

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka penelitian ini peneliti akan membahas materi berupa teori-teori yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti. Teori-teori yang berguna sebagai dasar pemikiran ketika melakukan pembahasan masalah yang diteliti dan untuk mendasari analisis yang akan dibahas yaitu mengenai Pelatihan, Lingkungan kerja non fisik dan Kepuasan pegawai, maka dari itu penulis menggunakan beberapa sumber yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti yaitu buku terbitan yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti, jurnal, karya ilmiah dan sebagainya.

2.1.1 Pengertian Manajemen

Sebelum mengetahui dan mengemukakan beberapa pendapat mengenai apa yang dimaksud dengan sumber daya manusia, perlu dijelaskan mengenai arti dari manajemen itu sendiri karena manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi. Secara etimologis, kata manajemen berasal dari Bahasa Inggris, yakni *management*, yang dikembangkan dari kata *to manage*, yang artinya mengatur atau mengelola. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dan fungsi-fungsi manajemen itu (perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian). Jadi, manajemen itu

merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan, dimana antara fungsi-fungsi yang satu dengan yang lainnya terdapat suatu keterikatan yang berurutan. Sedangkan secara terminologi terdapat banyak definisi manajemen yang dikemukakan oleh banyak ahli.

Berikut beberapa pengertian manajemen menurut para ahli :

Menurut Stephen P. Robbins dan Mary Coulter yang dialih bahasakan oleh Bob Sabran (2010:15), manajemen diartikan :

“Segala sesuatu yang dilakukan manajer. Manajemen melibatkan koordinasi dan mengawasi pekerjaan orang lain sehingga kegiatan mereka dapat terselesaikan secara efisien dan efektif”

George R. Terry yang diterjemahkan oleh Benyamin Molan (2010:5) menjelaskan bahwa :

“Suatu proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian untuk menentukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Malayu S.P. Hasibuan (2012:1) mengatakan bahwa :

“Ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat dikatakan bahwa manajemen adalah suatu proses kegiatan organisasi untuk melaksanakan fungsi-fungsi manajemen dimana fungsi-fungsi manajemen tersebut bertujuan untuk mencapai

tujuan bersama dalam upaya bersama dengan sejumlah orang atau sumber daya yang ada.

2.1.2 Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni atau proses memperoleh, memajukan atau mengembangkan dan memelihara tenaga kerja yang kompeten sedemikian rupa, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan efisien. Dalam manajemen sumber daya manusia, pegawai adalah *asset* (kekayaan) utama instansi, sehingga harus dipelihara dengan baik. Saat ini sumber daya manusia dianggap sebagai suatu *asset* bagi organisasi bukan lagi sebagai mesin ataupun sebagai manusia dan *partnership*.

Sumber daya manusia sebagai suatu asset memberikan pengertian bahwa manusiapun dapat berkembang lebih baik dan bukan hanya mejadi alat penggerak mesin, atau bahkan *partnership* saja tetapi merupakan salah satu *asset* terpenting bagi organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien, juga dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dapat menciptakan nilai-nilai yang positif bagi organisasi seperti berinovasi dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan.

Berikut pengertian sumber daya manusia menurut beberapa ahli :

Malayu S. P. Hasibuan (2012:10) mengatakan bahwa :

“Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat”.

Menurut Mangkunegara yang dikutip oleh Litjan Poltak (2016:7) adalah :

“Suatu perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisah tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Hani T. Handoko (2011:5) memberikan pengertian bahwa:

“Suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat”.

Sedangkan menurut Tjuju Yuniarsih dan Suswanto (2011:1) menyatakan bahwa :

“Bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi.”

Jadi dapat dikatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mempelajari bagaimana kita mengelola sumber daya manusia yang ada, agar dapat tercapainya tujuan-tujuan tertentu. sumber daya manusia memfokuskan pembahasan mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal.

2.1.2.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu S.P.Hasibuan (2012:21) Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagian organisasi (organization chart).

3. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua pegawai agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pemimpin dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua pegawai, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Pengendalian pegawai meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (Direct) dan tidak langsung (Indirect), uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan balas jasa yang diberikan dari instansi.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai, agar tetap mau bekerjasama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan (*Dicipline*)

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa disiplin yang baik akan sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan instansi pemerintah dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.1.3 Pengertian Pelatihan

Pelatihan dan pengembangan dalam organisasi dimulai ketika seorang bergabung dengan satu organisasi dan berlanjut selama kariernya di dalam organisasi tersebut. Tidak semua kemampuan (*skill*) yang diperlukan oleh dunia

kerja bisa didapatkan dari sekolah yang formal, hal ini dikarenakan kemampuan (*skill*) yang diperlukan tersebut lebih spesifik dan fokus dengan apa yang akan ditugaskan. Pelatihan bagi pegawai merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar.

Program pelatihan dan pengembangan harus merespon perubahan pekerjaan dan mengintegrasikan rencana jangka panjang dengan strategi organisasi untuk memastikan penggunaan sumber daya secara efisien dan efektif. Oleh karena itu, diperlukannya Pelatihan yang dapat memenuhi kebutuhan dan standar dimana pegawai tersebut bekerja serta mencocokkan pribadi pegawai terhadap budaya pada perusahaan yang bersangkutan. Untuk memahami definisi tentang pengertian pelatihan, para ahli memberikan beberapa pendapat diantaranya adalah sebagai berikut:

Anwar Prabu Mangkunegara (2011:44) menyatakan pelatihan merupakan :

“Suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Menurut Veithzal Rivai (2010:211) bahwa:

“Sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam relative singkat dengan metode yang mengutamakan pada praktik daripada teori.

Malayu S.P. Hasibuan (2010:69) mengatakan bahwa :

“Suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai sesuai kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pelatihan.”

Menurut Caple yang dikutip oleh Donni Juni Priansa (2014:173) menyatakan :

“Merupakan upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan/ keterampilan/ sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektivitas kinerja kegiatan atau berbagai kegiatan”

Dari beberapa pendapat di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa pelatihan adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, meningkatkan, memperbaharui serta mengembangkan keterampilan, kompetensi kerja, produktivitas kerja, kinerja pegawai, disiplin dan sikap untuk sesuai dengan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Pelatihan tidak hanya saja dilakukan saat penerimaan pegawai baru, tetapi juga dilakukan pada saat pegawai tersebut akan melakukan pekerjaan baru yang akan ditugaskan kepadanya dan untuk pegawai yang telah lulus training tetapi pada kenyataannya masih terus melakukan kesalahan dalam pekerjaan.

2.1.3.1 Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Tujuan dan manfaat pelatihan menurut Sikula yang dikutip oleh Doni juni priansa (2014:176) adalah sebagai berikut :

1. Produktivitas

Dengan pelatihan akan dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan dan perubahan tingkah laku. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas organisasi.

2. Kualitas

Penyelenggaraan pelatihan tidak hanya dapat memperbaiki kualitas pegawai namun diharapkan dapat memperkecil kemungkinan terjadinya kesalahan dalam bekerja. Dengan demikian kualitas dari output yang dihasilkan akan tetap terjaga bahkan meningkat.

3. Perencanaan Tenaga Kerja

Pelatihan akan memudahkan pegawai untuk mengisi kekosongan jabatan dalam suatu organisasi, sehingga perencanaan pegawai dapat dilakukan sebaik-baiknya. Dalam perencanaan sumber daya manusia salah satu diantaranya mengenai kualitas dan kuantitas dari pegawai yang direncanakan, untuk memperoleh pegawai dengan kualitas yang sesuai dengan yang diarahkan.

4. Moral

Diharapkan dengan adanya pelatihan akan dapat meningkatkan prestasi kerja dari pegawai sehingga akan dapat menimbulkan peningkatan upah pegawai. Hal tersebut akan dapat meningkatkan moral kerja pegawai untuk lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya.

5. Kompensasi Tidak Langsung

Pemberian kesempatan pada pegawai untuk mengikuti pelatihan dapat diartikan sebagai pemberian balas jasa atas prestasi yang telah dicapai pada

waktu yang lalu, dimana dengan mengikuti program tersebut pegawai yang bersangkutan mempunyai kesempatan untuk lebih dapat mengembangkan diri.

6. Keselamatan dan Kesehatan

Merupakan langkah terbaik dalam rangka mencegah atau mengurangi terjadinya kecelakaan kerja dalam suatu organisasi sehingga akan menciptakan suasana kerja yang tenang, aman dan adanya stabilitas pada sikap mental mereka.

7. Pencegahan Kadaluarsa

Pelatihan akan mendorong inisiatif dan kreatifitas pegawai, langkah ini diharapkan akan dapat mencegah pegawai dari sifat kadaluarsa. Artinya kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi.

8. Perkembangan Pribadi

Memberikan kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki termasuk meningkatkan perkembangan pribadinya.

2.1.3.2 Metode Program Pelatihan

Metode yang dipilih dalam program pelatihan hendaknya disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan dan dapat dikembangkan oleh suatu perusahaan maupun organisasi.

Veithzal Rivai (2010:241), mengemukakan beberapa metode yang dapat ditapaki sebagai berikut:

1. On the job training

On the job training atau disebut juga dengan pelatihan dengan instruksi pekerjaan sebagai suatu metode pelatihan dengan cara para pekerja atau calon pekerja dalam kondisi pekerjaan yang riil.

2. Rotasi

Pelatihan silang bagi pegawai agar mendapatkan variasi kerja, para pengajar memindahkan para peserta pelatihan dari tempat kerja satu ketempat kerja yang lainnya.

3. Magang

Magang melibatkan pembelajaran dari pekerjaan yang lebih berpengalaman, dan dapat ditambah pada teknik off the job training.

4. Ceramah kelas dan presentasi video

Ceramah dan teknik lain dalam off the job training tampaknya mengandalkan komunikasi daripada member model, televisi, film, slide, dan film pendek sama dengan ceramah.

5. Pelatihan Vestibule

Agar pelatihan tidak mengganggu operasional rutin, beberapa perusahaan menggunakan pelatihan vestibule. Wilayah atau vestibule terpisah dibuat dengan peralatan yang sama dengan yang digunakan dalam pekerjaan.

6. Permainan peran dan model perilaku

Permainan peran adalah alat yang mendorong peserta untuk membayangkan identitas lain. Teknik ini juga digunakan untuk mengubah sikap dan membantu mengembangkan keterampilan interpersonal.

7. Studi kasus

Metode kasus adalah metode pelatihan yang menggunakan deskripsi tertulis dari suatu permasalahan riil yang dihadapi oleh perusahaan atau perusahaan lain. Dengan mempelajari suatu kasus, para peserta pelatihan mempelajari suatu keadaan yang bersifat riil.

8. Simulasi

Permainan simulasi dapat dibagi menjadi dua macam yaitu :

- a. Simulasi yang melibatkan simulator yang bersifat mekanik (mesin) yang mengandalkan aspek-aspek utama dalam suatu situasi kerja.
- b. Simulasi komputer, untuk tujuan pelatihan dan pengembangan, metode ini sering berupa permainan.

9. Belajar mandiri dan proses belajar terprogram

Teknik belajar mandiri berkisar pada acara manual sampai kaset rekaman atau video. Dan bahan-bahan pembelajaran terprogram adalah bentuk lain dari belajar mandiri, biasanya terdapat program computer atau cetakan *booklet* yang berisi pertanyaan dan jawaban.

10. Praktik laboratorium

Pelatihan laboratorium dirancang untuk meningkatkan keterampilan interpersonal

11. Pelatihan tindakan

Pelatihan terjadi dalam kelompok kecil yang berusaha mencari solusi masalah nyata yang dihadapi oleh perusahaan, dibantu oleh fasilitator.

12. Role playing

Role playing adalah metode pelatihan yang merupakan perpaduan antara metode kasus dan program pengembangan sikap.

13. In basket technique

Melalui metode *in basket technique*, para peserta diberikan materi yang berisikan informasi, seperti email khususnya dari manajer, dan daftar telepon.

14. Management games

Management games menekankan pada pengembangan kemampuan *problem solving*

15. Behavior modeling

Modeling sebagai salah satu proses yang bersifat psikologis mendasar di mana pola-pola baru dari suatu perilaku dapat diperoleh sedangkan pola-pola yang sudah ada dapat diubah.

16. Outdoor oriented programs

Program ini biasanya dilakukan disuatu wilayah yang terpencil dengan melakukan kombinasi antara kemampuan diluar kantor dengan kemampuan diruang kelas.

2.1.3.3 Dimensi dan Indikator Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2011:47), mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator dalam pelatihan:

1. Instruktur

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih :

- a. Memberikan materi benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten.
- b. Pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.

2. Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan :

- a. Persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai. .
- b. Peserta juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan

3. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan penelitian sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh organisasi, materi juga harus :

- a. Materi pelatihan harus update agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi sekarang.
- b. Materi yang disampaikan mudah dipahami

4. Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila :

- a. Metode sesuai dengan jenis dan komponen peserta pelatihan.
- b. Metode yang diberikan sesuai dengan yang dibutuhkan peserta.

5. Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan, selain itu juga tujuan pelatihan pula harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.

6. Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (*measurable*)

2.1.4 Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja sangat penting di dalam perusahaan untuk di perhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan atau instansi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja memiliki peranan yang penting dalam penyelesaian tugas-tugas yang diberikan dan dibebankan kepada pegawai, yang secara otomatis mampu untuk menciptakan kinerja dan kepuasan dari pegawai tersebut.

Pada saat ini lingkungan kerja dapat didesain sedemikian rupa untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja maka pegawai tersebut akan merasa betah di tempat kerjanya untuk melakukan

pekerjaannya sehingga waktu kerja akan dipergunakan secara efektif dan optimal sehingga prestasi kerja pegawai tinggi dan kepuasan karyawan dapat tercapai. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja antara sesama pegawai dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan. Berikut ini dikemukakan beberapa definisi lingkungan kerja dari beberapa para ahli sebagai berikut :

Menurut Wursanto (2011:41) menyatakan :

“Sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja”

Menurut Sedarmayanti (2013:28) menyatakan :

“Semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik itu hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja”

Sedangkan menurut Suwanto (2011:24), menyatakan bahwa :

“Faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi”

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja baik langsung maupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya seperti suasana kerja, hubungan yang harmonis baik itu antara sesama rekan kerja maupun atasan dan bawahan.

2.1.4.1 Jenis- Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2013:26) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu : (1) Lingkungan kerja fisik, dan (2) lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam 2 kategori yakni :
 - a. Lingkungan kerja langsung berhubungan dengan pegawai. Seperti : Pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
 - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.
2. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik

Seseorang akan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik jika ditunjang dengan kondisi lingkungan kerja yang kondusif atau sesuai. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila seseorang dapat melaksanakan pekerjaan atau kegiatannya secara optimal, sehat, nyaman dan aman. Keadaan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut waktu dan

tenaga yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien sehingga sulit untuk mencapai tujuan perusahaan.

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2013:27) adalah:

1. Perhatian dan dukungan pemimpin yaitu sejauh mana pegawai merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan dan perhatian serta menghargai mereka
2. Kerjasama antar kelompok yaitu sejauh mana pegawai merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok yang ada
3. Kelancaran komunikasi yaitu sejauh mana pegawai merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancar baik antara teman maupun dengan pimpinan

2.1.4.3. Macam-macam Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat terdeteksi oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan. Beberapa macam lingkungan kerja yang bersifat non fisik menurut Wursanto (2011) disebutkan yaitu:

1. Perasaan aman pegawai

Perasaan aman pegawai merupakan rasa aman dari berbagai bahaya yang dapat mengancam keadaan diri pegawai, perasaan aman tersebut adalah 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 pegawai merupakan sikap pegawai untuk setia terhadap perusahaan atau organisasi maupun terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Loyalitas ini terdiri dari dua macam yaitu loyalitas yang bersifat vertical dan loyalitas yang bersifat horizontal

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, dan kebutuhan yang bersifat psikologis juga terpenuhi.

Lingkungan kerja non fisik tersebut merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh pegawai. Karena itu, lingkungan kerja non fisik dapat memberikan perasaan-perasaan aman dan puas dapat mempengaruhi perilaku pegawai ke arah yang positif sebagai yang diharapkan oleh organisasi.

2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Wursanto (2011:47), adapun indikator dari lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut :

- a. Suasana kerja
 1. Suasana kekeluargaan
 2. Suasana nyaman
- b. Perlakuan
 1. Perlakuan yang baik antara sesama rekan kerja
 2. Perlakuan yang adil antar sesama rekan kerja dan atasan
- c. Rasa aman
 1. Perlindungan dari ancaman pemberhentian
 2. Perlindungan dari ancaman kecelakaan kerja
- d. Hubungan yang harmonis
 1. Komunikasi sesama pegawai
 2. Komunikasi dengan atasan

2.1.5 Pengertian Kepuasan Kerja

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

Kepuasan kerja pada umumnya berfungsi sebagai variabel perantara yang akan mendukung atau menghambat kinerja pegawai (Litjan Poltak Sinambela, 2016). Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugasnya. Dengan demikian produktivitas pegawai akan meningkat secara optimal dan akan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi. Dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sebaliknya jika seseorang yang tidak puas dengan pekerjaan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu.

Adapun beberapa pendapat para ahli mengenai kepuasan kerja, diantaranya sebagai berikut:

Luthans (2011:243) menyatakan bahwa :

“Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang”

Malayu S.P Hasibuan (2012 : 193) menyatakan bahwa :

”Keadaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka”

Sementara itu menurut Robbins yang dikutip oleh Wibowo (2011:501) kepuasan kerja adalah:

“Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

Menurut Davis dan Newstrom yang dikutip Lijan Poltak Sinambela (2012:256) :

“Seseorang yang mempunyai kepuasan yang tinggi akan melakukan tindakan positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya orang yang tidak puas akan menunjukkan tindakan negatif.”

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan pegawai terhadap pekerjaannya dalam sebuah organisasi atau instansi, perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun dengan kondisi dirinya yang akan menimbulkan dampak positif dan negatif terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya.

2.1.5.1 Teori Kepuasan Kerja

Salah satu model teori yang berkaitan dengan kepuasan kerja, yaitu teori yang dikemukakan oleh Edward Lawyer yang dikenal dengan *equity model theory*/teori kesetaraan. Intinya teori ini menjelaskan kepuasan dan ketidakpuasan dengan pembayaran perbedaan antara jumlah yang diterima dengan jumlah yang dipersepsikan oleh pegawai lain merupakan penyebab utama terjadinya ketidakpuasan.

Untuk itu pada dasarnya ada 3 tingkatan pegawai, yaitu :

1. Memenuhi kebutuhan dasar pegawai.
2. Memenuhi harapan pegawai sedemikian rupa, sehingga tidak mungkin mau pindah ke tempat lain.

3. Memenuhi keinginan pegawai dengan mendapat lebih dari apa yang diharapkan.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian pada kegiatan didasarkan sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi kepuasannya terhadap kepuasan tersebut. Dengan demikian kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang/tidak senang, puas/tidak puas dalam bekerja.

Menurut Litjan Poltak sinambela (2016:304), teori kepuasan kerja antara lain :

1. Teori Nilai (*Value Theory*)

Teori ini lebih menekankan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor, yaitu dengan cara efektif dalam memuaskan pekerja dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya. Kelemahan teori ini adalah kenyataan bahwa kepuasan orang juga ditentukan oleh individu differences. Selain itu, tidak liniernya hubungan antara besarnya kompensasi dengan tingkat kepuasan lebih banyak bertentangan dengan kenyataan.

2. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas/tidak puas, tergantung pada ada/tidak adanya keseimbangan dalam suatu sistem, khususnya sistem kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori

keadilan adalah input, outcome, comparison person, equity in equity. Input adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja misalnya : pendidikan, pengalaman, keahlian, dan usaha. Hasil adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai misalnya : upah, keuntungan tambahan, status symbol, pengenalan kembali, dll. Perbandingan orang adalah seorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya. Jadi, apabila perbandingan tersebut dirasakan seimbang maka pegawai tersebut akan merasa puas. Sebaliknya, apabila tidak seimbang maka dapat menyebabkan ketidakpuasan.

3 Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Locke dalam Sinambela (2012) mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dengan apa yang diharapkan oleh pegawai. Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka mereka akan puas. Sebaliknya, apabila yang diperoleh pegawai justru lebih rendah daripada yang diharapkan maka akan menyebabkan ketidakpuasan.

4 Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

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

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

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

6 Teori dua faktor (*Two Factor Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, melainkan juga bergantung pada persepsi kelompok pekerja tentang kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja melalui dimensi yang terpisah sebagaimana dikemukakan oleh Herzberg. Oleh sebab itu, pegawai dalam pekerjaannya dapat masuk ke dalam berbagai kombinasi hasil yang positif yang akan membayangi kepuasan kerja yang tinggi atau ketidakpuasan yang rendah. Kepuasan kerja seseorang berhubungan timbal balik dengan kepuasan hidup (sinambela 2005).

2.1.5.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

AA. Anwar Prabu Mangkunegara (2012:120) mengatakan bahwa ada 2 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

a. Faktor Pegawai

Yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja

b. Faktor Pekerjaan

Yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan financial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

2.1.5.3 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Dimensi dan Indikator yang digunakan mengacu pada teori Luthans (2011:245) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terbagi menjadi dua faktor utama yaitu :

1. Faktor Ekstrinsik : Gaji atau upah, keamanan kerja, kondisi kerja, status, kebijakan organisasi, mutu teknik pengawasan, interaksi antar pegawai.
2. Faktor Intrinsik : pengakuan, tanggung jawab, prestasi, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan untuk berkembang, kemajuan.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian. Penelitian terdahulu memiliki acuan guna memperkuat hipotesis yang diajukan penulis. Telah banyak penelitian sebelumnya yang mengkaji masalah Pelatihan dan Lingkungan kerja non fisik terhadap Kepuasan kerja pegawai. Berikut ini adalah penelitian yang dilakukan oleh berbagai peneliti yang masih memiliki kaitan dengan variabel dalam penelitian ini. Ada beberapa perbedaan dan persamaan penelitian yang dilakukan penulis dengan penelitian sebelumnya :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Jalal Hanaysha, Putri Rozita Tahir (2016) <i>Examining the Effects of employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Job Satisfaction</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan pegawai memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Juga ditemukan bahwa kerja tim memiliki efek positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Akhirnya, temuan tersebut mengungkapkan bahwa pelatihan pegawai memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja.	Menggunakan pelatihan sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat	Pemberdayaan pegawai, kerja tim sebagai variabel bebas sedangkan penulis tidak menggunakan
2.	Siti Nur Afyah, ABD. Qodir Djaelani, Achmad Agus Priyono (2014) Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (studi	Hasil dari penelitian membuktikan bahwa pengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan	Menggunakan Lingkungan Kerja sebagai variabel bebas dan Kepuasan Kerja sebagai variabel terikat	Kompensasi dan motivasi sebagai variabel bebas sedangkan penulis tidak menggunakan

Tabel 2.1 (Lanjutan)

	kasus pada Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Malang)	kerja. Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.		
3	Abdul Raziq, Raheela Maulabakhsh (2015) <i>Impact of Working Environment on Job Satisfaction</i>	Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.	Menggunakan Lingkungan Kerja sebagai variabel bebas dan Kepuasan Kerja sebagai variabel terikat.	Tidak ada perbedaan, sama-sama menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat.
4.	I Dw Gd Agus Saputra, I Nyoman Sudharma (2017) Pengaruh Promosi Jabatan, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Balai Konversasi Bali	Hasil analisis data menunjukkan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.	Menggunakan pelatihan dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat.	Promosi jabatan sebagai variabel bebas sedangkan penulis tidak menggunakan.

Tabel 2.1 (Lanjutan)

5.	Tayebe Majidi, Parivash Jafari, Mohammad Ali Hosseini (2012) <i>The Effect Stress Management technique Training on the ports and shipping organization employees happiness</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh atau efek positif pada penurunan tekanan kerja atau kepuasan kerja para pegawai. Selain itu, stress pelatihan manajemen menyebabkan lebih banyak sukacita.	Menggunakan pelatihan sebagai variabel bebas	Stress manajemen sebagai variabel bebas
6.	Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I gde Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama (2012) Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali	Hasil analisis membuktikan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja sementara kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan. Motivasi dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sementara lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan.	Menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan Kepuasan kerja sebagai variabel terikat	Motivasi, Kompetensi, dan Kompensasi sebagai variabel bebas sedangkan penulis tidak menggunakan

Berdasarkan Tabel 2.1 posisi penelitian terdahulu, dapat dilihat bahwa telah banyak penelitian yang dilakukan untuk meneliti tentang pelatihan dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan pegawai dan selain itu, terdapat

beberapa variabel lain selain pelatihan, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja pegawai.

Perbedaan pada penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif yang berbeda dengan penelitian sebelumnya yaitu terdapat penelitian dengan metode kualitatif, Kemudian pada penelitian ini, peneliti menggunakan variabel pelatihan dan lingkungan kerja non fisik sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja pegawai sebagai variabel terikat dimana penulis melakukan penelitian terhadap Pegawai Negeri Sipil.

2.2 Kerangka pemikiran

Instansi merupakan suatu sistem dan harus berkembang di dalam lingkungan yang senantiasa berubah, perubahan yang terjadi berlangsung dengan cepat seiring dengan daya pikir manusia. Salah satu aspek penting dalam organisasi yang dapat menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi adalah sumber daya manusia, oleh karena itu tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia yang bekerja dengan baik maka instansi atau organisasi akan sulit mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kesuksesan suatu perusahaan memerlukan strategi efektif yang harus dicapai untuk menuju keberhasilan suatu organisasi. Usaha untuk menciptakan sumber daya manusia yang baik dapat menggunakan pelatihan dan lingkungan kerja non fisik sebagai alat untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai guna mencapai tujuan organisasi.

Pelatihan akan membantu pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga meningkatkan kepuasan pegawai. Pelatihan merupakan proses mengajar

atau memperbaharui keterampilan yang dibutuhkan pegawai baru atau pegawai lama untuk sejajar atau untuk dapat melakukan pekerjaannya. Pelatihan dilakukan agar dapat memiliki tenaga kerja yang memenuhi kebutuhan organisasi dimasa kini dan dimasa yang akan datang dengan didukung penciptaan lingkungan kerja yang baik terutama lingkungan kerja non fisik yang berkaitan dengan hubungan para pegawai.

Menurut Sedarmayanti (2013:26) Lingkungan kerja non fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai karena memiliki peranan yang penting dalam penyelesaian tugas-tugas yang diberikan dan dibebankan kepada pegawai. Menurut Robbins dan Judge (2011:110) menyatakan bahwa lingkungan kerja seorang pegawai sangat mempengaruhi tingkat kepuasan kerjanya.

Kepuasan kerja dapat memberikan energi positif terhadap aktivitas organisasi, pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula dalam mengemban pekerjaan, oleh karena itu kepuasan kerja harus menjadi tolak ukur bagi perusahaan dan dijadikan sebagai pusat perhatian, hal ini untuk menunjang kemajuan suatu organisasi.

Kepuasan kerja pada dasarnya dapat memberikan kepercayaan diri terhadap pegawai baik secara emosional maupun secara sikap, kepuasan kerja sangat berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai sehingga pegawai memiliki semangat kerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak

sama, hal itu sangat tergantung kepada sikap mental individu yang bersangkutan. Kepuasan kerja umumnya berfungsi sebagai variabel antara yang akan mendukung atau menghambat kinerja pegawai (Litjan Poltak Sinambela, 2016).

Berdasarkan tabel penelitian terdahulu diatas, dapat dilihat bahwa telah banyak penelitian yang dilakukan untuk meneliti tentang pelatihan dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja. Sesuai dengan yang telah dikemukakan sebelumnya dari penelitian terdahulu, maka pembahasan selanjutnya adalah tentang keterkaitan antar variabel.

2.2.1 Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Pegawai

Pada umumnya pelatihan diberikan pada pegawai baru maupun pegawai lama. Pelatihan pada pegawai baru merupakan kebutuhan yang mendasar karena pada umumnya terdapat perbedaan pengetahuan dan kualitas pada masing-masing pegawai tersebut. Pelatihan akan memberikan pengetahuan baru tentang tugas-tugas yang akan dikerjakannya sehingga diharapkan dapat bekerja secara efektif dan efisien sesuai dengan yang diharapkan instansi. Pelatihan dilakukan untuk mendukung tujuan organisasi serta meningkatkan kualitas dan kepuasan pegawai serta membuat hubungan pribadi lebih efektif (Anwar Prabu Mangkunegara 2011:53).

Pelatihan dilakukan untuk pengembangan sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia itu sendiri, pelatihan juga sering dipandang sebagai suatu bentuk investasi instansi di bidang pengembangan sumber daya manusia guna

mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan pegawai juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Jalal Hanaysha, Putri Rozita Tahir (2016) Tayebe Majidi, Parivash Jafari, Mohammad Ali Hosseini (2012) yang menunjukkan bahwa pelatihan pegawai memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja para pegawai. Berdasarkan uraian di atas bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan pegawai karena pelatihan merupakan bagian yang penting dalam kehidupan kerja pegawai.

2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Pegawai

Banyak organisasi gagal memahami pentingnya lingkungan kerja untuk kepuasan kerja pegawai dan dengan demikian pegawai menghadapi banyak kesulitan selama pekerjaan mereka. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan yang ada di sekitarnya.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan pegawai. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan terutama lingkungan kerja non fisik yang berupa hubungan dengan sesama atasan maupun bawahan. Menurut Robbins dan Judge (2011:110) menyatakan bahwa lingkungan kerja seorang pegawai sangat mempengaruhi tingkat kepuasannya.

Lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh terhadap kepuasan pegawai karena apabila lingkungan kerja dalam instansi tersebut nyaman dan menyenangkan tentunya pegawai dapat meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan instansi dapat tercapai dengan baik. Lingkungan kerja non fisik dapat memberikan perasaan aman dan puas yang dapat mempengaruhi perilaku pegawai ke arah yang positif sebagaimana yang diharapkan oleh instansi. Keterkaitan antara Lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan pegawai didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Siti Nur Afiah, ABD Qodir Djaelani, Achmad Agus Priyono (2014) Abdul Raziq, Raheela Maulabakhsh (2015) Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gd Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama (2012) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja.

2.2.3 Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Pegawai

Semua jenis organisasi sadar bahwa pegawai adalah sumber yang paling penting. Namun, untuk membuat sumber daya manusia ini beroperasi dengan baik dengan kemampuan, kekuatan, dan komitmen pegawai di tempat kerja, perlu untuk sering memeriksa kepuasan pegawai tentang bagaimana bekerja dalam organisasi dan untuk terus memotivasi mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepuasan pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya pemberian pelatihan oleh instansi dan penciptaan lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik yang baik. Lingkungan kerja non fisik harus diperhatikan oleh

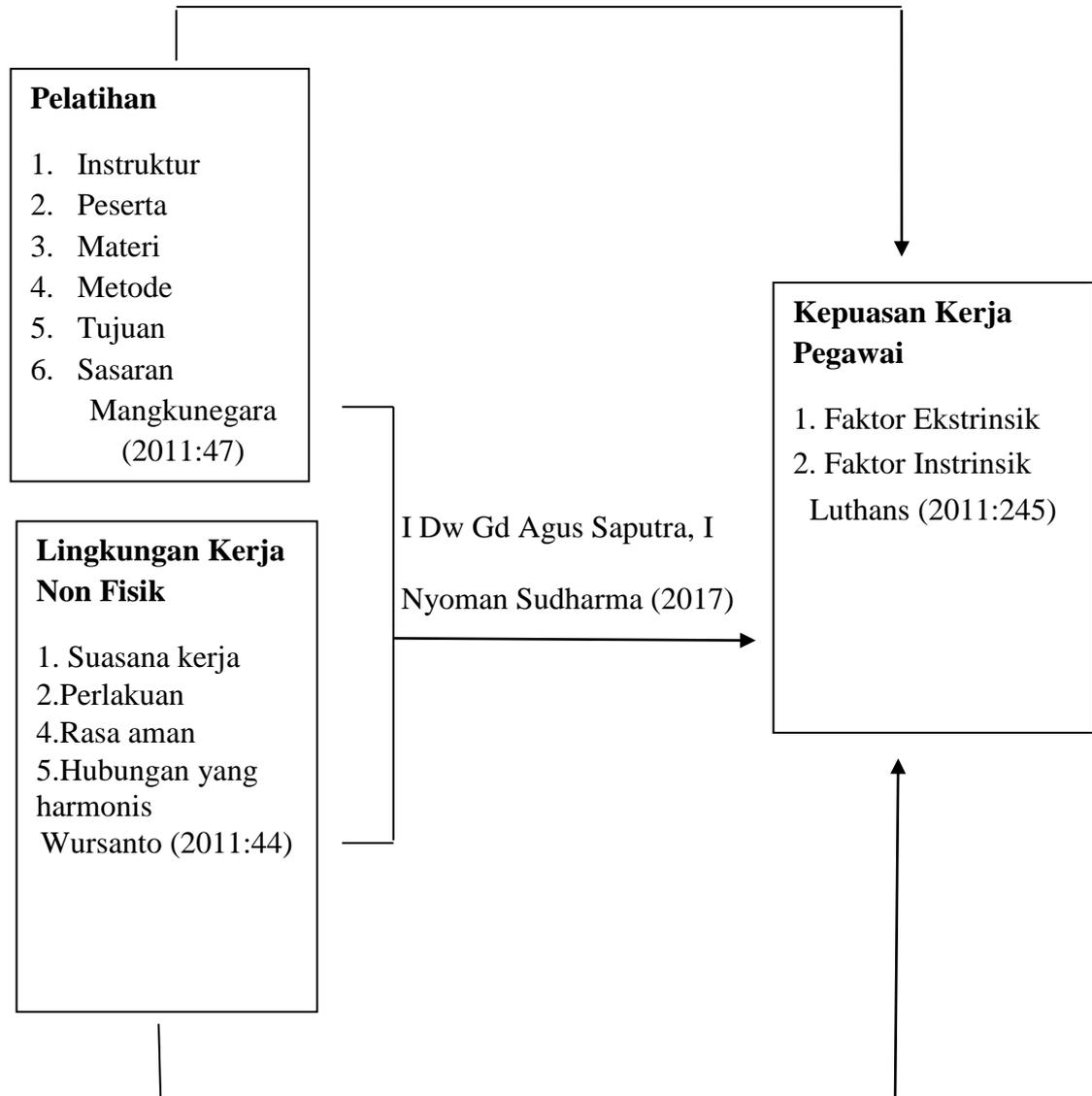
instansi misalnya hubungan dengan sesama pegawai dan dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang pegawai dengan pegawai lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat pegawai merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya dan akan mendorong peningkatan kinerja pegawai. Dengan begitu kepuasan kerja pegawai akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat karena lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Tidak hanya lingkungan kerja yang harus diperhatikan namun instansi juga harus memberikan pelatihan pada pegawai yang bekerja pada instansi karena pegawai harus menguasai dan memahami benar pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Oleh karena itu, diperlukan adanya pembekalan atau training tertentu yang berkaitan dengan instansi juga keahlian-keahlian tertentu mengenai pekerjaan pegawai untuk meminimalisir kesalahan yang terjadi dan untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh instansi.

Keterkaitan antara Pelatihan dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap kepuasan kerja pegawai dikemukakan oleh I Dw Gd Agus Saputra, I Nyoman Sudharma (2017) bahwa pelatihan, dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut dapat digambarkan paradigma penelitian sebagai berikut :

Jalal Hanansya, Putri Rozita Tahir (2016), Tayebe Majidi, Parivash Jafari,
 Mohammad Ali Hosseini (2012)



Abdul Raziq, Raheela Maulabakhsh (2015), Siti Nur Afiah, ABD Qodir
 Djaelani, Achmad Agus Priyono (2014), Anak Agun Ngurah Bagus Dhermawan,
 I Gd Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama (2012)

Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka terdapat hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

a. Hipotesis secara Simultan

Terdapat Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan kerja non fisik terhadap Kepuasan pegawai

b. Hipotesis secara Parsial

1. Terdapat Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan pegawai
2. Terdapat Pengaruh Lingkungan kerja non fisik terhadap Kepuasan pegawai