

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, pada bab ini akan mengkaji teori – teori yang relevan dengan variabel – variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini.

2.1.1 Definisi Manajemen

Manajemen sangat penting bagi setiap aktivitas individu atau kelompok dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen berorientasi pada proses (*process oriented*) yang berarti bahwa manajemen membutuhkan sumber daya manusia, pengetahuan, dan keterampilan agar aktivitas lebih efektif atau dapat menghasilkan tindakan dalam mencapai kesuksesan. Oleh sebab itu, tidak ada organisasi yang akan sukses apabila tidak menggunakan manajemen yang baik. Untuk mengetahui definisi manajemen secara jelas, maka penulis mengemukakan definisi manajemen menurut para ahli :

Manajemen adalah pelaksanaan tujuan yang telah ditetapkan melalui upaya orang lain (Torang, 2013 : 165).

Pendapat lain mengatakan bahwa Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber – sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Hasibuan (2013 : 9).

Sedangkan menurut Stoner dan Wankel (dialih bahasakan oleh Siswanto, 2013 : 2) adalah :

‘Manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan penggunaan seluruh sumber daya organisasi lainnya demi tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas menyebutkan bahwa manajemen adalah suatu kegiatan yang terdiri dari proses perencanaan, pengorganisasian, pengawasan dan pengendalian terhadap sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

2.1.2 Fungsi Manajemen

Fungsi – fungsi manajemen adalah serangkaian kegiatan yang dijalankan dalam manajemen berdasarkan fungsinya masing – masing dan mengikuti suatu tahapan – tahapan tertentu dalam pelaksanaannya. Fungsi – fungsi manajemen menurut Sulastri (2014:26) yaitu :

1. Perencanaan, yaitu proses yang menyangkut upaya yang dilakukan untuk mengantisipasi kecenderungan di masa yang akan datang dan penentuan strategi dan taktik yang tepat untuk mewujudkan target dan tujuan organisasi.
2. Pengorganisasian, yaitu proses yang menyangkut bagaimana strategi dan taktik yang telah dirumuskan dalam perencanaan didesain dalam sebuah struktur organisasi yang tepat dan tangguh, sistem dan lingkungan organisasi yang kondusif, dan bisa memastikan bahwa semua pihak dalam organisasi bisa bekerja secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

3. Kepemimpinan, adalah fungsi yang berhubungan dengan bagaimana pelaku manajemen bisa membuat pengaturan dalam organisasi kepada para anggota - anggotanya dengan menerapkan suatu bentuk struktur hierarkis pertanggungjawaban dan komando serta masukan baik yang bersifat *top-down* ataupun *bottom-up* organisasi berjalan dengan baik.
4. Pengendalian, merupakan proses yang mencakup pemberian arahan, prosedur kerja bagi karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan cara yang paling baik, serta menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi terlaksananya aktivitas yang telah ditetapkan.

2.1.3 Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan kontributor strategis utama terhadap semua aktivitas organisasi. Oleh sebab itu, setiap organisasi yang ingin berkembang harus mengelola dan mengembangkan sumber daya manusianya dengan baik.

Sumber daya manusia adalah orang – orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan perusahaan. Banyaknya keunggulan yang dimiliki organisasi atau perusahaan, tidak akan dapat memaksimalkan produktivitas dan laba usaha tanpa adanya komunitas karyawan yang berkeahlian, kompeten, dan berdedikasi tinggi terhadap organisasi, oleh karena itu peran sumber daya manusia sangat menentukan.

Berikut ini beberapa pengertian sumber daya manusia menurut para ahli :

Sumber Daya Manusia adalah sekumpulan orang yang menerima perintah atau instruksi tersebut untuk kemudian dilaksanakan (Murtie, 2013 : 2).

Lain menurut Nawawi dalam Darmawan (2013 : 2) menyatakan bahwa :

‘Sumber Daya Manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non – material) di organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik untuk mewujudkan eksistensi organisasi.

Sedangkan menurut pendapat Werther dan Davis (dialih bahasakan oleh Sutrisno, 2015 : 4) bahwa Sumber Daya Manusia adalah pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan – tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, maka sumber daya manusia merupakan kekuatan dan potensi yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi dengan baik dan dapat mewujudkan eksistensi organisasi melalui kegiatan yang dilaksanakan oleh sumber daya manusia tersebut.

2.1.4 Manajemen Sumber Daya Manusia

Banyaknya keunggulan yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan tidak akan dapat memaksimalkan produktivitas dan laba usaha tanpa adanya komunitas karyawan yang berkeahlian, kompeten, dan berdedikasi tinggi terhadap organisasi, oleh karena itu manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk mengatur tenaga kerja tersebut, sehingga semua tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai.

2.1.4.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Untuk mengetahui secara jelas mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia, maka penulis akan mengemukakan beberapa pendapat dari para ahli mengenai manajemen sumber daya manusia.

Marwansyah (2010 : 3) menyatakan :

‘Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi - fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2011 : 2) adalah :

‘Suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Lain menurut Murtie (2012 : 01) bahwa :

‘Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebuah bagian dari ilmu manajemen yang mempelajari hubungan antar manusia sebagai aset dan sumber daya perusahaan serta bagaimana mengelolanya agar benar – benar dapat menjalankan tugas dan wewenang masing – masing dengan baik dan tidak terpaksa.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan sumber daya manusia melalui fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, serta merupakan ilmu yang dapat mempelajari bagaimana mengelola sumber daya manusia dengan tepat, agar sumber daya manusia tersebut dapat menjalankan tugas dan wewenangnya dengan baik dan tanpa paksaan.

2.1.4.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sesuai dengan pengertian manajemen sumber daya manusia yang telah dikemukakan sebelumnya, maka kegiatan-kegiatan pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa fungsi manajemen dengan penerapan di bidang sumber daya manusia. Adapun fungsi – fungsi dari manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2013 : 21) meliputi :

1. Fungsi Perencanaan

Perencanaan (*human resource planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Fungsi Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Fungsi Pengarahan

Pengarahan (*Directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Fungsi Pengendalian

Pengendalian (*Controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan – peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Fungsi Pengadaan

Pengadaan (*Procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Fungsi Pengembangan

Pengembangan (*Development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Fungsi Kompensasi

Kompensasi (*Compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.

8. Fungsi Pengintegrasian

Pengintegrasian (*Integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Fungsi Pemeliharaan

Pemeliharaan (*Maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.

10. Fungsi Kedisiplinan

Kedisiplinan (*Dicipline*) merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

11. Fungsi Pemberhentian

Pemberhentian (*Separation*) adalah pemutusan hubungan kerja seseorang dari perusahaan, pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab - sebab lainnya.

Menurut Sulastri (2014:197) fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dapat dibagi menjadi dua kelompok fungsi, yaitu :

1. Fungsi Manajerial dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajerial dalam praktik MSDM mencakup :

- a. Fungsi Perencanaan (*Planning*)
- b. Fungsi Pengorganisasian (*Staffing*)
- c. Fungsi Pengarahan (*Directing*)
- d. Fungsi Pembinaan (*Supervising*)
- e. Fungsi Pengawasan (*Controlling*)

2. Fungsi Operasional dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Operasional dalam praktik MSDM mencakup :

- a. Fungsi Pengadaan (*Procurement*)
- b. Fungsi Pengembangan (*Development*)
- c. Fungsi Kompensasi (*Compensation*)
- d. Fungsi Integrasi (*Integration*)

- e. Fungsi Pemeliharaan (*Maintenace*)
- f. Fungsi Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*)

2.1.5 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, karena lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai menurunkan kinerja karyawan.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia yang terlibat di dalamnya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

2.1.5.1 Definisi Lingkungan Kerja

Definisi lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya (Nitisemito dalam Sugiyarti, 2012:75).

Sama dengan yang dikemukakan oleh Nitisemito dalam Nuraini (2013:97):

‘Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Lain halnya menurut A.S. Munandar (2010:288) menyatakan:

‘Lingkungan kerja fisik dan sosial yang meliputi kondisi fisik, ruang, tempat, peralatan kerja, jenis pekerjaan, atasan, rekan kerja, bawahan, orang di luar perusahaan, budaya perusahaan, kebijakan, dan peraturan-peraturan perusahaan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli yang telah dikemukakan tersebut, bahwa Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan kita baik fisik maupun non-fisik yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya.

2.1.5.2 Jenis Lingkungan kerja

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik.

a. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011: 26), Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

1. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama harus mempelajari manusia, baik mengenal fisik dan

tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011), Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Jadi, lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

2.1.5.3 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu lingkungan kerja fisik dan non-fisik.

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011:26) menyatakan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator di bawah ini :

1. Kebisingan

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak

dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian. Kebisingan di lingkungan kerja bisa disebabkan oleh suara mesin/alat kerja maupun suara gaduh manusia. Penyelesaian pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja karyawan perusahaan menjadi meningkat.

2. Keamanan

Dalam upaya menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Keamanan kerja meliputi keamanan fisik, informasi, finansial, komputer. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan fisik ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM). Keamanan finansial yaitu rasa aman karyawan dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Keamanan komputer yaitu rasa aman karyawan terhadap komputer yang digunakan dari serangan virus.

3. Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak

menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi/perusahaan sulit tercapai dengan baik dan tepat sasaran.

4 Suhu udara di ruangan

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat menjadi salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

5 Fasilitas

Fasilitas merupakan sarana untuk mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan yang berupa benda atau uang. Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Fasilitas perusahaan yang berbentuk benda diantaranya alat kerja seperti meja, kursi, komputer, printer, dan lain sebagainya. Fasilitas yang berbentuk uang diantaranya kesehatan, tunjangan, dan lain sebagainya.

6. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga

dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

Lingkungan Kerja Non-Fisik

Menurut A.S. Munandar (2010:288) menyatakan bahwa Dimensi Lingkungan Kerja Non-Fisik terdiri dari beberapa indikator di bawah ini:

1. Hubungan rekan kerja setingkat

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 peningkatan dan perubahan kinerja karyawan tersebut.

2. Hubungan bawahan

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

3. Hubungan atasan

Hubungan dengan atasan harus dijaga dengan baik dan harus saling menghormati antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghormati akan menimbulkan suasana yang kondusif diantara individu masing-masing.

4. Iklim kerja yang dinamis

Suasana kerja yang ada di perusahaan mempunyai iklim kerja yang dinamis sehingga seluruh karyawan selalu menerima setiap ada perubahan. Dengan adanya perubahan sebuah perusahaan bisa lebih maju dan berkembang.

5. Budaya Perusahaan

Budaya perusahaan adalah sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem paket, dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi untuk menciptakan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

6. Kebijakan Perusahaan

Kebijakan perusahaan adalah ketentuan-ketentuan yang ditetapkan oleh Direksi sebagai pegangan manajemen dalam melaksanakan kegiatan usaha, yang mana kebijakan tersebut harus dilaksanakan oleh karyawannya.

7. Peraturan-peraturan

Peraturan merupakan pedoman agar manusia hidup tertib dan teratur. Jika tidak terdapat peraturan, manusia bisa bertindak sewenang-wenang, tanpa kendali, dan sulit diatur. Peraturan yang ada di perusahaan harus mengikat kepada karyawannya dalam menjalankan kegiatan perusahaan.

2.1.5.4 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011), 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 terselesaikan 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 akan tinggi.

2.1.6 Kepuasan Kerja

Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan Kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

2.1.6.1 Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan para karyawannya memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Handoko dalam Badriyah, 2015:228).

Pendapat lain menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Mangkunegara, 2011:117).

Menurut Yulharsari (2012:3) menyatakan bahwa:

‘Kepuasan kerja dapat meningkat jika pegawai memiliki rasa tanggung jawab untuk mengerjakan pekerjaannya secara maksimal sehingga dengan adanya rasa tanggung jawab yang tinggi dapat mewujudkan perilaku yang diarahkan pada tujuan guna mencapai sasaran akhir, yaitu tercapainya tujuan organisasi bersama.

Sedangkan menurut Gorda dalam Darmawan (2012:174) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi faktor pendorong meningkatnya kinerja pegawai yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja organisasi.

Hal ini sama dengan apa yang dikemukakan oleh Davis dan Newstrom dalam Suwatno dan Priansa (2011) yakni kepuasan kerja adalah perasaan senang maupun tidak senang karyawan terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli yang telah dikemukakan tersebut, bahwa kepuasan kerja adalah perilaku dan perasaan senang maupun tidak senang karyawan terhadap pekerjaannya untuk peningkatan kinerja organisasi dalam mencapai tujuan bersama.

2.1.6.2 Teori Kepuasan Kerja

Ada tiga teori tentang kepuasan kerja menurut Yuki dalam Badriyah (2015:237) diantaranya adalah :

1. Teori Perbandingan Intrapersonal (*Discrepancy Theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kepuasan atau ketidakpuasan individu merupakan hasil perbandingan atau kesenjangan yang dilakukan oleh diri sendiri terhadap berbagai hal yang sudah diperolehnya dari pekerjaan dan menjadi harapannya. Kepuasan akan dirasakan oleh individu tersebut apabila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dan sesuatu yang diperoleh dari pekerjaannya kecil. Sebaliknya, ketidakpuasan akan dirasakan oleh individu apabila perbedaan

atau kesenjangan antara standar pribadi individu dengan sesuatu yang diperoleh dari pekerjaannya besar.

2. Teori Keadilan (*equity theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini perasaan *equity* atau *inequity* terhadap suatu situasi diperoleh seseorang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, ataupun di tempat lain.

3. Teori Dua-Faktor (*two factor theory*)

Prinsip teori ini adalah kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Menurut teori ini, karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yaitu *dissatisfier (hygiene factors)* dan *satisfier (motivators)*. *Satisfier* atau motivator adalah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri atas prestasi, pengakuan, wewenang, tanggung jawab, dan promosi. Sekalipun demikian, ketidakadaan kondisi-kondisi ini bukan berarti membuktikan kondisi sangat tidak puas. Keberadaan kondisi-kondisi tersebut membentuk motivasi kuat yang menghasilkan prestasi kerja yang baik. Oleh sebab itu faktor ini disebut sebagai pemuas. *Hygiene factors* adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber kepuasan, yaitu gaji, insentif, pengawasan, hubungan pribadi, kondisi kerja, dan status. Keberadaan kondisi ini tidak selalu menimbulkan kepuasan bagi karyawan, dan sebaliknya ketidakberadaannya dapat menyebabkan ketidakpuasan bagi karyawan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan persepsi penilaian seorang karyawan terhadap pekerjaan yang diembannya, berdasarkan subyektifitas tiap karyawan dengan latar belakang kebutuhan dan kepentingan yang berbeda.

2.1.6.3 Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator-indikator kepuasan kerja menurut Yuwono dalam Badriyah (2015:241) meliputi antara lain ;

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah sudah sesuai dengan keahlian, pengalaman, dan latar belakang pendidikan.

2. Gaji

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil dan layak.

3. Promosi

Kemungkinan peluang dan rasa keadilan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan secara terstruktur dan terencana.

4. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja berlaku adil dan sesuai kondisi.

5. Rekan Kerja

Teman-teman yang senantiasa dapat berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan dengan suasana yang harmonis dan penuh kerja sama.

6. **Komunikasi**

Informasi yang didapatkan dalam organisasi baik verbal maupun nonverbal apakah sudah dirasakan transfaran atau tidak.

7. *Benefit*

Bentuk fasilitas perusahaan seperti asuransi, liburan, dan yang lainnya apakah sudah dirasakan adil dan memuaskan.

8. *Contingent Rewards*

Pemberian rasa hormat, pengakuan, dan pemberian apresiasi dari pekerjaan yang dilakukan apakah sudah memuaskan.

9. **Prosedur Pelaksanaan**

Kebijakan perusahaan, prosedur, dan aturan yang ditetapkan apakah sudah dirasakan sesuai dengan yang diharapkan.

Indikator kepuasan kerja dipergunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja seseorang. Apabila tingkat kepuasan kerja karyawannya ingin tinggi maka pemenuhan kebutuhan indikatornya tersebut harus dipenuhi baik dari sisi aspek biologis atau psikologis.

2.1.6.4 Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Secara umum, Baron dalam Badriyah (2015:230-236) membagi faktor-faktor ini dalam dua kelompok besar, yaitu faktor yang berkaitan dengan individu dan faktor yang berhubungan dengan organisasi. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

a. Faktor-faktor yang berkaitan dengan individu

Faktor-faktor yang berkaitan dengan individu adalah faktor-faktor yang berasal dari dalam diri individu, yang membedakan antara satu individu dan individu lain. Faktor-faktor dari diri individu yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kepribadian

Kepribadian merupakan aspek yang paling sulit untuk diubah oleh organisasi dan manajer dalam waktu yang singkat. Kepribadian dalam hal ini adalah cara individu berfikir, bertindak laku, dan memiliki perasaan. Kepribadian merupakan determinan pertama yang mengungkapkan perasaan dan pikiran individu terhadap pekerjaannya dan kepuasan kerja yang dirasakan individu. Kepribadian individu mempengaruhi positif atau negatifnya pikiran terhadap pekerjaannya. Berdasarkan beberapa penelitian, ditemukan adanya hubungan yang signifikan antara kepribadian dan tingkat kepuasan kerja individu.

2. Nilai-nilai yang dimiliki individu

Nilai memiliki pengaruh pada kepuasan kerja karena dapat merefleksikan keyakinan dari pekerja mengenai hasil pekerjaan dan cara seseorang bertindak laku dalam pekerjaannya. Contohnya individu yang memiliki nilai tinggi pada sifat dari pekerjaan cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dibandingkan dengan individu yang tidak memiliki nilai tersebut.

3. Pengaruh sosial dan kebudayaan

Sikap dan tingkah laku individu sangat dipengaruhi oleh lingkungan sekitarnya, termasuk pengaruh orang lain dan kelompok tertentu. Individu yang berasal dari keluarga yang memiliki tingkat kesejahteraan hidup yang tinggi cenderung merasa tidak puas terhadap pekerjaan yang memiliki penghasilan atau gaji yang rendah dan tidak sesuai dengan standar kehidupannya.

Kebudayaan di lingkungan individu tinggal juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh individu. Individu yang tinggal di lingkungan yang menekankan pada kekayaan akan merasa puas dengan pekerjaan yang memberikan upah/gaji yang tinggi. Sebaliknya, individu yang tinggal di lingkungan yang menekankan pentingnya membantu orang lain akan merasa tidak puas pada pekerjaan yang menekankan pada kompetisi dan prestasi.

4. Minat dan penggunaan keterampilan

Minat sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya, apabila seseorang yang bekerja pada bidang kerja yang sesuai dengan minatnya akan merasa puas dibandingkan dengan individu yang bekerja pada bidang kerja yang tidak sesuai dengan minatnya. Selain itu pekerja juga merasa lebih puas jika mempunyai kesempatan untuk dapat menggunakan keterampilannya dalam bekerja.

5. Usia dan pengalaman kerja

Kepuasan kerja, pengalaman kerja, dan usia memiliki hubungan yang paralel. Biasanya pada awal bekerja, para pekerja cenderung merasa puas dengan pekerjaannya. Hal ini karena ia merasa adanya tantangan dalam bekerja dan mempelajari keterampilan-keterampilan baru. Setelah beberapa tahun bekerja, tingkat kepuasan kerjanya akan mengalami penurunan. Hal ini karena mereka mengalami stagnansi, merasa dirinya tidak maju dan berkembang. Setelah enam atau tujuh tahun bekerja, tingkat kepuasan kerja akan kembali meningkat. Hal tersebut karena individu merasa memiliki banyak pengalaman dan pengetahuan tentang pekerjaannya dan menyesuaikan diri dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya.

Usia memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja. Pekerja yang lebih tua umumnya merasa lebih puas dibandingkan dengan para pekerja yang lebih muda usianya. Seorang pekerja yang mencapai usia 30 tahun mempunyai tingkat kepuasan kerja yang meningkat. Hal tersebut karena pekerja pada usia tersebut sudah merasa puas dengan kondisi keluarga dan keuangan yang dimilikinya.

6. Jenis kelamin

Penelitian-penelitian sebelumnya menemukan hubungan antara kepuasan kerja dengan jenis kelamin, walaupun terdapat perbedaan hasil. Ada yang menemukan bahwa wanita merasa lebih puas dibandingkan pria dan ada juga yang sebaliknya. Terdapat indikasi bahwa wanita

cenderung memusatkan perhatian pada aspek-aspek yang berbeda dengan pria. Selain itu terdapat perbedaan antara pria dan wanita. Pria mempunyai nilai pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk mengarahkan diri dan memperoleh imbalan secara sosial. Bukti lain menunjukkan bahwa wanita memperoleh sedikit uang dan kesempatan untuk dipromosikan dibandingkan pria sehingga hal ini membuat wanita puas dengan pekerjaannya.

7. Tingkat inteligensi

Inteligensi bukan merupakan faktor utama dan penentu kepuasan kerja, melainkan berhubungan erat dan menjadi faktor yang penting dalam unjuk kerja. Dalam pekerjaan, terdapat asosiasi antara tingkat inteligensi (IQ) dengan efisiensi unjuk kerja dan kepuasan kerja. Individu dengan IQ yang tinggi, di atas 120 skala Weschler, akan mudah mengalami kebosanan atau frustrasi dan ketidakpuasan kerja.

Salah satu faktor yang berhubungan dengan inteligensi adalah tingkat pendidikan. Adanya tingkat kepuasan kerja yang rendah pada pekerja muda yang berpendidikan biasanya disebabkan mereka memiliki kemampuan lebih daripada yang diharapkan pekerjaannya, sehingga merasa bosan dan tidak tertantang. Pekerja yang berpendidikan tinggi juga mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi dibandingkan dengan pekerja yang mempunyai tingkat pendidikan lebih rendah. Hal ini dikarenakan pekerja dengan tingkat pendidikan tinggi mengerjakan pekerjaan yang penting dan terlibat di dalamnya.

8. Status dan senioritas

Semakin tinggi posisi seseorang pada tingkatan dalam organisasi, semakin orang tersebut mengalami kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan orang dengan status lebih tinggi biasanya lebih menikmati pekerjaannya dan imbalan yang didapatnya dibandingkan dengan pekerja yang memiliki tingkatan yang lebih rendah.

b. Faktor-faktor yang berhubungan dengan organisasi

Faktor-faktor yang berhubungan dengan organisasi adalah faktor dari dalam organisasi dan dari lingkungan organisasi yang mempengaruhi kepuasan kerja individu. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Situasi dan kondisi pekerjaan

Situasi pekerjaan adalah tugas pekerjaan, interaksi dengan orang-orang tertentu, lingkungan pekerjaan, dan cara organisasi memperlakukan pekerjanya, serta imbalan atau gaji yang didapat. Setiap aspek dari pekerjaan merupakan bagian dari situasi kerja dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa para pekerja yang bekerja di lingkungan kerja yang tidak teratur, gelap, bising, memiliki temperatur yang ekstrem, kualitas air yang rendah, akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah.

2. Sistem imbalan

Sistem ini mengacu pada pendistribusian pembayaran, keuntungan, dan promosi. Kepuasan timbul dengan penggunaan sistem imbalan yang dipercaya adil, adanya rasa hormat terhadap sesuatu yang diberikan oleh

organisasi, dan mekanisme yang digunakan untuk menentukan pembayaran. Ketidakpuasan kerja dapat muncul karena gaji yang diterima terlalu kecil dibandingkan dengan gaji yang dipersepsikan akan diterima.

3. Penyelia dan komunikasi

Penelitian terdahulu menemukan hasil bahwa pekerja yang percaya bahwa penyelia mereka adalah orang yang kompeten, mengetahui minat mereka, perhatian, tidak mementingkan diri sendiri, memperlakukan mereka dengan baik dan menghargai mereka, cenderung akan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi pula. Kualitas penyelia juga mempengaruhi kepuasan kerja. Kualitas tersebut adalah gaya pengawasan, teknik pengawasan, kemampuan hubungan interpersonal, dan kemampuan administrasi.

Komunikasi merupakan aspek lain dari penyelia yang memiliki kualitas yang baik. Pekerja akan merasa lebih puas dengan pekerjaannya jika memiliki kesempatan untuk berkomunikasi dengan penyeliannya.

4. Pekerjaan

Pekerja akan merasa lebih puas apabila bekerja pada jenis pekerjaan yang menarik, memberikan kesempatan belajar, dan menuntut tanggung jawab yang besar. Para pekerja juga akan merasa lebih puas dengan pekerjaan yang bervariasi, yang tidak membuat mereka menjadi bosan, dan tidak tertantang. Faktor-faktor ini terdapat pada individu yang

melihat pekerjaan sebagai karier, berlawanan dengan pekerja yang melihat pekerjaannya untuk waktu singkat dan temporer.

5. Keamanan

Faktor keamanan berhubungan dengan kestabilan pekerjaan dan perasaan yang dimiliki individu berkaitan dengan kesempatan untuk bekerja di bawah kondisi organisasi yang stabil. Keamanan menimbulkan kepuasan kerja karena dengan adanya rasa aman individu menggunakan kemampuannya dan memperoleh kesempatan untuk tetap bertahan pada pekerjaannya.

6. Kebijakan perusahaan

Kebijakan perusahaan sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawannya. Hal ini dikarenakan perusahaan memiliki prosedur dan peraturan yang memungkinkan individu untuk memperoleh imbalan. Selain itu, individu yang mempunyai konflik peran atau peran yang ambigu dalam pekerjaannya karena kebijakan lembaga/perusahaan cenderung merasa tidak puas.

7. Aspek sosial dari pekerjaan

Aspek sosial dari pekerjaan terbukti memberikan kontribusi terhadap kepuasan dan ketidakpuasan kerja. Aspek ini adalah kebutuhan untuk kebersamaan dan penerimaan sosial. Karyawan yang bekerja dalam kelompok kerja yang kohesif dan merasakan bahwa pekerjaannya memberikan kontribusi terhadap organisasi cenderung akan merasa puas. Sebaliknya, karyawan merasa tidak cocok dengan kelompok kerjanya

dan tidak dapat saling bekerja sama akan merasa tidak puas. Rekan kerja juga memberikan kontribusi terhadap kepuasan bekerja. Rekan kerja yang memberikan perasaan puas adalah rekan kerja yang ramah dan bersahabat, kompeten, memberikan dukungan, serta bersedia untuk membantu dan bekerja sama.

8. Kesempatan untuk pertumbuhan dan promosi

Kesempatan untuk pertumbuhan dan promosi berbeda-beda dalam setiap tingkatan ekonomi dan tingkat sosial. Seorang profesional dan eksekutif di perusahaan melihat faktor ini sebagai faktor yang sangat penting. Demikian pula bagi karyawan pada posisi manajemen tingkat menengah, faktor ini cukup mendapat perhatian. Kesempatan untuk dipromosikan berhubungan dengan terdapatnya kesempatan untuk maju dan yang menjadi dasar dari promosi tersebut.

Berdasarkan uraian di atas bahwa karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi akan merasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya dan tidak berusaha mengevaluasi alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya karyawan yang merasa tidak puas dalam pekerjaannya cenderung mempunyai pikiran untuk keluar, mengevaluasi alternatif pekerjaan lain, dan berkeinginan untuk keluar karena berharap menemukan pekerjaan yang lebih memuaskan.

2.1.6.5 Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini yakni lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Tabel penelitian ini

menyajikan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan. Gambaran penelitian terdahulu yang dimaksud dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Edduar Hendri (2012) mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang. (Jurnal)	Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja	Meneliti tentang Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja	Penelitian dilakukan pada PT Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang
2	Khaidir Anas (2013) mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Karya Mitra Muda	Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja	Meneliti tentang Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja	Tidak meneliti kompensasi. Penelitian dilakukan pada Karyawan PT Karya Mitra Muda
3	Diah Septiana (2011) mengenai Pengaruh Faktor Gaji dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMAN 5 Surakarta. (Skripsi)	Lingkungan Kerja Fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja	Meneliti tentang Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja	Tidak meneliti tentang Faktor Gaji. Penelitian dilakukan pada Guru SMAN 5 Surakarta
4	Silviana, Regiana (2013) mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank BJB cabang Sukajadi Bandung	Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja	Meneliti tentang Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja	Penelitian dilakukan pada bank BJB Cabang Sukajadi Bandung

Dilanjutkan

Tabel 2.1 (lanjutan)

No	Penelitian dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
5	I Wayan Mudiarta (2014) mengenai Pengaruh Kompensasi, Lingkungan kerja non fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar. (Jurnal)	Lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja	Meneliti tentang Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja	Tidak meneliti tentang Kompensasi. Penelitian dilakukan pada Karyawan Hotel Nikki Denpasar
6	Robby Alam Fath (2015) mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Bintang Dua di Yogyakarta.	Lingkungan Kerja Non Fisik secara parsial berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja	Meneliti tentang Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja	Tidak meneliti tentang Karakteristik Pekerjaan. Penelitian dilakukan pada Karyawan Hotel Bintang Dua di Yogyakarta

Banyak penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan PT Bio Farma (Persero) Bandung. Namun, penelitian-penelitian sebelumnya pada umumnya hanya mengukur tidak lebih dari tiga variabel dan tidak melakukan pengukuran kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat khususnya dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Perusahaan di dalam menjalankan kegiatannya selalu ingin membuat karyawannya merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut dapat tercapai dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan kondusif. Lingkungan kerja yang kondusif juga dapat membuat karyawannya merasa puas, sehingga karyawan tersebut akan mempunyai semangat kerja yang maksimal, dedikasi dan loyalitas yang tinggi.

Pada kerangka pemikiran ini peneliti akan menjelaskan mengenai keterkaitan antar variabel untuk menjelaskan kedudukan variabel penelitian ini.

2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Keadaan fisik seperti kebisingan, keamanan, penerangan, suhu udara, fasilitas, dan dekorasi yang baik harus dijaga dengan baik supaya memberikan suasana yang aman, nyaman, dan tenteram. Suasana tersebut dapat memberikan kepuasan karyawan dalam bekerja sehingga seluruh karyawan akan memberikan semangat kerjanya untuk perusahaan. Sama dengan yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2011:117).

Hal ini selaras dengan yang dilakukan penelitian oleh Diah Septiana (2011) pada Guru di SMAN 5 Surakarta yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hubungan antar karyawan baik hubungan antara atasan, bawahan, dan rekan kerja harus terjalin dengan baik dan kondusif supaya memberikan suasana yang harmonis dan penuh kerja sama di dalam menyelesaikan pekerjaan. Iklim kerja dinamis, budaya perusahaan, kebijakan perusahaan, dan peraturan-peraturan juga harus disusun dengan baik supaya memberikan kepuasan kerja kepada karyawan. Sama dengan yang dikemukakan oleh Baron yang dikutip oleh Badriyah (2015).

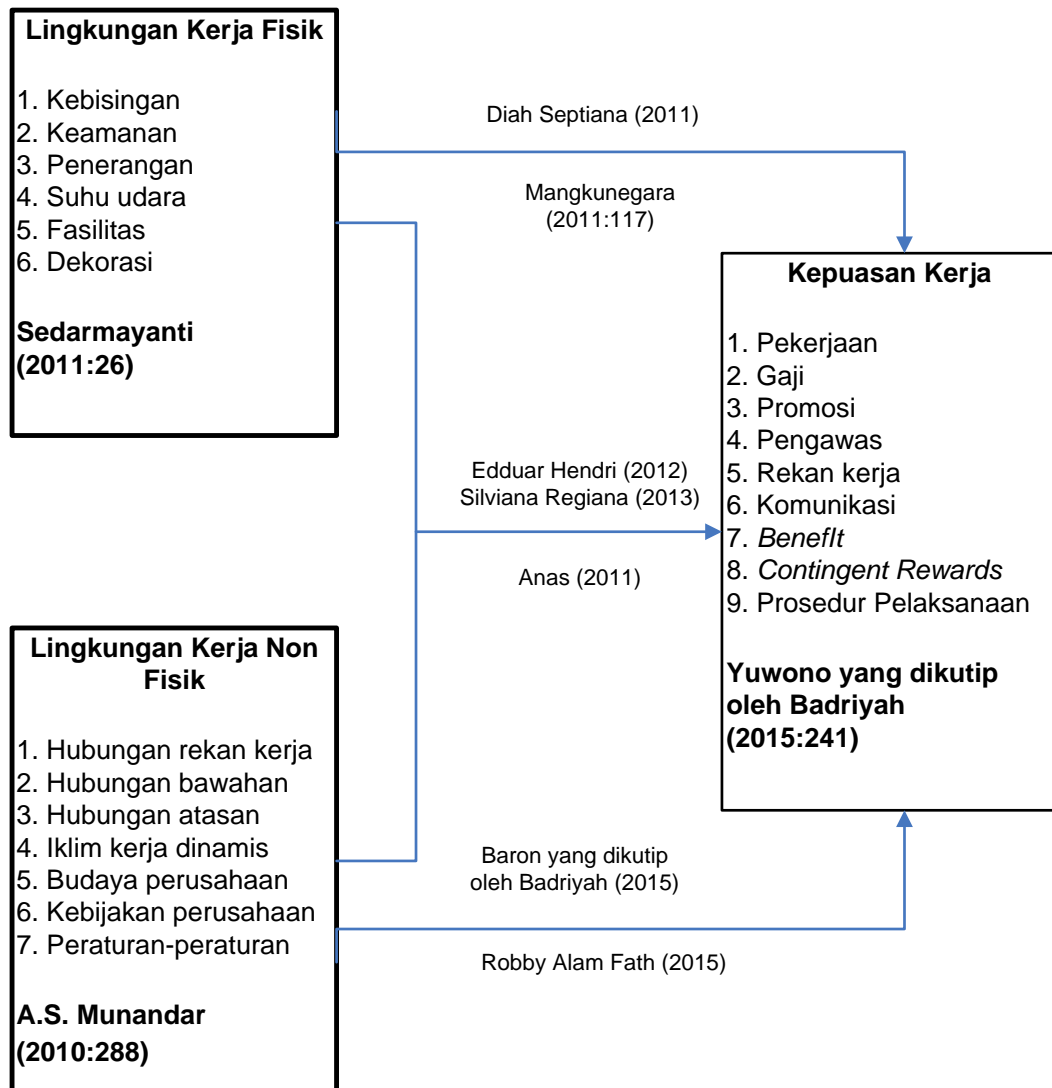
Hal ini selaras dengan yang dilakukan penelitian oleh Robby Alam Fath (2015) pada karyawan Hotel Bintang Dua di Yogyakarta yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik secara parsial berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.

2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non-Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Lingkungan kerja fisik maupun non-fisik harus terlaksana dan terpelihara dengan baik karena secara simultan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Sama dengan yang dikemukakan oleh Anas (2011).

Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Edduar Hendri (2012) pada karyawan PT Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang dan Silviana Regiana (2013) pada karyawan Bank BJB cabang Sukajadi Bandung yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik maupun non-fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan kerangka pemikiran tersebut, untuk variabel independen adalah lingkungan kerja fisik dan non fisik dan variabel dependen adalah kepuasan kerja karyawan, maka paradigma penelitian dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada kajian teoritis dan kerangka konseptual maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

a. Secara parsial

1. Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Lingkungan kerja non-fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

b. Secara simultan

Lingkungan kerja fisik dan non-fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.