

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 PENGERTIAN LINGKUNGAN KERJA

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas sehari-harinya.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antaralain sebagai berikut:

Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti

temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. (Isyandi, 2004:134)

Menurut (Simanjuntak, 2003:39) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut (Mardiana, 2005:78) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karywan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

2.2 FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI LINGKUNGAN KERJA

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu (Siagian, 2006:63) :

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lega
3. Ventilasi pertukaran udara
4. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan

5. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah

Menurut (**Sedarmayanti dalam Wulan, 2011:21**) Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

1. Faktor Lingkungan Kerja Fisik

- a. Pewarnaan
- b. Penerangan
- c. Udara
- d. Suara bising
- e. Ruang gerak
- f. Keamanan
- g. Kebersihan

2. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

1. Struktur kerja
2. Tanggung jawab kerja
3. Perhatian dan dukungan pemimpin
4. Kerja sama antar kelompok
5. Kelancaran komunikasi

Menurut (**Suwatno dan Priansa, 2011:163**) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

1. Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi:

a. Rencana Ruang Kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

b. Rancangan Pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

c. Kondisi Lingkungan Kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

d. Tingkat *Visual Pripacy* dan *Acoustical Privacy*

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat mdemberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “ keleluasan pribadi “ terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

2. Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

a. Pekerjaan Yang Berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

b. Sistem Pengawasan Yang Buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

c. Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

d. Perubahan-Perubahan Dalam Segala Bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.

e. Perselisihan Antara Pribadi Dan Kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan ditempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

Lingkungan kerja fisik maupun psikis keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan. Apabila sebuah perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja.

2.3 ASPEK LINGKUNGAN KERJA

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut (**Simanjuntak, 2003:39**):

1. Pelayanan kerja

Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam

bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa haln yakni :

- a. Pelayanan makan dan minum.
- b. Pelayanan kesehatan .
- c. Pelayanan kamar kecil/kamar mandi ditempat kerja, dan sebagainya.

2. Kondisi Kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dddapat dikendalikan, pengaruh warna, runag gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

3. Hubungan karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hala ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja, ketidak serasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

2.4. INDIKATOR LINGKUNGAN KERJA

Adapun indikator lingkungan kerja menurut **(Sedarmayanti: 2004:46)** adalah sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya ditempat kerja
2. Temperatur/suhu udara ditempat kerja
3. Kelembapan udara ditempat kerja
4. Sirkulasi udara ditempat kerja
5. Getaran mekanis ditempat kerja
6. Bau tidak sedap ditempat kerja
7. Tata warna ditempat kerja
8. Dekorasi ditempat kerja
9. Musik ditempat kerja
10. Keamanan ditempat kerja

Untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dalam perusahaan ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan (**Gie dalam Nuraini: 2013:103**):

1. Cahaya

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

2. Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat

pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

3. Udara

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

4. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telpon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

2.5 MANFAAT LINGKUNGAN KERJA

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi. (**Arep, 2003:103**).

2.6 KEPUASAN KERJA

Menurut (**Fathoni: 2006: 128**) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap itu dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Sedangkan menurut (**Robbins dalam Wibowo: 2007: 323**) 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 **(Hasibuan, 2006:202)**kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Sedangkan menurut **(Isyandi, 2004:137)**kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang dapat menyenangkan seseorang dalam bekerja atau yang dapat memberikan pemenuhan nilai-nilai pekerjaan.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif yang dicerminkan oleh karyawan baik didalam maupun diluar pekerjaan. Sikap tersebut seperti kedisiplinan dan prestasi dalam melaksanakan pekerjaan.

Ada beberapa hal yang dapat memberikan kepuasan kepada karyawan **(Nasution: 2003: 193)** yaitu:

1. Pekerjaan yang tidak monoton.
2. Pekerjaan yang dirancang oleh manajemen perusahaan sedemikian rupa sehingga tidak menyia-kan waktu dan tenaga kerja karyawan.
3. Karyawan bebas merencanakan sendiri pekerjaan dan tata kerja yang selektif.
4. Karyawan memperoleh wewenang yang memadai atas pekerjaannya.

5. Karyawan menyelesaikan pekerjaan harus memperoleh pengakuan atas hasil karyanya dan mendapat kesempatan untuk berkembang.
6. Karyawan merasa tidak diawasi dengan ketat.
7. Pekerjaan menyediakan umpan balik dari atasan tanpa menyebabkan rasa sakit hati dan kecewa.

2.7 FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (**Hasibuan: 2006: 203**) adalah :

1. Balas jasa yang adil dan layak.
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
3. Berat ringannya pekerjaan.
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
6. Sikap pemimpin dalam kepemimpinannya.
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Faktor-faktor kepuasan karyawan (**Isyandi, 2004:145**) yaitu:

1. Pergantian pegawai

Kepuasan kerja yang lebih tinggi berkaitan dengan tinggi rendahnya tingkat pergantian karyawan begitu pula sebaliknya karyawan yang kurang puas biasanya pergantian akan tinggi.

2. Ketidak Hadiran

Karyawan yang kurang puas cenderung ketidakhadirannya tinggi dan ketidakhadirannya yang tidak jelas

3. Usia

Cenderung karyawan yang lebih tua merasa puas dari pada karyawan yang berumur yang lebih muda hal ini disebabkan karena karyawan yang berumur lebih tua akan berpengalaman dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaannya, sementara karyawan yang lebih muda biasanya mempunyai harapan yang baik mengenai dunia kerjanya sehingga apabila terdapat kesenjangan dapat menyebabkan mereka tidak puas.

4. Tingkat Pekerjaan

Karyawan yang memiliki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung merasa lebih puas dari pekerjaan ini lebih menunjukkan kemampuan kerja yang lebih baik dan juga mempunyai penghasilan yang lebih baik dan sebaliknya.

5. Ukuran Organisasi

Ukuran organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan karena besar kecilnya organisasi berhubungan koordinasi, komunikasi dan partisipasi karyawan.

Faktor tersebut dapat membantu memahami bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya (**Isyandi, 2004:146**) :

1. Faktor pegawai, yaitu kemampuan, cara kerja, minat, kesehatan dan disiplin kerja.
2. Faktor lingkungan kerja, yaitu teman sejawat, kompensasi atau imbalan dan keadaan fisik ruangan.

3. Pekerjaan itu sendiri, yaitu tugas yang diembankan kepadanya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut **(Fathoni: 2006: 129)** yaitu balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pemimpin dalam kepemimpinannya dan sifat pekerjaan monoton atau tidak.

2.8 PENGARUH DARI KARYAWAN YANG TIDAK PUAS DI TEMPAT KERJA

Menurut **(Robbins, 2007:111)** ada konsekuensi ketika karyawan tidak puas ditempat kerja

1. Keluar (*Exit*), perilaku yang ditunjukkan untuk meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri.
2. Aspirasi (*Voice*), secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan beberapa bentuk aktivitas syarikat kerja.
3. Kesetiaan (*loyalitas*), secara pasif tetapi optimistis menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela organisasi ketika berhadapan dengan ancaman eksternal dan memercayai organisasi dan manajemen untuk “melakukannya hal yang benar”.
4. Pengabaian (*neglect*), secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih baik, termasuk ketidakhadiran atau keterlambatan yang terus menerus, kurangnya usaha, dan meningkatnya angka kesalahan.

2.9 PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KPUASAN KERJA

Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai maka karyawan tidak betah berada ditempat kerja karena merasa kurang puas dengan kondisi yang demikian sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan.

Menurut (**Gie dalam Nuraini 2013:103**) untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dalam perusahaan ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan:

1. Cahaya

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

2. Warna

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

3. Udara

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

4. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telpon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut (**Nitisemito** dalam **Nuraini 2013:97**) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Dari hal tersebut diatas dapat dikatan bahwa karyawan kurang merasa puas di lingkungan kerja apabila suasana dalam lingkungan kerja kurang kondusif seperti pewarnaan yang kurang tepat, suhu udara yang kurang baik, suara bising, air conditioner (AC) dan penerangan yang kurang memadai.

Menurut (**Fathoni, 2006:128**)kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap itu dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Menurut (**Hasibuan, 2006:203**) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawanadalah :

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
3. Berat ringannya pekerjaan

4. Suasana dan lingkungan pekerjaan
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
6. Sikap pemimpin dalam kepemimpinannya
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Menurut Spector (1997) faktor-faktor penyebab kepuasan kerja dapat diklasifikasikan ke dalam dua kategori umum, yaitu faktor lingkungan pekerjaan dan faktor-faktor individu. Enam faktor penyebab kepuasan kerja yang termasuk ke dalam faktor lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik pekerjaan

Individu yang merasa kepuasan intrinsik ketika melakukan pekerjaan dan tugas-tugasnya akan menyukai pekerjaan mereka dan memiliki motivasi untuk memberikan kemampuan yang terbaik.

2. Batasan Dari Organisasi

Batasan dari organisasi adalah kondisi lingkungan pekerjaan yang menghambat performa kerja karyawan. Karyawan yang mempersiapkan adanya tingkat batasan yang tinggi cenderung untuk tidak puas dengan pekerjaannya.

3. Peran Dalam Pekerjaan

Ambiguitas peran dan konflik peran memiliki hubungan dengan kepuasan kerja. Karyawan yang mengalami ambiguitas peran ketika ia memiliki kepastian mengenai fungsi dan tanggung jawabnya dalam pekerjaan. Sedangkan konflik peran terjadi ketika individu mengalami tuntutan yang bertentangan dengan fungsi dan tanggung jawabnya.

4. Konflik Antara Pekerjaan Dan Keluarga

Konflik antara pekerjaan dan keluarga terjadi ketika tuntutan dalam pekerjaan dan tuntutan keluarga saling bertentangan. Konflik tersebut memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang mengalami tingkat konflik yang tinggi cenderung untuk memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah.

5. Gaji

Hubungan antara tingkat gaji dan kepuasan kerja cenderung lemah. Hubungan tersebut menunjukkan bahwa gaji bukan merupakan faktor yang sangat kuat pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Walaupun tingkat gaji bukan merupakan hal yang penting, keadilan dalam pembayaran gaji dapat menjadi sangat penting, karena karyawan yang membandingkan dirinya dengan karyawan lainnya akan tidak puas, jika ia memperoleh gaji yang lebih rendah dari karyawan lain dengan pekerjaan yang sama. Hal yang dapat menjadi lebih penting daripada perbedaan gaji adalah bagaimana karyawan menyadari bahwa pembagian gaji sudah diatur oleh kebijakan dan prosedur yang adil. Oleh karena itu, proses pembagian gaji memiliki dampak yang lebih besar dari pada tingkat gaji yang sesungguhnya terhadap kepuasan kerja karyawan.

6. Stress Kerja

Dalam setiap pekerjaan, setiap karyawan akan menghadapi kondisi dan situasi yang dapat mereka merasa tertekan (*Stress*). Kondisi dan situasi tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh keadaan emosional pada waktu yang

singkat, tetapi juga kepuasan kerja dalam jangka waktu yang lebih lama. Adapun situasi dan kondisi dalam pekerjaan yang dapat membuat karyawan merasa tertekan adalah beban kerja (tuntutan pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan), control (kebebasan yang diberikan kepada karyawan untuk membuat keputusan tentang pekerjaan mereka, dan jadwal kerja. Kondisi tersebut memiliki hubungan dengan tingkat kepuasan kerja karyawan.

Sedangkan dua faktor yang menyebabkan kepuasan kerja yang termasuk ke dalam faktor individu adalah:

1. Karakteristik kepribadian.
2. Kesesuaian antara individu dengan pekerjaan.

Selain beberapa faktor di atas, Spektor (2000) juga menyatakan bahwa gender, usia, serta perbedaan budaya dan etnis dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

2.10 PENELITIAN TERDAHULU

Penelitian yang dilakukan oleh **Hermanto Sirait**, dengan judul “ Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Angkasa Pekanbaru”. Dengan jumlah sampel sebanyak 50 orang karyawan. Dari hasil penelitian yang dilakukan, tingkat kepuasan kerja karyawan pada Hotel Ankasa Pekanbaru berada pada skala 204 dimana posisinya diantara rentang 171-210 yang artinya baik. Adapun hasil penelitian dari lingkungan kerja yaitu nilai rata-rata jawaban variabel lingkungan kerja karyawan adalah 196, yakni 171-210 yang artinya baik.

Jadi lingkungan kerja karyawan pada Hotel Angkas Pekanbaru adalah baik. Indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu sarana, kebersihan, penerangan dan keamanan.

Penelitian yang dilakukan oleh **Triningsih** dengan judul “ Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Karyawan SMP Negeri 30 Semarang. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja Guru dan karyawan SMP Negeri 30 Semarang dalam kategori tinggi, yang berarti sebagian besar mempunyai minat yang tinggi telah tercakup gajinya kebutuhan akan rasa aman tercukupi, adanya hubungan interpersonal yang baik dan mendapatkan kesempatan untuk berkembang. Motivasi kerja ini berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 18,8 %. Lingkungan kerja di SMP Negeri 30 Semarang dalam kategori baik, pewarnaan pada dinding ruangan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, keamanannya memberikan kenyamanan, meskipun dari segi suara masih bising, sebab dekat dengan jalan raya. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sebesar 16,7 % secara bersama-sama motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 38,3 %.

2.11 PANDANGAN ISLAM TENTANG LINGKUNGAN KERJA

أَلَمْ تَرَ كَيْفَ فَعَلَ رَبُّكَ بِعَادٍ ﴿١﴾ إِرْمَ ذَاتِ الْعِمَادِ ﴿٧﴾ الَّتِي لَمْ يُخْلَقْ مِثْلُهَا فِي الْبِلَادِ ﴿٨﴾
 وَثَمُودَ الَّذِينَ جَابُوا الصَّخْرَ بِالْوَادِ ﴿٩﴾ وَفِرْعَوْنَ ذِي الْأَوْتَادِ ﴿١٠﴾
 الَّذِينَ طَغَوْا فِي الْبِلَادِ ﴿١١﴾ فَأَكْثَرُوا فِيهَا الْفَسَادَ ﴿١٢﴾

فَصَبَّ عَلَيْهِمْ رَبُّكَ سَوْطَ عَذَابٍ ﴿١٣﴾

Artinya:

6. Apakah kamu tidak memperhatikan bagaimana Tuhanmu berbuat terhadap kaum 'Aad.
7. (yaitu) penduduk Iram yang mempunyai bangunan-bangunan yang tinggi,
8. yang belum pernah dibangun (suatu kota) seperti itu, di negeri-negeri lain,
9. dan kaum Tsamud yang memotong batu-batu besar di lembah,
10. dan kaum Fir'aun yang mempunyai pasak-pasak (tentara yang banyak),
11. yang berbuat sewenang-wenang dalam negeri,
12. lalu mereka berbuat banyak kerusakan dalam negeri itu,
13. karena itu Tuhanmu menimpakan kepada mereka azab.

Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja kita harus memperhatikan lingkungan disekitar kita.

2.12 PANDANGAN ISLAM TENTANG KEPUASAN KERJA

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلّٰهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ ءَلَّا تَعْدِلُوْا اَعْدِلُوْا هُوَ اَقْرَبُ لِلتَّقْوٰى وَاتَّقُوا اللّٰهَ اِنَّ اللّٰهَ خَبِيْرٌۢ بِمَا تَعْمَلُوْنَ ﴿٥﴾

Artinya:

Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.

Dalam hubungannya dengan kepuasan kerja karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan- pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dalam dalam beragam tugas,kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja.yang mereka persepsikan sebagai adil,tidak meragukan,dan segaris dengan yang diharapkan mereka.

2.13 TEORI KLASIK

3. *Hygiene Theori* (Frederick Herzberg)

- a. *Motivation factor* (faktor motifasi), adalah faktor-faktor yang dapat memberikan kepuasan kerja.

Hal-hal yang dapat mendorong prestasi ini bersipat instrinsik (dalam diri sese orang), yaitu:

- 1) Kepuasan terhadap pekerjaan.
- 2) Keberhasilan yang diraih.
- 3) Kesempatan bertumbuh.

- 4) Kemajuan dalam karier.
 - 5) Pegakuan oranglain.
- b. *Hygiene faktor* (faktor lingkungan), adalah faktor yang dapat menyebabkan ketidak puasan kerja yang bersipat ekstrinsik (dari luar diri seseorang), yaitu:
- 1) situasi seseorang dalam organisasi.
 - 2) Hubungan karyawandegan atasan.
 - 3) Hubungan seseorang karyawan degan rekan kerja.
 - 4) Kebijakan organisasi.
 - 5) Sistim administrasi organisasi.
 - 6) Kondisi kerja.
 - 7) Sistim imbalan yang berlaku.

4. *Hierarchy Of Ned Theory* (Abraham Maslow)

- a. *Pysiological Needs* (kebutuhan phisik dan biologis)
- b. *Sefety and security Needs* (kebutuhan kebebasan dari ancaman)
- c. *Affiliation or Acceptance Needs* (kebutuhan sosial)
- d. *Esteem or Status Needs* (kebutuhan akan penghargaan diri)
- e. *Self Actualization Needs* (kebutuhan akan aktualisasi diri)

2.14 KONSEP OPERASIONAL VARIABEL

Tabel 2.1: Konsep Operlasional Variabel

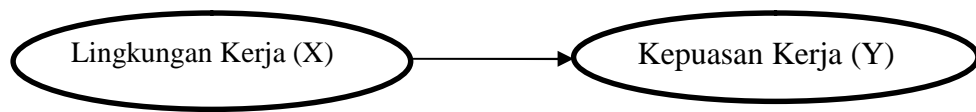
Variabel	Defenisi Variabel	Indikator
Lingkungan Kerja (X)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC) penerangan yang memadai dan sebagainya.(Nitisemito dalam Nuraini, 2013:97)	<ul style="list-style-type: none"> a. Penerangan/cahaya ditempat kerja b. Temperatur/suhu udara ditempat kerja c. Kelembapan udara ditempat kerja d. Sirkulasi udara ditempat kerja e. Bau tidak sedap ditempat kerja f. Tata warna ditempat kerja g. Dekorasi ditempat kerja h. Keamanan ditempat kerja(Sedarmayanti 2004:46)
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap itu dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.(Fathoni, 2006:128)	<ul style="list-style-type: none"> a. Keluar (<i>Exit</i>) b. Aspirasi (<i>Voice</i>) c. Kesetian (<i>Loyalitas</i>) d. Pegabayan (<i>Neglect</i>) (Robbins, 2007:111)

2.15 KERANGKA BERFIKIR

Berdasarkan kerangka teori diatas dengan dibuat paradigma konseptual dalam penelitian sebagai berikut :

Menurut (Nuraini, 2013:118) kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan, maka dari itu manejer harus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk terciptanya kepuasan tersebut.

Gambar 2.1: Kerangka Berfikir



Sumber: dikembangkan untuk penelitian ini, 2014.

Lingkungan kerja (x) memengaruhi kepuasan kerja (y).

2.16 VARIABEL PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis mengambil variabel penelitian dengan pembahasan sebagai berikut:

1. Variabel Independent yaitu Lingkungan Kerja (X)
2. Variabel Dependent yaitu Kepuasan Kerja (Y)

2.17 HIPOTESIS.

Berdasarkan pada kajian teorits dan kerangka konseptual maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut: Diduga lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di bagin kantor PT.Maton Hause Land.