

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Lingkungan Kerja

2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2015:38), lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memerhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja.

Sedangkan menurut Rivai dalam Afrizal (2012:3) lingkungan kerja merupakan elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat didalam pembentukan perilaku individu dalam organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi, adanya saran dan prasarana kerja yang sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan merupakan kondisi kerja yang kondusif.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melakukan proses produksi dalam suatu perusahaan. Namun, lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawannya dapat meningkatkan prestasi kerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan prestasi kerja dan akhirnya menurunkan kinerja karyawan. Prodsakoff dan McKenzie dalam Musriha (2011:306) menyatakan bahwa penciptaan lingkungan kerja yang lebih menarik dapat meningkatkan kinerja dan komitmen karyawan. Hal ini konsisten dengan pendapat Domneyetal dalam Musriha (2011:306) menyatakan bahwa persepsi karyawan tentang lingkungan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan, yang berarti bahwa penyediaan

lingkungan kerja yang kondusif oleh perusahaan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan pada pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah elemen yang sangat penting dalam organisasi yang mempunyai pengaruh yang sangat kuat dalam pembentukan perilaku karyawan dan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan karena apabila lingkungan kerja baik, maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja sehingga kinerjanya pun akan meningkat.

2.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Wahyudi dan Suryono dalam Permanasari (2013:24), secara garis besar lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor berikut:

1. Fasilitas kerja.
Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk, seperti kurangnya alat kerja, fasilitas yang kurang, serta prosedur yang tidak jelas.
2. Gaji dan tunjangan.
Gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan pekerja.
3. Hubungan kerja.
Kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan kinerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan hasil kerja.

2.1.3 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:21), menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik
Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. Lingkungan kerja non fisik

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 bawahan.

2.1.4 Jenis-jenis Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011:27), terdapat beberapa jenis lingkungan kerja fisik, yaitu:

1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja.

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu, perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2. Temperatur di Tempat Kerja (Suhu).

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai *temperature* berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan diri dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

3. Kelembaban di Tempat Kerja.

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas

dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepat denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja.

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah tercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mencapai pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan di Tempat Kerja.

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 bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja.

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh seperti konsentrasi bekerja, datangnya kelelahan, timbulnya beberapa penyakit.

7. Bau-bauan di Tempat Kerja.

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 conditioner* yang tepat merupakan salah satu cara yang

dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8. **Tata Warna di Tempat Kerja.**
Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.
9. **Dekorasi di Tempat Kerja.**
Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.
10. **Musik di Tempat Kerja.**
Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu, lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuai musik di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.
11. **Keamanan di Tempat Kerja.**
Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

2.1.5 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Dari penjelasan teori sebelumnya maka dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator untuk mengetahui lingkungan kerja fisik karyawan (Christo, 2014:21-22), yaitu sebagai berikut:

1. Keadaan udara didalam ruangan.
2. Kebisingan dilingkungan tempat bekerja.
3. Vibrasi atau getaran-getaran yang dapat mempengaruhi kinerja.
4. Tingkat pencahayaan dalam ruangan.
5. Penataan ruangan.

2.1.6 Jenis-jenis Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Wursanto (2009:269), menyatakan bahwa ada 3 jenis lingkungan kerja yang bersifat non fisik yaitu:

1. Perasaan aman karyawan
Perasaan aman karyawan merupakan rasa aman dari berbagai bahaya yang dapat mengancam keadaan diri karyawan. Perasaan aman tersebut terdiri dari sebagai berikut:
 - a. Rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugasnya.
 - b. Rasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang dapat mengancam penghidupan diri dan keluarganya.
 - c. Rasa aman dari bentuk intimidasi ataupun tuduhan dari adanya kecurigaan antar karyawan.
2. Loyalitas karyawan.
Loyalitas merupakan sikap karyawan untuk setia terhadap perusahaan atau organisasi maupun terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Loyalitas ini terdiri dari dua macam, yaitu loyalitas yang bersifat vertikal dan horizontal. Loyalitas yang bersifat vertikal yaitu loyalitas antara bawahan dengan atasan atau sebaliknya antara atasan dengan bawahan. Loyalitas ini dapat terbentuk dengan berbagai cara. Untuk menunjukkan loyalitas tersebut dilakukan dengan cara:
 - a. Kunjungan atau silaturahmi ke rumah karyawan oleh pimpinan atau sebaliknya, yang dapat diwujudkan dalam bentuk kegiatan seperti arisan.
 - b. Keikutsertaan pimpinan untuk membantu kesulitan karyawan dalam berbagai masalah yang dihadapi karyawan.
 - c. Membela kepentingan karyawan selama masih dalam koridor hukum yang berlaku.
 - d. Melindungi bawahan dari berbagai bentuk ancaman.

Sementara itu, loyalitas bawahan dengan atasan dapat dibentuk dengan kegiatan seperti *open house*, memberi kesempatan kepada bawahan untuk bersilaturahmi kepada pimpinan, terutama pada waktu-waktu tertentu seperti hari besar keagamaan (lebaran, hari natal dan lainnya). Loyalitas yang bersifat horizontal merupakan loyalitas antar bawahan atau antar pimpinan. Loyalitas horizontal ini dapat diwujudkan dengan kegiatan seperti kunjungan mengunjungi sesama karyawan, bertamasya bersama, atau kegiatan-kegiatan lainnya.

3. Kepuasan karyawan.

Kepuasan karyawan merupakan perasaan puas yang muncul dalam diri karyawan yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Perasaan puas ini meliputi kepuasan karena kebutuhannya terpenuhi, kebutuhan sosialnya juga dapat berjalan dengan baik, serta kebutuhan yang bersifat psikologis juga terpenuhi. Lingkungan kerja non fisik yang dapat memberikan perasaan-perasaan aman dan puas dapat mempengaruhi perilaku karyawan ke arah yang positif sebagaimana yang dapat meningkatkan kinerja karyawan sebagaimana yang diharapkan oleh perusahaan. Sehubungan dengan hal tersebut, lebih lanjut berpendapat bahwa “tugas pimpinan organisasi adalah menciptakan suasana kerja yang harmonis dengan menciptakan *human relations* sebaik-baiknya”. Dari pendapat tersebut, maka pimpinan menjadi faktor penting yang dapat menciptakan lingkungan kerja non fisik dalam lingkup perusahaan.

2.1.7 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Wursanto (2009:270), ada beberapa unsur penting dalam pembentukan sikap dan perilaku karyawan dalam lingkungan kerja non fisik, yaitu sebagai berikut:

1. Pengawasan yang dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat.
2. Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.
3. Sistem pemberian imbalan (baik gaji maupun perangsang lain) yang menarik.
4. Perlakuan dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karier semaksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing-masing anggota.
5. Ada rasa aman dari para anggota, baik di dalam dinas maupun di luar dinas.
6. Hubungan berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan.
7. Para anggota mendapat perlakuan secara adil dan objektif.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Siagian dalam Widodo (2015:170) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya.

Menurut Rivai dan Sagala (2011:856), kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Berdasarkan pada pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu keadaan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas didalam diri seseorang karyawan mengenai pekerjaan mereka.

2.2.2 Indikator Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Rivai dalam Surodilogo (2016:19-20), faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu:

1. Isi pekerjaan.
Karyawan akan merasa puas bila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar.
2. Supervisi.
Adanya perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian penting dari organisasi kerja akan meningkatkan kepuasan karyawan.
3. Organisasi dan manajemen.
Yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kepada karyawan.
4. Kesempatan untuk maju.
Adanya kesempatan memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.
5. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif.
Jika karyawan merasa puas bahwa gaji yang diperoleh mampu memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya maka kecenderungan karyawan untuk merasa puas terhadap kerjanya akan lebih besar.

6. Rekan kerja.
Adanya hubungan saling mendukung dan memperhatikan antar rekan kerja akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja.
7. Kondisi pekerjaan.
Kondisi kerja yang mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Kondisi kerja yang mendukung artinya tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai.

2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan

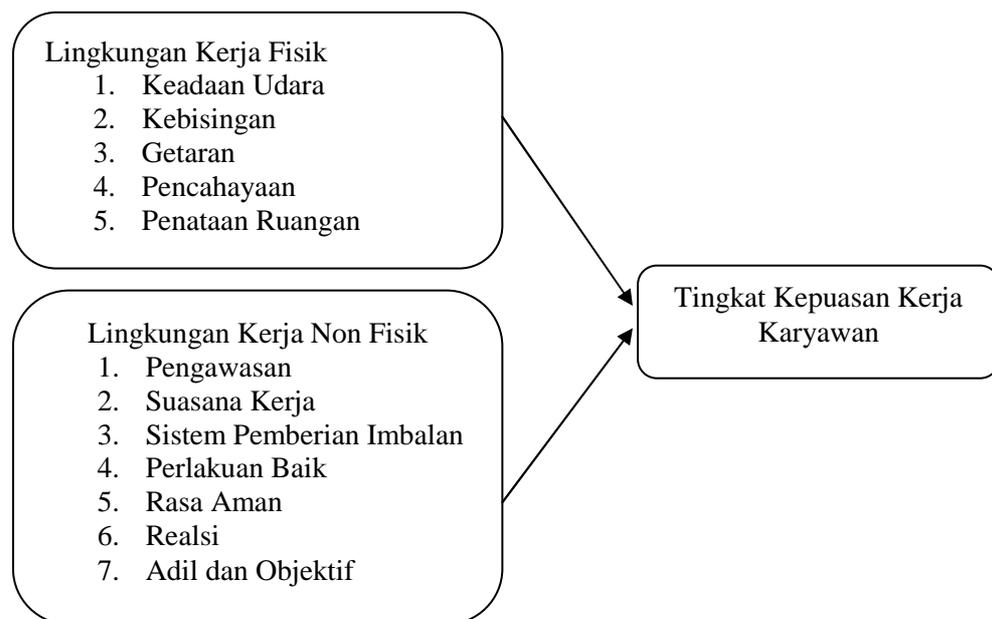
Menurut Fathoni (2006:174) dalam Fernando (2016:14), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Balas jasa yang adil dan layak.
Pemberian kompensasi oleh perusahaan harus didasarkan pada asas keadilan dan kelayakan.
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
Seorang karyawan akan merasa puas dalam bekerja jika ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keahliannya.
3. Berat ringannya pekerjaan.
Berat ringannya suatu pekerjaan juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
Keadaan didalam suatu organisasi akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja seorang karyawan. Lingkungan yang bersih dan rapi akan membuat karyawan nyaman dan puas dalam bekerja.
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
Dalam bekerja biasanya dibutuhkan suatu peralatan yang digunakan sebagai alat penunjang dalam penyelesaian tugas-tugas karyawan.
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
Pimpinan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawannya yaitu melalui gaya kepemimpinannya.
7. Sikap pekerjaan monoton atau tidak.
Pekerjaan yang monoton akan membuat karyawan merasa bosan dengan pekerjaan yang dilakukannya.

2.3 Kerangka Pemikiran

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan salah satunya adalah kepuasan terhadap lingkungan kerja dalam perusahaan. lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis yaitu, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan, lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun bawahan. Apabila lingkungan kerja dalam suatu perusahaan nyaman dapat memicu kepuasan kerja karyawan yang akan berdampak pada semangat kerja karyawan. Semakin tinggi kepuasan karyawan, semakin baik karyawan bekerja sehingga produktivitas dan kinerjanya pun akan meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan penjabaran landasan teori, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan tingkat kepuasan kerja karyawan.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Data Primer diolah, 2017