BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi ini, perusahaan yang tidak memenuhi tuntutan pelanggan dengan mutu produk yang istimewa mungkin akan terhempas dari percaturan dunia bisnis. Perusahaan-perusahaan yang aktif mengejar kualitas pastilah akan memenuhi pertumbuhan yang sehat dimasa depan. Oleh karena itu perusahaan harus siap menghadapi tekanan-tekanan untuk berubah, mereka dituntut untuk memberikan tanggapan agar tetap bertahan dan sukses dalam persaingan bisnis saat ini dan akan datang. Hal tersebut harus ditanggapi oleh manajemen yang dituntut untuk menyediakan kinerja yang lebih baik sekaligus miningkatkan dan mempertahankan kualitas, serta daya saing untuk menghadapi tekanan selanjutnya. Kualitas sumber daya manusia yang berkompeten merupakan pokok dari keberhasilan perusahaan, namun faktor organisasi dan lingkungan juga memberikan pengaruh besar bagi karyawan dalam proses bekerja.

UNMAS DENPASAR

Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan dan fungsi yang penting dalam setiap oranisasi. Karena dengan fungsi tersebut organisasi akan lebih baik dalam mengelola, megatur, serta memanfaatkan sumber daya manusianya agar dapat berfungsi secara maksimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai sesua dengan harapan yang diinginkan (Asnawi,2015). Salah satu aspek pokok dari pekerjaan manajemen yang berkaitan dengan sumber daya manusia adalah aspek yang berkaitan dengan kinerja karyawan dan manajemen yang mengelola ini lebih dikenal dengan sebutan manajemen kinerja.

Dengan demikian dapat dikatakan sukses atau tidaknya suatu organisasi tergantung pada kinerja karyawan dalam organisasi, maka untuk mencapai keberhasilan organisasi, perusahaan harus mampu untuk meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan melalui lingkungan kerja yang kondusif serta kepuasan karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja.

Kinerja adalah hasil kerja secara nyata berupa kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadannya (Mangkunegara, 2005). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan perusahaan bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Lingkungan Kerja adalah persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja, hal ini berpotensi menimbulkan kecemasan. (Sahlan, 2015) Perusahaan harus dapat memperhatikan kondisi yang ada dalam perusahaan baik didalam maupun diluar ruangan tempat

UNMAS DENPASAR

kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lancar dan merasa aman. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dijalankan. Penting untuk diperhatikan oleh 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 yang nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan. Hal ini dipertegas oleh hasil penelitian dari (Rochmad Bagus Darmawan, 2018) menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja selain lingkungan kerja yaitu kepuasan kerja dimana kepuasan kerja dalam hal apapun sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan tidak akan dapat tercapai tanpa adannya kepuasan kerja karyawan karena jika karyawan merasa puas maka yang akan merasa untung adalah perusahaannya itu sendiri. Dan hal ini sangat berpengaruh pada tujuan dari perusahaan. Selain itu karyawan yang merasa puas dalam bekerja senantiasa akan selalu bersikap positif dan selalu mempunyai kreatifitas yang tinggi. (Menurut Wibowo,2010) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukan perbedaan antara jumlah

UNMAS DENPASAR

penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Devi dan Diana (2009) menunjukan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pegawai yang merasakan kepuasan dalam bekerja cenderung lebih setia dan loyal terhadap perusahaan dalam jangka waktu yang lama.

CV. Wijaya Steel Mandiri merupakan sebuah perusahaan yang berkembang di bidang kontruksi atap baja ringan serta mengembangkan produksinya berupa trimdek, reng dan hollow. CV. Wijaya Steel Mandiri yang berlokasi di Jl. Raya Tojan No. 99 Blahbatuh, Gianyar, Bali. Di era globalisasi ini sebagai penyedia produk untuk konsumen, CV. Wijaya Steel Mandiri ini memiliki tujuan yang sama yaitu memberikan hasil berkualitas, maka dengan itu sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktifitas perusahaan, karena memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuannya yang realitas, rencana kerja yang menyeluruh, berani mengambil resiko yang dihadapi, maka produktivitas perusahaan akan meningkat, oleh karena itu salah satunya meningkatkan kinerja karyawan yang baik dan kondusif.

UNMAS DENPASAR

Di dalam CV. Wijaya Steel Mandiri, penulis menemukan beberapa fenomena yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Berdasarkan observasi dan wawancara terhadap salah satu pimpinan dan karyawan, penulis menemukan adanya pencapaian target yang belum optimal. Berikut data pencapaian penjualan di CV. Wijaya Steel Mandiri dari tahun 2018 sampai 2020 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Laporan Target dan Pencapaian Penjualan CV. Wijaya *Steel* Mandiri

Tahun 2018-2020

Tahun	Target	Pencapaian	% Pencapaian
2018	7.380.000.000	6.768.862,000	91.7%
2019	7.500.000.000	7.000.426.000	93.3%
2020	7.620.000.000	6.000.771.000	78.8%

Sumber: CV. Wijaya Steel Mandiri

Dari data Tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa terdapat penurunan pencapaian target penjualan pada perusahaan CV. Wijaya Steel Mandiri, dimana penurunan target penjualan ini terjadi pada tahun 2020, dimana perusahaan tidak mencapai target penjualan yaitu dimana penjualan hanya mencapai 78.8%, sedangkan penjualan yang harus dicapai yaitu minimal 80% dari target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Dari data diatas terlihat bahwa target yang ditentukan oleh perusahaan belum optimal. Rendahnnya kinerja karyawan tersebut dikarenakan faktor lingkungan kerja, dimana kurangnya pencahayaan di beberapa tempat produksi. Kurangnya pencahayaan ini menjadikan kelelahan pada mata karyawan sehingga mengakibatkan lelahnya mental karyawan dan menjadikan penurunan produksi. Selain itu, terdapat ruang produksi dengan luas yang kurang memadai menjadikan sirkulasi udara yang kurang baik menjadikan ruangan pengap dan suhu ruangan menjadi panas, sehingga karyawan yang bekerja di bagian produksi merasa kurang nyaman. Hal ini mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan, dan juga terdapat bunyi bising dari ruang produksi yang terdengar sampai kantor, sehingga menyebabkan kurangnya konsentrasi pada saat karyawan bekerja dan sering terjadinya miss

komunikasi antara karyawan kantor, karena disebabkan oleh suara bising tersebut, sehingga menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

Faktor lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja perusahaan adalah kepuasan kerja. Kurangnnya kepuasan kerja yang didapat oleh karyawan, dimana dalam hal ini ada beberapa indikator kepuasan kerja yaitu kepuasan terhadap gaji dan kepuasan dengan promosi yang masih belum dirasakan oleh karyawan, disini dilihat dari banyaknnya karyawan CV. Wijaya Steel Mandiri yang masih belum puas dengan gaji yang mereka terima, karena gaji mereka yang terima masih dibawah standar, terutama dibagian marketing, adapun juga beberapa karyawan yang mengeluh karena sudah lama bekerja di perusahaan CV. Wijaya Steel Mandiri dan merasa sudah memberi kontribusi yang bagus, tetapi tidak juga mendapatkan promosi jabatan yang setimpal. Hal tersebut membuat karyawan CV. Wijaya Steel Mandiri tidak bekerja secara maksimal, sehingga membuat kualitas kerja menjadi rendah, dan membuat konsumen banyak yang berpindah ke supplier lain dikarenakan pelayanan yang kurang bagus, sehingga membuat penjualan CV. Wijaya Steel Mandiri menjadi menurun.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti kembali mengenai "**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada CV. Wijaya Steel Mandiri di Gianyar**".

1.2 Rumusan Masalah

1) Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Wijaya Steel di Gianyar?

2) Apakah Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Wijaya Steel di Gianyar?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1) Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Wijaya Steel di Gianyar.
2) Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Wijaya Steel di Gianyar.

1.4 Manfaat Penelitian

Harapan dari penelitian ini adalah dapat memberikan sejumlah manfaat bagi beberapa pihak tertentu, antara lain sebagai berikut:

1) Bagi Mahasiswa

   Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia terutama dalam lingkungan kerja dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan dan penelitian ini dapat dipergunakan sebagai bahan perbandingan untuk penelitian selanjutnya.

2) Bagi Perusahaan

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3) Bagi Universitas

   Hasil penelitian ini bisa digunakan untuk menambah literature perpustakaan Universitas Mahasaraswati Denpasar.

4) Bagi Peneliti

UNMAS DENPASAR

Peneliti ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang pentingnnya kepuasan kerja dan komitmen organisasi dalam peningkatan kinerja karyawan.

UNMAS DENPASAR

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan goal-setting theory yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (grand theory). Goal-Setting Theory merupakan salah satu bentuk teori motivasi. Goal-Setting Theory menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Goal-Setting Theory mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2008). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu.Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya.

UNMAS DENPASAR

2.1.2 Lingkungan Kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di

bebankan kepadanya (Nitisemito, 2000:183). Untuk meningkatkan produktivitas individual yang sekaligus meningkatkan produktivitas organisasional maka keadaan lingkungan kerja harus senyaman mungkin. Keadaan lingkungan kerja yang baik memberikan kenyamanan kepada manusia yang bekerja di dalamnya, sehingga mereka merasa bersemangat, bergairah dan memperoleh kepuasan dalam bekerja. Sedangkan Sedarmayati (2009;21), menyatakan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Hendrianti (2012) menyatakan bahwa 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.

UNMAS DENPASAR

Lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya (Rahmawanti 2014). Jadi lingkungan kerja adalah faktor yang penting dalam menentukan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan mereka merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga kinerjanya menurun atau

menjadi rendah. Apabila lingkungan kerja baik untuk karyawan maka dengan sendirinya kinerja karyawan akan meningkat.

2) Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2015) jenis-jenis lingkungan kerja ada dua yaitu:

a) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung

b) 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 bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

3) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Setiap organisasi tentunya mempunyai cara atau suatu faktor yang mendukung demi keberhasilannya ada beberapa faktor yang berkaitan lingkungan kerja (Nitisemito 1992) yaitu:

a) Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut.

UNMAS DENPASAR

b) Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

c) Udara

Di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.

d) Suara Bising

Suara yang bunyi bisa sangat menganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut.

UNMAS DENPASAR

e) Ruang Gerak

Pada suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam melaksanakan

pekerjaan. Menurut Assauri (1993:33) mengemukakan bahwa: "Agar para karyawan dapat leluasa bergerak dengan baik, maka ruangan gerak para karyawan perlu diberikan ruangan yang memadai. Terlalu sempit ruang gerak akan menghambat proses kerja para karyawan. Sebaliknya ruangan kerja yang besar merupakan pemborosan ruangan"

f) Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan. Oleh karena itu sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

g) Kebersihan

UNMAS DENPASAR

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat. karyawan, yaitu:

1. Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.

2. Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
3. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana pegawai merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan,keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
4. Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana pegawai merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja atau rekan kerja yang ada.
5. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana pegawai merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara rekan kerja ataupun dengan pimpin

4) Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2009:28) mengatakan indikator dari lingkungan kerja adalah penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tak sedap dan keamanan:

UNMAS DENPASAR

a) Penerangan

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

b) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup, yaitu untuk proses metabolism. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau bauan yang berbahaya nagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adannya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasilan oksigen yang dibutuhkan manusia.

c) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu solusi yang menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi menggangu telingan para karyawan. Dalam jangan panjang bunyi tersebut dapat menggangu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahwa menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

d) Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapa dianggap sebagai pencemaran, karena dapat menggangu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian air condition (alat penyegar udara) yang tepa merupakan salah satu yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang menggangu di sekitar tempat kerja.

e) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi ligkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adannya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu

UNMAS DENPASAR

untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas pengaman (SATPAM).

2.1.3 Kepuasan Kerja

1) Pengertian KepuasanKerja

Seorang karyawan akan merasa nyaman dan tinggi loyalitasnya pada perusahaan apabila memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Menurut Robbins (2003:78) 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. Sedangkan Handoko (2001) menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Teori tentang kepuasan kerja menurut Rivai (2004:475) adalah:

a) Teori ketidaksesuaian (*discrepancy theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara susuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan

UNMAS DENPASAR

discrepancy yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

b) Teori keadilan (*equity theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti: upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Sedangkan orang selalu membandingkan dapat berupa seseorang di perusahaan yang sama, atau ditempat lain atau bisa pula dengan dirinya di masa lalu.

c) Teori dua faktor (*two factor theory*)

UNMAS DENPASAR

Kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau *dissatisfies*. *Satisfies* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktro ini tidak selalu

mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfies* (*hygiene factors*) adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari: gaji/upah, pengawasan, hubungan antarpribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

2) Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan. Faktor–faktor yang menentukan kepuasan kerja yaitu (Robbins, 1992):

a) Pekerjaan yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan

b) Gaji atau upah yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar

UNMAS DENPASAR

akan dihasilkan kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu, individu–individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat secara adil, kemungkinan besar karyawan akan mengalami kepuasan dalam pekerjaannya.

c) Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi–studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Disamping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat yang memadai.

d) Rekan sekerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

UNMAS DENPASAR

e) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Teori “kesesuaian kepribadian–pekerjaan” Holland menyimpulkan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Orang–orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.

3) Indikator Kepuasan Kerja

Giffrin et al, dalam Crow et al, 2012 bahwa kepuasan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator. Ada beberapa indikator untuk mengukur kepuasan kerja diantarannya sebagai berikut:

a) Kepuasan terhadap pekerjaan sendiri

Pekerjaan memberikan kesempatan para pegawai untuk belajar berdasarkan kemampuannya serta kesempatannya dalam bertanggungjawab.

b) Kepuasan terhadap gaji nya.

Kompensasi yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan jabatan dan juga beban kerja yang dilakukan karyawan.

c) Kepuasan dalam promosi.

Karyawan merasa puas apabila bisa dipromosikan atas dasar prestasi yang telah dicapainya.

d) Kepuasan terhadap *supervisor*.

Ditunjukan oleh atasan dalam sebuah bentuk perhatian yang dilakukan para karyawan serta menjalin komunikasi yang baik di dalam pengawasan.

e) Kepuasan terhadap teman kerja.

Dalam perusahaan terdapat hubungan antara karyawan yang saling membantu untuk menciptakan suasana tempat kerja menjadi kondusif sehingga menciptakan kepuasan kerja pegawai.

2.1.4 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya

UNMAS DENPASAR

sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (A.A. Prabu Mangkunegara, 2008:67). Oleh karena itu disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedarmayanti (2007) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai denga moral maupun etika. Hasibuan (2002:160) menyatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. (Koesmono, 2005) mengemukakan kinerja merupakan gabungan perilaku dan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihanya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu dalam organisasi. Brahmasari (dalam Ida dan Agus, 2008) mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga dapat pada tingkatan individu, kelompok ataupun organisasi. Manajemen kinerja merupakan suatu proses yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu sehingga kedua tujuan tersebut bertemu. Kinerja juga dapat merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil

UNMAS DENPASAR

atas tugas tertentu (Simanjuntak, 2011). Selain itu Mathis dan Jackson (2006) menjelaskan ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi yang diterimanya.

Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan yaitu pencapaian suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan. Oleh karena itu sumber daya manusia sangat penting untuk diberdayakan agar dapat menjadi investasi tersendiri bagi organisasi. Setiap organisasi berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi tersebut.

2) Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Handoko (2001:193) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain: motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi pekerjaan, sistem kompensasi dan desain pekerjaan.

3) Penilaian Kinerja Karyawan

UNMAS DENPASAR

Penilaian kinerja karyawan adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan.

4) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Mathis dan Jackson 2006), ada lima indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

a) Kuantitas.

Merupakan seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai dalam mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi.

b) Kualitas

Merupakan seberapa baik karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

c) Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dengan dan dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal pengerjaan sampai akhir.

d) Kehadiran

Merupakan suatu kegiatan yang bertujuan untuk menghitung seberapa besar kedatangan yang dilakukan oleh karyawan baik dilihat dari jam kerja, ketepatan waktu, dan disiplin terhadap pekerjannya.

e) Kemampuan bekerjasama.

Merupakan suatu potensi yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas ataupun pekerjaan dimana kemampuan kerja didasarkan pada pengetahuan dan penguasaan tugas yang diberikan.

UNMAS DENPASAR

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnnya

Telah banyak dilakukan peneliti untuk mengkaji masalah pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian terdahulu adalah sebagai berikut:

1) Skripsi berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan UD. Sari Udang Jaya Desa Pelosokandang Kecamatan Kedungwaru Tulungagung". Skripsi ini ditulis oleh Ilil Fitriana pada tahun 2019. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan UD. Sari Udang Jaya Desa Pelosokandang Kecamtan Kedungwaru Tulungagung. Pada penelitian terdahulu memiliki perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu pada variabel bebas, dimana penelitian terdahulu menggunakan tiga variabel bebas dan ada variabel motivasi dan kompensasi, sedangkan penelitian saat ini tidak menggunakan variabel motivasi dan kompensasi. Penelitian ini juga memiliki kesamaan yaitu menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel bebas.
2) Hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Jamil (2019) denga judul "Analisa Pengaruh Komitmen, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat. Hasil penelitian menunjukkan variabel komitmen, lingkungan kerja, serta disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat. Pada

UNMAS DENPASAR

penelitian terdahulu memiliki perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu pada variabel bebas, dimana peneliti terdahulu menggunakan tiga variabel bebas dan ada variabel komitmen kerja dan disiplin kerja, sedangkan peneliti saat ini tidak menggunakan variabel komitmen kerja dan disiplin kerja. Peneliti ini juga memiliki kesamaan yaitu sama menggunakan lingkungan (lingkungan kerja) sebagai variabel bebas.

3) Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dani Praditya Setiawan (2016) dengan judul "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Mancanan Jaya Cemerlang". Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.MJC. hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai sebesar (β) 0,165 (*p <0.05; p=0,045). Kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR2) 0,014; maka hipotesis kedua diterima. Pada penelitian terdahulu memiliki perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu pada variabel bebas, dimana peneliti terdahulu menggunakan dua variabel bebas dan ada variabel beban kerja, sedangkan penilitian saat ini tidak menggunakan variabel beban kerja. Peneliti ini juga memiliki kesamaan yaitu sama menggunakan lingkungan (lingkungan kerja) sebagai variabel bebas.

4) Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rochmad Bagus Darmawan (2018) dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. BPRS Sukowati Sragen)". Hasil penelitian menunjukan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS

UNMAS DENPASAR

Sukowati Sragen. Artinya semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Pada penelitian terdahulu memiliki perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu pada variabel bebas, dimana penelitian terdahulu menggunakan tiga variabel bebas dan ada variabel stress kerja dan motivasi, sedangkan penelitian saat ini tidak menggunakan variabel stress kerja dan motivasi. Penelitian ini juga memiliki kesamaan yaitu menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel bebas.

5) Winda Chairul Jannah.Malau (2018) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara". Dari hasil uji penelitian terdapat hubungan yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (Y) di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara karena probabilitas sig 0,047 lebih kecil dari α = 0,05.Riski Damayanti (2018) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang)". Berdasarkan penelitian tersebut hasil yang diperoleh adalah variable kepuasan kerja memiliki hubunganyang erat dalam meningkatkan variabel kerja karyawan. Nilai R koefisien determinasi sebesar 0,402. Nilai tersebut menunjukkan kinerja karyawan non medis (variabel Y) dalam menerangkan variabel kepuasan kerja (variabel X) sebesar 40,2%. Sebanyak 59,8% dijelaskan oleh variabel lain. Pada penelitian terdahulu memiliki perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu pada

UNMAS DENPASAR

variabel bebas, dimana peneliti terdahulu menggunakan dua variabel bebas dan ada variabel motivasi, sedangkan penilitian saat ini tidak menggunakan variabel motivasi kerja. Peneliti ini juga memiliki kesamaan yaitu sama menggunakan lingkungan (lingkungan kerja) sebagai variabel bebas.

6) Christian (2015) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Prisma Dana Manado". Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang sangat kuat dalam mempengaruhi terciptanya kinerja karyawan PT. BPR Prisma Dana Manado secara optimal, nilai R (korelasi) yang dihasilkan adalah 0,986, maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja dan kinerja karyawan berhubungan positif yang artinya adalah kemampuan variabel kepuasan kerja dslsm mempengaruhi kinerja karyawan di PT. BPR Prisma Dana Manado sangat besar. Pada penelitian terdahulu memiliki perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu pada variabel bebas, dimana peneliti terdahulu menggunakan satu variabel sedangkan penilitian saat ini menggunakan dua variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Peneliti ini juga memiliki kesamaan yaitu sama menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel bebas.
7) Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Niska Unissa Nurusyifa (2018) dengan judul penelitian "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening

UNMAS DENPASAR

(Studi pada PT BPRS Harta insan Karimah Surakarta)". Hasil penelitian ini menunjukan Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPRS Harta Insan Karimah Surakarta. Dengan nilai koefisien sebesar 0,489 dengan tingkat signifikansi pada 0,001. Pada penelitian terdahulu memiliki perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu pada variabel bebas, dimana peneliti terdahulu menggunakan dua variabel bebas dan ada variabel motivasi, sedangkan penilitian saat ini tidak menggunakan variabel motivasi kerja. Peneliti ini juga memiliki kesamaan yaitu sama menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel bebas.

8) Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hendrawan Qonit Mekta (2017) dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT.Indra kelana Yogyakarta". Hasil penelitian menunjukan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta. Hal ini dapat dibuktikan dengan r hitung = 0,596, t hitung = 6,638 dan R 2 = 0,355. Pada penelitian terdahulu memiliki perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu pada variabel bebas, dimana peneliti terdahulu menggunakan dua variabel bebas dan ada variabel komitmen organisasi, sedangkan penilitian saat ini tidak menggunakan variabel komitmen organisasi. Peneliti ini juga memiliki kesamaan yaitu sama menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel bebas.

9) Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rizka Ashari (2020) dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja

UNMAS DENPASAR

Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indoneisa Surabaya". Hasil penelitian menunjukan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia. Kebon Rojo, Surabaya. Pada penelitian terdahulu memiliki perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu pada variabel bebas, dimana penelitian terdahulu menggunakan tiga variabel bebas dan ada variabel disiplin kerja dan motivasi kerja , sedangkan penelitian saat ini tidak menggunakan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja. Penelitian ini juga memiliki kesamaan yaitu menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel bebas.

10) Penelitian yang dilakukan oleh Febri Furqon Artadi (2015) dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Merapi Agung Lestari". Hasil penelitian ini menunjukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Merapi Agung Lestari. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat jawaban responden yang telah diteliti yaitu dapat dikemukakan bahwa kepuasan nkerja dapat digunakan sebagai indikator peningkatan kinerja individu karyawan. Berdasarkan hasil statistik dapat diketahui bahwa kepuasan kerja perbengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar (b)0,402(8p<0,05; p=0,000). Kontribusi kepuasan kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar (^R^2) 0,123. Jadi jika karyawan PT.Merapi Agung Lestari terpenuhi aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

UNMAS DENPASAR

Pada penelitian terdahulu memiliki perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu pada variabel bebas, dimana peneliti terdahulu menggunakan dua variabel bebas dan ada beban kerja, sedangkan penilitian saat ini tidak menggunakan variabel beban kerja. Peneliti ini juga memiliki kesamaan yaitu sama menggunakan kepuasan (kepuasan kerja) sebagai variabel bebas.