerja. Hal-hal yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja memengaruhi kepuasan kerja seorang individu, seperti birokrasi dan beban kerja.

#### 7. Rekan kerja

Aspek ini mengukur kepuasan kerja berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja. Rekan kerja yang memberikan dukungan terhadap rekannya yang lain, serta suasana kerja yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Misalnya rekan kerja yang menyenangkan atau hubungan dengan rekan kerja yang rukun.

#### 8. Pekerjaan itu Sendiri

Aspek yang mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, seperti kesempatan untuk berekreasi dan variasi tugas, kesempatan untuk menyibukkan diri, peningkatan pengetahuan, tanggung jawab, otonomi, pemerikayaan pekerjaan, dan kompleksitas pekerjaan.

#### 9. Komunikasi

Aspek ini mengukur kepuasan yang berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam pekerjaan. Dengan komunikasi yang berlangsung lancar dalam organisasi, pegawai dapat lebih memahami tugas-tugasnya dan segala sesuatu yang terjadi dalam organisasi.

### **2.1.4 Penelitian Terdahulu**

Dasar atau acuan yang berupa teori-teori atau temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya merupakan hal yang sangat perlu dan dapat dijadikan sebagai data pendukung. Salah satu pendukung yang menurut

Peneliti perlu dijadikan bagian tersendiri adalah penelitian terdahulu yang

relevan dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebagian besar menyatakan variabel kompensasi dan lingkungan kerja fisik memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Berikut ini akan disajikan tabel posisi penelitian terdahulu, yang berkaitan dengan penelitian penulis. Tabel penelitian ini menyajikan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan penulis.

Gambaran posisi penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

No	Penulis/ Tahun/ Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Intan,(2017) Pengaruh Work-life balance dan lingkungan kerja Terhadap kepuasan kerja	Terdapat Variabel Lingkungan kerja dan Variabel Kepuasan Kerja	Tidak terdapat variabel motivasi kerja	Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja	Jurnal Administras i Bisnis S1 Universitas Brawijaya49 (1), 136362,2017
2	Lumentut et.al (2015), Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sulut cabang air madidi	Terdapat Variabel Lingkungan kerja dan Kepuasan Kerja	Tidak terdapat variabel disiplin kerja	Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja dan Motivasi kerjajidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja	Jurnal EMBA: Jurnal Riset ekonomi manajemen bisnis dan akuntansi (1), 2015
3	Bode Lumanauw (2017), Pengaruh Disiplin Kerja, Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap	Terdapat variabel independen lingkungan kerja dan variabel dependen kepuasan	Tidak terdapat variabel independen Motivasi kerjadan insentif kerja	Displin dan insetif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan motivasi tidak berpengaruh	Jurnal EMB A: Jurnal Riset Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi i 5

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Kepuasan Kerja Karyawan.	kerja		signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.	(1), 2017
4	Agung wahyu handaru (2015), Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerjapada Karyawan PT. Tridaya Eramina Bahari	Terdapat variabel independen lingkungan kerja dan variabel dependen kepuasan ankerja	Tidak terdapat variabel independen Motiva si kerja dan kompe nsasi kerja	Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja, terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan anatara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja	JRMSI- Jurnal Riset Manajem enSains Indonesia 9 (1), 125-144,2018
5.	Shelvia Putri Andini (2016), Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. PadaAJB Bumiputera 1912 KPR Pekanbaru	Terdapat variabel independen lingkungan ankerja dan variabel dependen kepuasan Kerja	Tidak terdapat variabel independen insentif	Varibel Insentif berpengaruh Signifikan terhadap KepuasanKerja Karyawan pada AJB Bumi putera 1912. Lingkungan Kerja berpengaruh Signifikan terhadap KepuasanKerja Karyawan, dan ada pengaruh Signifikan antara Insentif Lingkungan Kerja terhadap KepuasanKerja dengan hasil Perhitungan	Jurnal Online Mahasiswa wa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau 4 (1), 1-15, 2016

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
6.	Dewi Andriany, (2019) Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Repex Perdana Internasional (Licensee of Federal Express) Medan	Terdapat variabel independen lingkungan kerja dan variabel dependen kepuasan kerja	Tidak terdapat variabel independen kompensasi kerja	Penelitian menunjukkan pertama, bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, kedua lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan ketiga, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.	Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan 1 (1), 392-398, 2019
7.	Haedar et.al (2016) Pengaruh lingkungan kerja dan masa kerja terhadap kepuasan kerja karyawan	Terdapat variabel independen lingkungan kerja dan variabel dependen kepuasan kerja	Tidak terdapat variabel independen masa kerja	Faktor lingkungan kerja dan masa kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Hadji Kalla di palopo	Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo 2(1), 2016
8.	Rizal Nabawi. (2019). Pengaruh Lingkungan kerja, Kepuasan kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.	Terdapat variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja	Terdapat variabel motivasi kerja	Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	Jurnal Ilmiah Magister Manajemen . (2): 170-183.
9.	Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.	Terdapat variabel lingkungan kerja	Tidak terdapat variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja	Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja	Jurnal Manajemen 3 (2), 1-5, 2017. 76,2017.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
10.	Suwanto. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada koperasi Bmt El-Raushan Tangerang.	Terdapat variabel Motivasi kerja	Tidak terdapat variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja	Variabel motivasi berpositif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Jenius Vol.3 No.2

## 2.2 Kerangka pemikiran

Setiap perusahaan tentunya ingin berbagai tujuannya dapat tercapai dengan baik dan maksimal. Pada karyawan bagian audit yang dihasilkan dapat memenuhi standar yang telah ditetapkan, atau mendapatkan keuntungan yang sesuai dengan target perusahaan. Menyikapi hal ini, upaya yang dilakukan agar semua target atau keinginan dapat tercapai, maka diperlukan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas, hal ini harus didukung dengan kondisi lingkungan kerja yang tinggi serta motivasi yang harmonis, 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 kerja sama yang baik antar karyawan maupun karyawan dengan atasan akan memberikan rasa nyaman kepada 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 lingkungan 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 Intan (2017) Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan 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.

Selain lingkungan kerja, motivasi kerja juga merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan. Menurut Suwanto (2020: 161) Motivasi adalah seperangkat kekuatan yang baik berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

Adapun penelitian terdahulu mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan yang dilakukan oleh Lumentut et.al (2015) Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, lingkungan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

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

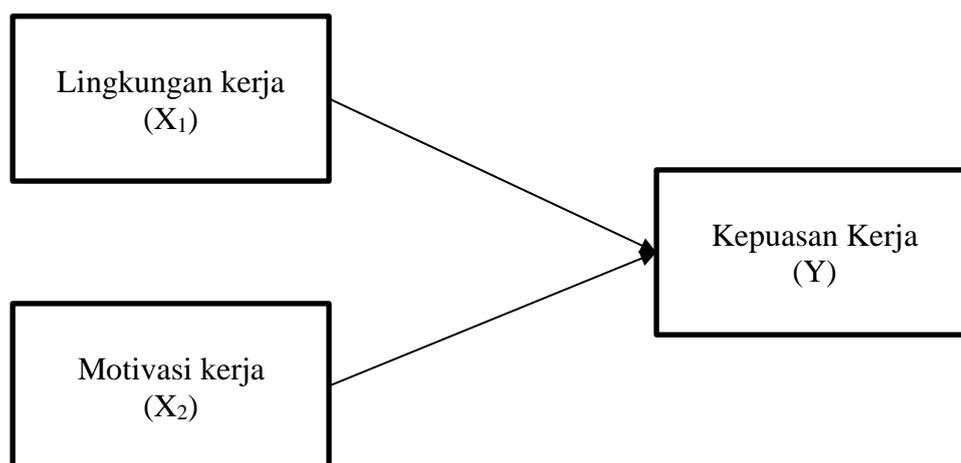
mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif serta Motivasi kerjayang tinggi.

Manusia sebagai sumber daya yang berperan penting dalam suatu organisasi akan dapat memotivasi seseorang menjadi lebih giat dan mewujudkan tujuan dari organisasi. Kepuasan kerja nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Sebaliknya karyawan yang tidak terpuaskan faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan nampak memiliki sikap negatif yang mencerminkan rendahnya kinerja mereka terhadap perusahaan seperti perpindahan karyawan, timbulnya rasa kegelisahan dan terjadinya tuntutan-tuntutan yang berakhir dengan mogok kerja.

Dari uraian diatas, maka kepuasan kerja karyawan sangat perludiperhatikan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan. Lingkungan kerja yangharmonis, 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 perusahaanakan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, motivasi dalam bekerja merupakan faktor yang harus dimiliki oleh para karyawan yang menginginkan tercapainya kepuasan dalam pekerjaannya.

Dengan adanya aturan dan sanksi yang adil diperusahaan kedisiplinan akan meningkat, dengan motivasi kerja yang tinggi maka karyawan akan dapat merasakan hasil kerja yangselama ini ditekuni. Dan akan mampu merasakan kepuasan dalam bekerja. Untuk meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan lingkungan kerja dan motivasi 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 motivasi yang tinggi sehingga kepuasan kerja yang dirasakan karyawan meningkat. Begitupun sebaliknya ketika karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka akan dapat menjaga lingkungan kerja agar hubungan kerja tetap harmonis sehingga kepuasan kerja yang dirasakankaryawan meningkat. Maka semakin harmonis lingkungan kerja dan semakinmeningkat motivasi kerja maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja, hal ini didukung oleh penelitian dari Agung wahyu (2015) Terdapat PengaruhPositif dan Signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja.



**Gambar 2. 1 Paradigma Kerangka Pemikiran**

### 2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, maka dapat ditarik hipotesis penelitian sebagai berikut

- **Terdapat Pengaruh positif Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Kerja.**
- **Terdapat Pengaruh positif Motivasi kerja Terhadap Kepuasan Kerja.**