

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kemampuan membaca situasi diri dan lingkungan Menurut Handoko (2001) definisi atau pengertian kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, para karyawan memandang pekerjaan mereka. Robbins (2003) istilah kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu; seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu.

Sumber kepuasan kerja terdiri atas pekerjaan yang menantang, imbalan yang sesuai, kondisi/ lingkungan kerja yang mendukung, dan rekan kerja yang mendukung. Bavendam (2000) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja bersifat multidimensi dimana seseorang merasa lebih atau kurang puas dengan pekerjaannya, supervisornya, tempat kerjanya dan sebagainya.

Bavendam, (2000) telah membuat diagram kepuasan kerja yang menggambarkan kepuasan kerja sebagai respon emosional orang-orang atas kondisi pekerjaannya. Kepuasan kerja bersifat multidimensional maka kepuasan kerja dapat mewakili sikap secara menyeluruh (kepuasan umum) maupun mengacu pada bagian pekerjaan seseorang. Artinya jika secara umum mencerminkan kepuasannya sangat tinggi tetapi dapat saja seseorang akan merasa tidak puas dengan salah satu atau beberapa aspek saja misalnya jadwal liburan (Davis, 1985).

Konsekuensi dari kepuasan kerja dapat berupa meningkat atau menurunnya prestasi kerja pegawai, pergantian pegawai, kemangkiran, atau pencurian (Davis, 1985). Berdasarkan pendapat-pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap, persepsi atau emosi yang dimiliki seseorang atau pegawai terhadap pekerjaannya.

Menurut Wexley dan Yukl dalam As'ad (2003) teori-teori tentang kepuasan kerja ada 3 macam yang lazim dikenal yaitu teori perbedaan atau *discrepancy theory*, teori keseimbangan atau *equity theory*, dan teori dua factor atau *two factor theory*.

1) *Discrepancy Theory*

Teori ini dipelopori oleh Porter pertama kali pada tahun 1974 yang mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan (*different between how much of something there should be and how much there is now*). Apabila yang didapat ternyata lebih besar daripada yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Sebaliknya, makin jauh kenyataan yang dirasakan di bawah standart minimum sehingga menjadi negative *discrepancy*, maka makin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya.

2) *Equity Theory*

Teori ini dikembangkan oleh Adams, adapun pendahulu dari teori adalah Zalezenik. Prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas situasi. Perasaan *equity* ataupun *inequity* atas suatu situasi, diperoleh orang dengan cara

membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun ditempat lain.

3) *Two Factor Theory*

Prinsip dari teori adalah bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan dua hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang berlanjut. Teori ini pertama kali dikemukakan pertama kali oleh Herzberg pada tahun 1959, berdasarkan hasil penelitiannya beliau membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu kelompok *satisfier* atau motivator dan kelompok *disatisfier* atau *hygiene factors*. *Satisfier* (motivator) adalah factor-factor atau situasi yang dibuktikan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari *achievement, recognition, work itself, responsibility, dan advancement*. Dikatan bahwa hadirnya factor ini akan menimbulkan kepuasan tetapi tidak hadirnya factor ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Disatisfier (hygiene factors)* adalah fakto-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari *company policy and administration, supervision technical salary, interpersonal relations, work condition, job security and status*. Perbaikan atas kondisi atau situasi ini akan mengurangi atau menghilangkan

ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan karena ia bukan sumber kepuasan kerja.

2. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Jewell dan Siegall (1998) beberapa aspek dalam mengukur kepuasan kerja:

- a. Aspek psikologis, berhubungan dengan kejiwaan karyawan meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan.
- b. Aspek sosial, berhubungan dengan interaksi sosial, baik antar sesama karyawan dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda jenis kerjanya serta hubungan dengan anggota keluarga.
- c. Aspek fisik, berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, pengaturan waktu istirahat, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.
- d. Aspek finansial berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besar gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas dan promosi.

Luthans (2006) dalam bukunya *Perilaku Organisasi* secara rinci sebagai dimensi terjadinya suatu kepuasan kerja, dan merupakan pengembangan dari ketiga dimensi sebelumnya, yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan, dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang

menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan. Penelitian terbaru menemukan bahwa karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan menghubungkan antara kepribadian dan kepuasan kerja. Jika persyaratan kreatif pekerjaan terpenuhi, maka mereka cenderung menjadi puas. Selain itu, perkembangan karir (tidak perlu promosi) merupakan hal penting untuk karyawan muda dan tua.

2. Gaji

Gaji sebagai faktor multidimensi dalam kepuasan kerja merupakan sejumlah upah/ uang yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi. Uang tidak hanya membantu orang memperoleh kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi. Karyawan melihat gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan. Jika karyawan fleksibel dalam memilih jenis benefit yang mereka sukai dalam sebuah paket total (rencana benefit fleksibel), maka ada peningkatan signifikan dalam kepuasan benefit dan kepuasan kerja secara keseluruhan.

3. Kesempatan promosi

Kesempatan promosi adalah kesempatan untuk maju dalam organisasi, seperti halnya memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki penghargaan, seperti promosi atas dasar senioritas atau kinerja dan promosi kenaikan gaji. Lingkungan kerja yang positif dan kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian dasar menjadi lebih penting daripada kesempatan promosi.

4. Pengawasan (Supervisi)

Pengawasan merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Ada 2 (dua) dimensi gaya pengawasan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Yang pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan, seperti memberikan nasehat dan bantuan kepada karyawan, komunikasi yang baik dan meneliti seberapa baik kerja karyawan. Yang kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan. Secara umum, kedua dimensi tersebut sangat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan.

5. Rekan kerja

Pada umumnya, rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang 'kuat' bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu. Karena kelompok kerja memerlukan kesalingtergantungan antar anggota dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi seperti itulah efektif membuat pekerjaan menjadi lebih menyenangkan, sehingga membawa efek positif yang tinggi pada kepuasan kerja.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2003) ada empat faktor yang kondusif bagi tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi, yaitu :

a. Pekerjaan yang secara mental menantang

orang lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan satu varietas tugas, kebebasan dan umpan balik tentang seberapa baiknya mereka melakukan itu. Karakteristik-karakteristik ini membuat pekerjaan menjadi menantang secara mental.

b. Imbalan yang wajar

Karyawan menginginkan sistem penggajian yang mereka anggap tidak ambigu, dan sejalan dengan harapan mereka. Bila pembayaran itu kelihatan adil berdasarkan pada permintaan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pembayaran masyarakat, kepuasan mungkin dihasilkan.

c. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung

Karyawan merasa prihatin dengan kondisi lingkungan kerja mereka jika menyangkut masalah kenyamanan pribadi maupun masalah kemudahan untuk dapat bekerja dengan baik. Banyak studi yang menunjukkan bahwa para karyawan lebih menyukai lingkungan fisik yang tidak berbahaya atau yang nyaman. Selain itu kebanyakan karyawan lebih suka bekerja tidak jauh dari rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dengan alat dan perlengkapan yang memadai.

d. Rekan kerja yang suportif

Dari bekerja orang mendapatkan lebih dari sekedar uang atau prestasi-prestasi yang berwujud, bagi sebagian karyawan kerja juga dapat mengisi kebutuhan akan interaksi social. Oleh karena itu, tidak heran jika seorang karyawan memiliki rekan kerja yang suportif dan bersahabat dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Menurut Hasibuan (2008) kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor :

1. Balas jasa yang layak dan adil
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

Siagian (1995) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan dalam bekerja, yaitu:

1. Pekerjaan yang penuh tantangan Pekerja ingin melakukan pekerjaan yang menuntut imajinasi, inovasi, dan kreativitas. Pekerja ingin mendapatkan tugas yang tidak terlalu mudah sehingga penyelesaiannya dapat dilakukan tanpa mengerahkan segala ketrampilan tenaga, dan waktu yang tersedia baginya. Sebaliknya, pekerja juga tidak menyukai pekerjaan yang terlalu sukar, yang memungkinkan hasilnya kecil, walaupun sudah mengerahkan segala kemampuan, ketrampilan. Waktu dan tenaga yang dimilikinya karena akan menyebabkan dirinya frustrasi jika berlangsung terus menerus. Untuk jangka panjang, akan berakibat pada tingkat kepuasan kerja yang rendah.

2. Sistem Penghargaan yang Adil

Seseorang akan merasa diperlakukan secara adil apabila perlakuan itu menguntungkannya dan sebaliknya. Dalam kehidupan bekerja persepsi tersebut dikaitkan dengan berbagai hal seperti:

a. Soal pengupahan dan penggajian

Upah atau gaji adalah imbalan yang diterima oleh seseorang dari organisasi/perusahaan atas balas jasa yang telah diberikannya baik berupa waktu, tenaga, keahlian dan ketrampilan. Biasanya seseorang melihat upah atau gaji itu dengan beberapa perbandingan seperti:

1) Perbandingan pertama dikaitkan dengan harapan seseorang berdasarkan tingkat pendidikan, pengalaman, masa kerja, jumlah tanggungan, status social, dan kebutuhan ekonomisnya.

2) Perbandingan kedua dikaitkan dengan orang lain organisasi terutama mereka yang memiliki karakteristik yang serupa dengan pembanding dan melakukan pekerjaan yang sejenis dan memikul tanggung jawab yang professional dan relative sama. Jika terdapat perbedaan antara upah dan gaji seseorang dengan rekannya yang menurut pandangannya memiliki karakteristik yang sejenis, hal itu dipandang sebagai suatu hal yang tidak adil.

3) Perbandingan ketiga dikaitkan dengan pekerja dalam organisasi lain di kawasan yang sama dan bergerak dalam bidang yang sama.

4) Perbandingan keempat dikaitkan dengan peraturan perundangundangan, terutama yang menyangkut tingkat upah minimum yang sudah diatur dalam undang-undang.

5) Perbandingan kelima dikaitkan dengan apa yang diterima seseorang dalam bentuk upah atau gaji dengan kemampuan organisasi.

b. Sistem Promosi

Setiap organisasi atau perusahaan harus mempunyai kejelasan tentang peningkatan karier yang mungkin dicapai oleh seseorang berdasarkan kriteria atau persyaratan tertentu yang telah ditetapkan. Promosi dalam organisasi harus objektif dan tidak bersifat subjektif.

B. Persepsi Lingkungan Kerja

1. Pengertian Persepsi

Persepsi merupakan salah satu aspek psikologis yang penting bagi manusia dalam merespon kehadiran berbagai aspek dan gejala di sekitarnya. Persepsi mengandung pengertian yang sangat luas, menyangkut intern dan ekstern. Berbagai ahli telah memberikan definisi yang beragam tentang persepsi, walaupun pada prinsipnya mengandung makna yang sama. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, persepsi adalah tanggapan (penerimaan) langsung dari sesuatu. Proses seseorang mengetahui beberapa hal melalui panca inderanya.

Persepsi adalah proses yang digunakan individu mengelola dan menafsirkan kesan indera mereka dalam rangka memberikan makna kepada lingkungan mereka. Meski demikian apa yang dipersepsikan seseorang dapat berbeda dari kenyataan yang obyektif (Robbins, 2003). Persepsi merupakan suatu proses kognitif psikologis dalam diri individu yang mencerminkan sikap, kepercayaan, nilai dan pengharapan yang digunakan individu untuk memahami objek yang dipersepsi.

Persepsi merujuk kepada cara kita menyadari benda-benda, manusia, dan peristiwa-peristiwa. Penilaian meliputi semua cara kita menarik kesimpulan mengenai apa yang telah diamati.

Ada dua cara mempersepsi yang amat berlainan yakni mengamati melalui indera (*sensing*) dan mengamati melalui perasaan (*intuiting*) dan ada dua cara penilaian yang amat berlainan penilaian melalui pikiran (*thinking*) dan penilaian melalui perasaan (*feeling*). Bila orang berbeda secara sistematis dalam cara mereka mempersepsi, masuk akal untuk mempercayai bahwa mereka akan menunjukkan tipe gaya pengoperasian yang berlainan pula.

Jadi, berdasarkan penjelasan-penjelasan yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa persepsi adalah hasil dari pengorganisasian dan pengintegrasian terhadap stimulus-stimulus yang diterima oleh panca indera agar dapat memberi arti terhadap lingkungan sekitar.

2. Pengertian Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para pegawai bekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Faktor-faktor yang termasuk lingkungan kerja adalah pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, kebisingan, ruang gerak dan hubungan antara pegawai atau pegawai dengan atasan.

Menurut Nitisemito (2001) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Dalam beberapa penelitian menemukan bahwa orang-orang di dalam organisasi menghabiskan sebagian besar waktunya untuk interaksi interpersonal karena hubungan social antar manusia selalu terjadi di lingkungan kerja. Hubungan yang terjadi antara atasan dengan bawahan, bawahan dengan bawahan. Nitisemito (2001) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni : (a) lingkungan kerja fisik, dan (b) lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik diantaranya adalah: penerangan/cahaya, temperatur/suhu udara,

kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, musik dan keamanan di tempat kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik diantaranya adalah hubungan sosial di tempat kerja baik antara atasan dengan bawahan atau hubungan antara bawahan. Sedangkan lingkungan kerja adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala dan sosial-kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, interaksi sosial pegawai dan lain-lain.

Berdasarkan definisi tersebut dapat dinyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai bekerja yang mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan beban tugasnya. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

3. Aspek-Aspek Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa secara garis besar, aspek lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik.

1) Lingkungan kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001), Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001) 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.

Sedangkan menurut Newstorm (1996) ada dua pengelompokan yaitu:

1. Kondisi Fisik dari Lingkungan Kerja

Kondisi Fisik menurut Newstorm adalah faktor yang lebih nyata dari faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi perilaku para pekerja seperti kondisi fisik, dimana yang termasuk didalamnya adalah tingkat pencahayaan, suhu udara, tingkat kebisingan, jumlah dan macam-macam radiasi udara yang berasal dari zat kimia dan polusi-polusi, ciri-ciri estetis seperti warna dinding dan lantai dan tingkat ada (atau tidaknya) seni didalam bekerja, musik, tumbuh-tumbuhan atau hal-hal yang menghiasi tempat kerja.

2. Kondisi Psikologis dari Lingkungan Kerja

Menurut Newstrom (1996) kondisi psikologis dari lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja yang meliputi perasaan yang bersifat pribadi atau kelompok, status dihubungkan dengan sejumlah lokasi ruang kerja dan sejumlah pengawasan atau lingkungan kerja.

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, seperti yang dikemukakan Sedarmayanti (2001), yaitu:

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Suara bising
4. Penggunaan warna
5. Ruang gerak yang diperlukan
6. Keamanan bekerja
7. Hubungan antar Pegawai

Dikemukakan juga oleh Newstorm (1996) beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja meliputi:

1. *Illumination* (pencahayaan)
2. *Temperature* (suhu)
3. *Noise* (bising)
4. *Pollution* (pencemaran)
5. *Aesthetic Factors* (faktor keindahan)
6. *Feeling of Privacy* (privasi dari pegawai)
7. *Sense of Status and Importance* (berinteraksi dan diakui keberadaannya)

5. Pengertian Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja

Persepsi tentang lingkungan kerja fisik merupakan proses psikologi yang kompleks yang berhubungan dengan proses penginderaan, pengorganisasian, dan proses interpretasi serta penilaian terhadap kondisi material. Robbins (2003) menjelaskan bahwa persepsi merupakan proses seseorang dalam mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera agar dapat memberi arti terhadap lingkungan sekitarnya. Gibson (1988) menyatakan bahwa persepsi terhadap lingkungan merupakan serangkaian hal dari lingkungan yang dipersepsikan oleh orang-orang yang bekerja dalam suatu lingkungan organisasi serta mempunyai peranan yang besar dalam mempengaruhi tingkah laku karyawannya.

Pendapat tersebut didukung oleh Steers dalam (Handayani, 2003) yang membatasi persepsi terhadap lingkungan kerja sebagai hal-hal karakteristik yang dipersepsikan individu dalam organisasi. Persepsi merupakan hasil dari tindakan yang dilakukan organisasi secara sadar maupun tidak sadar yang dapat mempengaruhi tingkah laku individu di dalam suatu organisasi.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa persepsi terhadap lingkungan kerja adalah serangkaian keadaan lingkungan yang dipersepsi dan dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh anggotanya dan diduga merupakan kekuatan yang mempengaruhi perilaku anggota tersebut.

C. Hubungan Persepsi Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan

Persepsi terhadap lingkungan kerja adalah serangkaian keadaan lingkungan yang dipersepsi dan dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh anggotanya dan diduga merupakan kekuatan yang mempengaruhi perilaku anggota tersebut. unsur perasaan memang memiliki peranan yang besar sekali dalam menentukan sikap. Misalnya, keluhan para karyawan dalam menanggapi kondisi kerjanya seringkali bukan disebabkan kondisi fisik yang benar-benar buruk dalam perusahaan, tetapi lebih disebabkan oleh perasaan mereka yang beranggapan bahwa kondisi tersebut tidak seharusnya demikian jeleknya, tetapi seharusnya bisa lebih baik, atau kondisi yang buruk tersebut semestinya bisa dihindari. Karena itu, biasanya selain memperhatikan kondisi fisik dan materil yang baik dalam perusahaan, psikologi perusahaan lebih menekankan pada masalah-masalah psikologis, misalnya opini, prasangka, motivasi kerja, emosi, sikap, termasuk persepsi karyawan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat mempengaruhi produktivitas pegawai yang dengan kata lain dapat meningkatkan

keuntungan bagi perusahaan. Hubungan antara pekerja di dalam lingkungan kerja dan instrument-instrumen yang terdapat di dalamnya menjadi bagian dalam pekerjaan itu sendiri. Manajemen dapat menentukan bagaimana untuk memaksimalkan kinerja pegawai dengan menciptakan kepuasan kerja. Hal tersebut difokuskan kepada motivasi personal dan infrastruktur dari lingkungan kerja.

Dalam Penelitian yang dilakukan oleh Queentarina A. (2012) Bahwa ada Hubungan yang signifikan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja pada divisi SDM PT Surveyor Indonesia.

Didukung dengan apa yang diungkapkan Sedarmayanti (2001), manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

D. Kerangka Teoritik

Lingkungan kerja sedikit banyaknya akan mempengaruhi kondisi fisik ataupun psikologi pegawai. Maka sangat penting bagi manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang dapat membuat karyawannya bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang ergonomik, sebagai ilmu terapan yang mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan tingkat kenyamanan, efisiensi, dan keamanan dalam mendesain tempat kerja demi memuaskan kebutuhan fisik dan psikologis karyawan di perusahaan. Tentu saja kepuasan kerja tidak datang dengan sendirinya, disamping dengan adanya kemauan dan usaha dalam diri karyawan, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi hal tersebut. Salah satu yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja.

Sedangkan Robbins (2003) menjelaskan bahwa persepsi merupakan proses seseorang dalam mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera agar dapat memberi arti terhadap lingkungan sekitarnya.

Persepsi lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan mengakibatkan menurunnya hasil kerja pegawai dan sebaliknya, jika persepsi lingkungan kerja sangat menyenangkan maka akan menimbulkan rasa kepuasan kerja dan hasil kerja pada diri pegawai tersebut. Hal tersebut tentu saja akan menguntungkan bagi perusahaan.

Dari beberapa penjelasan telah dijelaskan mengenai variabel-variabel yang digunakan dalam penulisan penelitian ini, maka di dalam model penelitian ini digambarkan secara visual mengenai penelitian yang melibatkan dua variabel yaitu persepsi lingkungan kerja dengan kepuasan kerja yang secara teoritis memiliki keterikatan satu sama lain. Jika digambarkan, model analisis yang dihasilkan adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1 Bagan Kerangka Teoritik

E. Hipotesis

Terdapat hubungan persepsi lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan.