

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan yang mempengaruhi pembentukan perilaku seseorang dalam bekerja. Lingkungan kerja tersebut dapat di bagi 2 yaitu lingkungan fisik seperti bangunan dan fasilitas yang di sediakan serta letak gedung dan prasarananya. Sedangkan lingkungan non fisik adalah rasa aman dari bahaya, aman dari pemutusan kerja, loyalitas baik kepada atasan maupun sesama rekan kerja dan adanya rasa kepuasan kerja di kalangan pegawai. **(Wursanto, 2005:288).**

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik adapun hal-hal yang perlu di perhatikan adalah :

- a. Bangunan tempat kerja
- b. Ruang kerja yang lega
- c. Ventilasi untuk pertukaran udara
- d. Tersedianya peralatan kerja yang memadai
- e. Tersedianya tempat-tempat untuk melakukan ibadah keagamaan
- f. Tersedianya tempat untuk melepas lelah
- g. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan yang nyaman dan mudah di peroleh.

Dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik di perusahaan maka akan dapat mendukung suasana kerja yang baik pula di mana ini akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi serta dapat membangkitkan semangat dan kegairahan

kerja para karyawan guna mencapai tingkat produktivitas perusahaan (**Siagian, 2003 : 63**).

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. (**Gonzali, 2003:281**)

Lingkungan kerja merupakan seluruh bentuk suasana disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi para pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. (**Handoko, 2002 : 193**)

Lingkungan kerja yang aman merupakan alasan utama kecelakaan, dimana kondisi tersebut adalah peralatan, perlindungan yang kurang memadai, peralatan rusak, gudang yang sempit dan kotor, penerangan yang tidak memadai, ventilasi yang tidak memadai, tidak cukupnya pergantian udara, suara bising yang dapat merusak pendengaran. (**Dessler, 2004:86**)

Selanjutnya menurut Wursanto, lingkungan kerja dapat di bagi dua yaitu lingkungan fisik dan lingkungan psikis, berikut ini uraiannya :

- a. Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dari lingkungan kerja yang antara lain meliputi:
 - 1) Keadaan bangunan gedung atau tempat kerja yang menarik dan menjamin keselamatan kerja para pegawai. Termasuk didalamnya ruang kerja yang nyaman dan mampu memberikan ruang gerak yang cukup bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya, serta mengatur ventilasi yang baik sehingga para pegawai merasa betah bekerja.

- 2) Tersedianya beberapa fasilitas seperti :
 - a) Peralatan kerja yang cukup memadai sesuai dengan jenis pekerjaan masing-masing pegawai.
 - b) Tersedianya tempat-tempat rekreasi, tempat istirahat, tempat olahraga berikut kelengkapannya, kantin atau kafetaria, tempat ibadah, tempat pertemuan dan sebagainya.
 - c) Tersedianya sarana transportasi khusus antara jemput pegawai.
 - d) Letak gedung atau tempat kerja yang strategis sehingga mudah dijangkau dari segala penjuru dengan kendaraan umum. Dengan memberikan berbagai fasilitas seperti tersebut di atas di harapkan para pegawai akan berperilaku sesuai dengan perilaku yang dikehendaki organisasi yang pada akhirnya dapat memberikan dorongan untuk bekerja dengan semangat, disiplin dan loyalitas yang tinggi.
- b. Kondisi lingkungan kerja psikis, Kondisi lingkungan kerja psikis adalah segala sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja antara lain meliputi:
 - 1) Adanya perasaan aman dari para pegawai dalam menjalankan tugasnya yang meliputi :
 - a) Rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul dalam menjalankan tugasnya.
 - b) Merasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang sewenang-wenang (secara tidak adil).

- c) Merasa aman dari segala macam bentuk tuduhan sebagai akibat dari saling curiga mencurigai di antara para pegawai.
- 2) Adanya loyalitas yang bersifat dua dimensi yaitu vertikal dan horizontal :
- a) Loyalitas yang bersifat vertikal, yaitu loyalitas antara pimpinan dengan bawahan dan loyalitas antara bawahan dengan pimpinan.
 - b) Loyalitas yang bersifat horizontal adalah loyalitas antara pimpinan dengan pimpinan setingkat. antara bawahan dengan bawahan atau antar pegawai yang setingkat.
- 3) Adanya perasaan puas di kalangan pegawai, perasaan puas ini akan terwujud apabila pegawai merasa bahwa kebutuhannya dapat terpenuhi, baik kebutuhan fisik maupun kebutuhan sosial, lebih-lebih kebutuhan yang bersifat psikologis. Apabila kebutuhan akan kondisi lingkungan kerja seperti yang telah di uraikan di atas dapat terpenuhi, para pegawai dapat di harapkan akan berperilaku sesuai dengan perilaku yang di harapkan oleh organisasi. Tugas pimpinan organisasi adalah menciptakan suasana kerja yang harmonis dengan menjalankan *human relations* sebaik-baiknya. **(Wursanto, 2005 : 289).**

Lingkungan kerja ini di definisikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, model kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok. **(Sedermayanti, 2004 : 15).**

Lingkungan organisasi dapat diperjelas lebih lanjut melalui dua lapisan, lingkungan umum dan lingkungan tugas :

Lingkungan umum (*general environment*) merupakan lapisan eksternal yang terbesar dan memengaruhi organisasi secara tidak langsung. Contohnya adalah faktor-faktor sosial, demografi, dan ekonomi yang memengaruhi seluruh organisasi dengan sama besarnya. Kenaikan laju inflasi atau persentase pasangan yang berkarir ganda dalam angkatan kerja merupakan bagian dari lingkungan umum organisasi. Peristiwa ini tidak secara langsung mempengaruhi operasi harian, umum pada akhirnya memengaruhi seluruh organisasi.

Kemudian lingkungan tugas (*task environment*) lebih dekat dengan organisasi dan meliputi sektor-sektor yang melakukan transaksi harian dengan organisasi, serta berpengaruh secara langsung terhadap operasi dasar dan kinerjanya. Secara umum, lingkungan ini terdiri atas para pesaing, pemasok dan pelanggan. Organisasi juga memiliki lingkungan internal (*internal environment*) mencakup elemen-elemen di dalam organisasi. Lingkungan internal ini terdiri atas karyawan yang masih bekerja, manajemen, dan khususnya budaya perusahaan, yang menentukan perilaku karyawan didalam lingkungan internal dan bagaimana organisasi mampu beradaptasi dengan lingkungan eksternal. **(Richard, 2009 : 107).**

Lingkungan kerja merupakan faktor pendukung dalam mencapai sasaran dan tujuan perusahaan. Semangat dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan kerja di pengaruhi oleh banyak faktor lingkungan kerja. **(Dessler, 2004 : 86).**

Dalam melakukan aktivitas perusahaan, lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada di sekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun secara tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan tugas yang di bebankan. Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan kegairahan, kerja dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan kegairahan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya misalnya kebersihan, musik dan sebagainya. **(Nitisemito, 2002 : 183).**

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan dan kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. **(Isyandi, 2004 : 134).**

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas yang di hadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik, ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu :

- a. Bangunan tempat kerja
- b. Ruang kerja yang lega
- c. Ventilasi pertukaran udara
- d. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan

- e. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan agar nyaman dan mudah. **(Siagian, 2006 : 63).**

Dengan lingkungan kerja yang baik, aman serta nyaman, maka akan dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan termasuk kedalam perencanaan lingkungan kerja yaitu :

- a. Pelayanan bagi karyawan.

Bagi perusahaan yang sudah cukup besar, maka dapat di selenggarakan jenis pelayanan bagi karyawan seperti :

- 1) Adanya kantin atau cafetaria dilingkungan pabrik.
- 2) Fasilitas kesehatan, dokter dan obat-obatan yang di sediakan secara cuma-cuma.

- b. Kondisi kerja.

Kondisi kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Pendapat lain mengatakan bahwa kondisi kerja adalah fisik dimana seseorang melakukan tugas atau kewajibannya sehari-hari. Jadi disini dapat dikatakan pengertian kondisi kerja adalah kondisi dimana karyawan bekerja, dan kondisi ini dipersiapkan oleh manajemen perusahaan bersangkutan. Maka sudah sewajarnya perusahaan mempersiapkan kondisi kerja yang tepat sehingga para karyawan dapat bekerja dengan baik.

c. Hubungan kerja antar karyawan.

Hubungan antar karyawan secara individu maupun antar bagian dalam perusahaan perlu dibina terus menerus sebab tanpa adanya semangat kerja yang baik mustahil semua pekerjaan di selesaikan tepat pada waktunya disertai kualitas yang baik. (Sumarni, 2003 : 225).

Ada beberapa faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja menurut Kerlinger (Handoko, 2002 : 195):

- a. Fasilitas
- b. Keributan/kebisingan
- c. Ventilasi/sirkulasi udara
- d. Ruang gerak dalam bekerja
- e. Penerangan
- f. Temperatur ruangan.

2.2 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. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatannya tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. (Rivai, 2009:475).

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja karyawan seperti malas, rajin, produktif dan lainnya, atau memiliki hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi. **(Martoyo, 2003 : 299).**

Berdasarkan pendapat Keith Davis, Wexley, dan Yuki dalam buku Mangkunegara, di atas, bahwa Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang di terima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, dan pendidikan. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, maka pegawai akan merasa tidak puas. **(Mangkunegara, 2009 : 117).**

Setiap individu yang akan mempunyai harapan yang hendak dicapai nya setelah melaksanakan tugas dan kewajibannya sehari-hari. Apabila harapan yang diinginkannya tidak sesuai dengan kenyataan akan pengaruh pada kepuasan kerja tenaga para karyawan yang bersangkutan. Kepuasan kerja merupakan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. **(Handoko, 2003 : 193).**

Pembahasan mengenai kepuasan kerja perlu di dahului oleh penegasan bahwa masalah kepuasan kerja bukanlah hal sederhana, baik dalam arti konsepnya maupun dalam arti analisisnya, karena "kepuasan" mempunyai konotasi yang beraneka ragam. Meskipun demikian tetap relevan untuk mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Karena tidak sederhana, banyak faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang. Misalnya sifat pekerjaan seseorang mempunyai dampak tertentu pada kepuasan kerjanya.

Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi untuk bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas. Bentuk program pengenalan yang tepat serta berakibat pada di terimanya seseorang sebagai anggota kelompok kerja dan oleh organisasi secara ikhlas dan terhormat juga pada umumnya berakibat pada tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Situasi lingkungan pun turut berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja seseorang. Pemahaman yang lebih tepat tentang kepuasan kerja dapat terwujud apabila analisis tentang kepuasan kerja dikaitkan dengan prestasi kerja, tingkat kemangkiran, keinginan pindah, usia pekerja, tingkat jabatan dan besar kecilnya organisasi. (Siagian, 2009 : 295).

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam, dan luar pekerjaan. **(Hasibuan, 2008 : 202).**

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang di terima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. **(Wibowo, 2009 : 323).**

Menurut Gomes kepuasan kerja adalah sesuatu yang bersifat subjektif dimana penilaian ini hasil kesimpulan yang di dasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh pegawai dari pekerjaannya dibandingkan apa yang diharapkannya sebagai yang pantas atau berhak baginya. **(Gomes, 2003 : 178).**

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dalam lingkungan kerja. Apa hubungan antara kepuasan kerja dengan prestasi? Ada pendapat mengatakan bahwa kepuasan kerja dihasilkan oleh prestasi. Prestasi menghasilkan penghargaan dan bila penghargaan dalam proporsi yang sesuai. Dilain pihak, bila penghargaan di pandang tidak mencukupi untuk suatu prestasi, maka ketidakpuasan cenderung terjadi. Menurut Strauss dan Sayles dalam buku Pandji Anoraga, kepuasan kerja penting untuk aktualisasi diri. Pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologi, dan pada gilirannya akan menjadi frustasi dan stress. **(Anoraga, 2004 : 180).**

Pada pikiran yang paling mendasar, kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan muncul saat harapan-harapan ini tidak terpenuhi. Sebagai contoh, jika seorang tenaga kerja mengharuskan kondisi kerja yang aman dan bersih, maka tenaga kerja mungkin bisa menjadi tidak puas jika tempat kerja tidak aman dan kotor. **(Mathis, 2003 : 98).**

Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Artinya secara umum dapat dirumuskan bahwa seseorang yang memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai sikap yang positif terhadap organisasi dimana dia berkarya. Sebaliknya orang yang tidak puas terhadap pekerjaannya apapun faktor-faktor ketidakpuasan itu seperti misalnya gaji yang rendah, pekerjaan yang membosankan, kondisi kerja yang memuaskan dan sebagainya. Akan cenderung bersikap negatif terhadap organisasi dimana dia bekerja. Implikasinya bagi manajemen ialah bahwa semakin orang merasa puas yang berakibat pada sikap positif terhadap organisasi, tugas-tugas pemberian motivasi relative menjadi semakin mudah. Sebaliknya jika semakin banyak orang yang merasa tidak puas karena cenderung menampilkan sikap dan perilaku yang negatif. **(Siagian, 2003 : 126).**

2.3 Variabel-Variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti turnover, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan. Hal ini sesuai dengan pendapat **Keith Davis** dalam buku **Mangkunegara (2003 : 117)**

yang mengemukakan bahwa *“job satisfaction is related to a number of major employee variables, such as turnover, age, occupation, and size of the organization in which an employee works”*.

a. Turnover

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya turnover-nya lebih tinggi.

b. Tingkat Ketidak Hadiran (absen) Kerja

Pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidak hadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

c. Umur

Ada kecenderungan pegawai yang lebih tua lebih merasa puas dari pada pegawai yang berumur relative muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang lebih tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerja, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidak seimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

d. Tingkat Pekerjaan

Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas dari pada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaannya

lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

e. Ukuran Organisasi Perusahaan

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

2.4 Indikator-indikator yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut **Mangkunegara (2003 : 117)** ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya.

- 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 social dan hubungan kerja.

Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa indikator yaitu sebagai berikut (**Handoko, 2003 : 193**) :

- a. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
- b. Berat ringannya pekerjaan.
- c. Suasana lingkungan pekerjaan.
- d. Peralatan yang menunjang.

- e. Sikap pimpinan.
- f. Sikap pekerja.

Selanjutnya **Sondang (2003 : 187)** menambahkan bahwa ada empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang yaitu :

- a. Pekerjaan yang penuh tantangan
- b. Penerapan system penghargaan yang adil
- c. Kondisi yang sifatnya mendukung
- d. Ikap rekan sekerja

Berikut ini uraiannya :

- a. Pekerjaan yang Penuh Tantangan

Dewasa ini telah umum diakui bahwa bagi seseorang pekerja. Pekerjaan yang tidak menarik, misalnya karena sangat teknis dan repetitif sehingga tidak lagi menuntut imajinasi. Inovasi dan kreatifitas dalam pelaksanaanya merupakan salah satu sumber ketidakpuasan yang tercermin pada tingkat kebosanan yang tinggi. Berkaitan dengan hal ini ialah adanya umpan balik yang memberitahukan kepada pekerja yang bersangkutan bagaimana pandangan tentang kemampuannya menyelesaikan tugas yang dipercayakan kepadanya. Artinya hasil evaluasi atasannya terhadap penyelesaian tugas yang tentunya diharapkan bersifat rasional dan objektif karena didasarkan pada kriteria yang objektif pula dan perlu diketahui bahwa pekerja yang bersangkutan. Dengan demikian ia mengetahui apakah prestasi kerjanya sesuai dengan harapan dan tuntutan organisasi.

b. Penerapan Sistem Penghargaan yang Adil

Masalah keadilan adalah sesungguhnya masalah persepsi. Secara sederhana dinyatakan bahwa biasanya seseorang akan merasa diperlakukan secara adil apabila perlakuan itu menguntungkannya dan sebaliknya merasa diperlakukan tidak adil apabila perlakuan itu dilihatnya sebagai suatu hal yang merugikan.

c. Kondisi Kerja yang Menguntungkan

Yaitu tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan.

d. Sikap Orang Lain Dalam Organisasi

Dalam kehidupan organisasional seseorang mau tidak mau harus melakukan interaksi dengan orang lain, apakah itu rekan sekerjanya, atasan dan bagi mereka yang menduduki jabatan manajerial, serta para bawahan.

Kepuasan kerja merupakan faktor yang penting bagi seseorang untuk dapat bekerja dengan baik, namun banyak alasan yang mendasari mengapa seseorang mengalami ketidakpuasan dalam bekerja yang mengakibatkan hasil kerja seseorang menurun. Adapun ciri-ciri kepuasan kerja pada karyawan adalah, karyawan memiliki dedikasi yang tinggi berupaya memprioritaskan apa yang menjadi tugasnya. (Isjianto, 2006 : 181).

2.5 Survei Kepuasan Kerja

Survei kepuasan kerja adalah suatu prosedur dimana pegawai-pegawai mengemukakan perasaan mengenai jabatan atau pekerjaan melalui laporan kerja. Survei kepuasan kerja juga untuk mengetahui moral pegawai, pendapat, sikap, iklim dan kualitas kehidupan kerja pegawai.

Survei kepuasan kerja dapat bermanfaat dan menguntungkan apabila memenuhi persyaratan sebagai berikut :

- a. Manajer dan pemimpin melibatkan diri pada survei
- b. Survei dirancang berdasarkan kebutuhan pegawai dan manajemen secara objektif.
- c. Survei di administrasikan secara wajar.
- d. Ada tindak lanjut atau *follow up* dari pemimpin, dan adanya aksi untuk mengkomunikasikan kegunaan hasilnya dari pemimpin. Keuntungan dari survei kepuasan kerja, antara lain kepuasan kerja secara umum, komunikasi, meningkatkan sikap kerja, dan untuk keperluan pelatihan (*training*).

Adapun keuntungan dari survei kepuasan kerja dapat di jelaskan lebih lanjut sebagai berikut :

- a. Kepuasan kerja secara umum.

Keuntungan survei kepuasan kerja dapat memberikan gambaran kepada pemimpin mengenai tingkat kepuasan kerja pegawai di perusahaan. Begitu pula untuk mengetahui ketidakpuasan pegawai pada bagian dan jabatan tertentu. Survei juga sangat bermamfaat dalam

mendiagnosis masalah-masalah pegawai yang berhubungan dengan peralatan kerja.

b. Komunikasi

Survei kepuasan kerja sangat bermanfaat dalam mengkomunikasikan keinginan pegawai dan pikiran pemimpin. Pegawai yang kurang berani berkomentar terhadap pekerjaannya dengan melalui survei dapat membantu mengkomunikasikan kepada pemimpin.

c. Meningkatkan Sikap Kerja

Survei kepuasan kerja dapat bermanfaat dalam meningkatkan sikap kerja pegawai. Hal ini karena pegawai merasa pelaksanaan kerja dan fungsi jabatannya mendapat dari pihak pemimpin.

d. Kebutuhan Pelatihan

Survei kepuasan kerja sangat berguna dalam menentukan kebutuhan pelatihan tertentu. Pegawai-pegawai biasanya diberikan kesempatan untuk melaporkan apa yang mereka rasakan dari perlakuan pemimpin pada bagian jabatan tertentu. Dengan demikian kebutuhan pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan bagi bidang pekerjaan pegawai-pegawai peserta pelatihan (**Mangkunegara, 2009 : 120**).

2.6 Tipe-tipe Survei Kepuasan Kerja

Ada dua tipe survei kepuasan kerja, yaitu survei objektif dan tipe survei deskriptif.

a. *Tipe Survei Objektif*

Tipe survei objektif yang paling populer menggunakan pertanyaan pilihan berganda (*multiple choice*). Responden membaca semua pertanyaan yang tersedia, kemudian memilih satu dari beberapa alternative dari jawaban yang sesuai dengan keadaannya. Disamping itu pula, ada bentuk pertanyaan yang menggunakan benar atau salah, setuju atau tidak setuju.

b. *Tipe survei deskriptif*

Tipe survei deskriptif merupakan lawan dari tipe survei objektif. Pada tipe survei deskriptif, responden memberikan jawaban dari pertanyaan secara bebas sesuai dengan yang mereka pikirkan atau yang mereka inginkan. Mereka dapat menjawab dengan kata-kata mereka sendiri. (Mangkunegara, 2009 : 121).

2.7 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) mengacu pada sifat individu secara umum terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut. Ketika orang berbicara tentang sikap karyawan, sering kali mereka bermaksud mengatakan kepuasan kerja.

Sebenarnya kedua tersebut sering digunakan secara bergantian. menurut Siagin, variabel yang berkaitan dengan pekerjaan yang menentukan kepuasan kerja adalah bahwa faktor penting yang lebih banyak mendatangkan kepuasan

kerja adalah pekerjaan yang secara mentalitas memberi tantangan, penghargaan yang layak, kondisi kerja yang menunjang dan rekan kerja yang mendukung.

Berdasarkan definisi diatas maka dapat di uraikan pendapatnya lebih lanjut bahwa :

- a. Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas-tugas yang bervariasi, kebebasan dan umpan balik tentang seberapa baik mereka bekerja. Pekerjaan-pekerjaan yang terlalu kecil tantangannya menciptakan kebosanan, tetapi terlalu banyak tantangan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Di bawah kondisi tantangan yang sedang kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.
- b. Karyawan menginginkan sistem penggajian dan kebijakan promosi yang mereka rasa wajar. Tidak membingungkan dan sejalan dengan harapan mereka. Bila penggajian di anggap adil, berdasarkan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar gaji masyarakat, kepuasan akan tercapai.
- c. Para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka. Baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Mereka lebih menyukai lingkungan fisik yang nyaman, aman, bersih dan memiliki tingkat gangguan yang minimum.

- d. Seseorang menginginkan sesuatu dari pekerjaan mereka yang lebih dari pada sekedar uang atau prestasi yang tampak di mata. Bagi sebagian besar karyawan, bekerja juga dapat memenuhi kebutuhan untuk berinteraksi sosial. Oleh karena itu, tidak mengherankan bahwa memiliki rekan-rekan kerja yang ramah dan mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja. **(Siagin, 2004 : 36).**

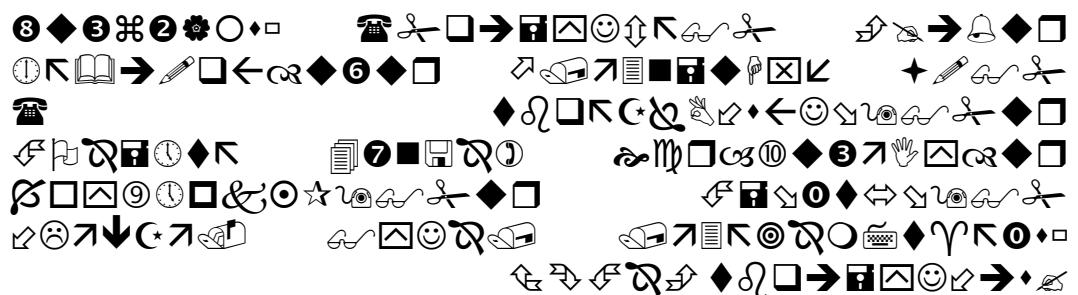
2.8 Penelitian Terdahulu

- 1) Penelitian dengan judul : “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Trakindo Utama Pekanbaru”, oleh, Darju Mai Egis, 2005. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan : berdasarkan hasil analisa dengan menggunakan t hitung, diperoleh hasil t hitung 8,011 > dari t tabel 4,012 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja yaitu penerangan, suhu ruangan, kebisingan, pertukaran udara, dan tata letak peralatan secara signifikan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.
- 2) Penelitian dengan judul : “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada RSUD Puri Husada Tembilahan”, oleh, Irma Amri, 2007. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja terdiri dari sub variabel mempengaruhi kepuasan kerja karyawan para medis RSUD Puri Husada Tembilahan. Kebersihan, pertukaran udara, penerangan lingkungan, pewarnaan, keamanan dan kebisingan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja bagi karyawan para medis di RSUD Puri Husada Tembilahan.

2.9 Pandangan Islam Tentang Kepuasan Kerja

Islam menjadikan kerja sebagai tuntutan fardu atas semua umatnya selaras dengan dasar persamaan yang di isyaratkan Islam. Dengan menggunakan segala unsur-unsur yang ada, maka Islam memberikan kewajiban yang menyeluruh atas setiap orang yang mampu bekerja untuk mencapai kebahagiaan di dunia maupun di akhirat. Jadi tidaklah kerja itu hanya khusus untuk golongan hamba abdi seperti sebelumnya.

Allah Swt juga menjelaskan dalam Al-qur'an Surat At-Taubah ayat 105 yang berbunyi :

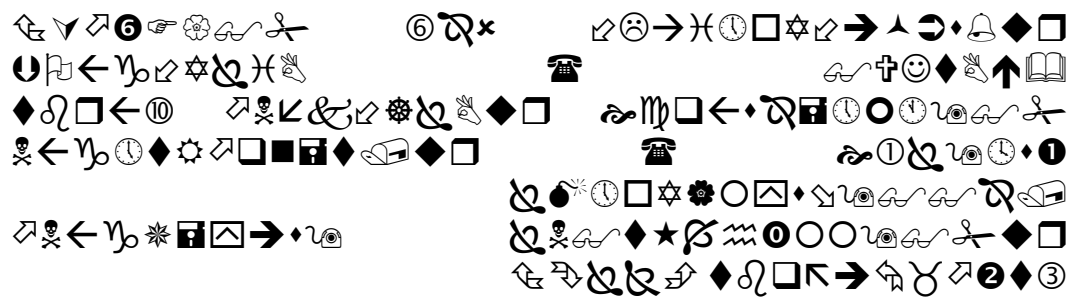


Artinya : *"Dan katakanlah wahai Muhammad, beramallah kamu akan segala apa yang diperintahkan, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang yang beriman akan melihat apa yang kamu kerjakan."* (Q.S At-Taubah: 105)

Islam menjadikan kerja sebagai sumber nilai insan dan ukuran yang tanggungjawab berbeza. Kerja sebagai sumber nilai manusia bererti manusia itu sendiri menentukan nilai atau harga ke atas sesuatu perkara itu. Sesuatu perkara itu pada zatnya tidak ada apa-apa nilai kecuali kerana nisbahnya kepada apa yang dikerjakan oleh manusia bagi menghasil, membuat, mengedar atau menggunakannya.

-Kerja juga merupakan sumber yang objektif bagi penilai prestasi manusia beraskan segi kelayakan. Oleh yang demikian Islam menentukan ukuran dan syarat-syarat kelayakan dan juga syarat-syarat kegiatan bagi menentukan suatu pekerjaan atau jawatan itu supaya dapat dinilai prestasi kerja seseorang itu. Dengan cara ini, Islam dapat menyingkirkan perasaan pilih kasih dalam menilai prestasi seseorang sama ada segi sosial, ekonomi dan politik.

Islam mewajibkan setiap umatnya bekerja untuk mencari rezeki dan pendapatan bagi menyara hidupnya. Islam memberi berbagai-bagai kemudahan hidup dan jalan-jalan mendapatkan rezeki di bumi Allah yang penuh dengan segala nikmat ini. Firman-Nya bermaksud:



Artinya : "Dan sesungguhnya Kami telah menetapkan kamu (dan memberi kuasa) di bumi dan Kami jadikan untuk kamu padanya (berbagai-bagai jalan) penghidupan." (al-A'raf: 168).

2.10 Kerangka Berpikir

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dibuat sebuah gambaran kerangka berpikir sebagai berikut :



Gambar 2.1 : Kerangka Berpikir

2.11 Konsep Operasional Penelitian

Tabel II.1 Konsep Operasional Penelitian

Variabel	Pengertian	Indikator
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Mangkunegara, 2009 : 119).	<ul style="list-style-type: none"> a. Turn over b. Tingkat Ketidakhadiran (absen) Kerja c. Umur d. Tingkat Pekerjaan e. Ukuran Organisasi Perusahaan
Lingkungan Kerja (X)	Lingkungan kerja merupakan seluruh bentuk suasana disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi para pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. (Handoko, 2002 : 195)	<ul style="list-style-type: none"> a. Suhu udara b. Suara kebisingan c. Penggunaan warna d. Ruang gerak e. Hubungan karyawan

2.12 Variabel Penelitian

Adapun variabel dalam penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Kepuasan Kerja (Y)
- b. Lingkungan Kerja (X)

2.13 Hipotesis

Berdasarkan uraian yang telah penulis kemukakan di atas, maka dapat ditarik sebuah hipotesis sebagai berikut : ***Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Buana Sinar Lestari Pekanbaru.***