

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam suatu organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil, karena merupakan sumber yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat, (Suseno dan Sugiyanto, 2016).

Terdapat berbagai macam pengertian tentang kepuasan kerja. Istilah kepuasan merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Sutrisno, 2017). Kepuasan kerja dideskripsikan sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan, yang merupakan hasil evaluasi dari setiap karakteristik pekerjaan. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, begitu juga sebaliknya seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya (Robbins, P. Stephen & Coutler, Mary. 2016). Hal tersebut sesuai dengan pendapat Sutrisno (2017) seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif pada pekerjaannya.

Menurut Kaswan (2017) kepuasan kerja merupakan pendorong hasil karyawan maupun organisasi karena kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya memberikan hal yang dinilai penting. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Hal itu sangat tergantung pada sikap mental individu yang

bersangkutan sebagaimana disebutkan Priansa (2016:291) menyatakan bahwa karyawan atau pegawai yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan sesuatu yang lebih untuk perusahaan dan kemudian ia akan berusaha memperbaiki kinerjanya sehingga ia pun terus mendapat kepuasan kerja yang kemudian akan menghasilkan hasil kerja yang maksimal. Sedangkan menurut Badeni (2017:43) kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negatif, puas atau tidak puas. Masalah kepuasan kerja penting sekali untuk diperhatikan, karena kepuasan yang tinggi akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan akan mendorong karyawan untuk berprestasi.

Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai atau karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah karakteristik pekerjaan, (Putra, *et.al.*, (2018). Menurut Hamali, dan Arif (2016), karakteristik pekerjaan pada dasarnya adalah sekelompok posisi yang agak serupa dalam hal elemen-elemen pekerjaannya, tugas-tugas dan tanggung jawab yang dicakup oleh deskripsi pekerjaan yang sama. Karakteristik pekerjaan didefinisikan sebagai sifat tugas yang meliputi besarnya tanggung- jawab dan macam-macam tugas yang diemban karyawan (Handoko 2017). Karakteristik pekerjaan merupakan sifat tugas karyawan yang meliputi macam tugas, tanggung jawab, dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari karakteristik

pekerjaan itu sendiri (Hamali, Arif. (2016).

Menurut Winarno (2016) karakteristik pekerjaan yang mewakili sifat dari tugas yang bertanggung jawab, berbagai macam tugas, dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Selanjutnya menurut Robbins dan Judge (2017:124) karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik.

Penelitian mengenai hubungan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja mengacu pada penelitian yang dilakukan Putra, *et.al.*, (2018) karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, artinya apabila kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keahliannya bagus maka kepuasan kerja karyawan akan ikut meningkat yaitu rendahnya tingkat kemangkiran karyawan. Penelitian Abdullah, *et.al.*, (2019) variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya apabila sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, berbagai macam tugas, meningkat maka kepuasan kerja karyawan akan ikut meningkat. Penelitian Roy, *et.al.*, (2017) karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya apabila pekerjaan yang secara intrinsik memberikan kepuasan dan lebih memotivasi karyawan untuk bekerja. Penelitian sulistiyo, *et.al.*, (2019) karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya apabila sifat tugas yang meliputi tanggung jawab yang diberikan baik maka memberikan kepuasan karyawan dalam bekerja. Penelitian Khahan Na-Nan (2019) menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya apabila kebebasan karyawan untuk mengendalikan sendiri pelaksanaan tugasnya berdasarkan uraian dan spesifikasi pekerjaan yang dibebankan kepadanya, maka kepuasan kerja karyawan akan ikut meningkat.

Faktor lain yang menentukan kepuasan kerja selain karakteristik pekerjaan adalah motivasi, (Rosalia, *et,al.*, 2020). Menurut Robbins (Mamik, 2016), bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang membuat seseorang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara tertentu dengan kemungkinan terpenuhinya tujuan atau kebutuhan pribadi dalam bekerja. Karyawan yang kurang termotivasi dapat bersikap tidak acuh terhadap pekerjaan, pengaturan yang buruk, sering absen dan masalah lainnya. Hal ini membuktikan pentingnya masalah motivasi di dalam organisasi. Robbins (Priansa, 2016:201) motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya yang menuju pencapaian tujuan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan usahanya akan menimbulkan rasa kepuasan dalam diri karyawan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan sangat berpengaruh dalam kelangsungan hidup perusahaan. Kepuasan kerja karyawan akan terlihat dari bagaimana sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Gitosudarno dalam Azhad, dkk., (2017) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Apabila ia menginginkan sesuatu, maka ia akan terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang diinginkan.

Penelitian mengenai hubungan motivasi terhadap kepuasan kerja mengacu pada penelitian yang dilakukan Rosalia, *et.al.*, (2020) menunjukkan hasil penelitiannya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya Apabila motivasi karyawan mendapatkan umpan balik tentang hasil kerja mereka dan keinginan mendapatkan tanggung jawab pemecahan masalah. Maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Penelitian Carvalho, *et.al.*, (2020) dengan hasil penelitiannya bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya apabila karyawan memiliki hasrat untuk mencapai kesuksesan dan keinginan untuk mendapatkan pujian, maka kepuasan kerja karyawanpun akan meningkat. Penelitian Manalo, *et.al.*, (2020) dengan hasil penelitiannya bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya apabila karyawan merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain, maka kepuasan kerja karyawanpun akan meningkat. Penelitian Pancasila, *et.al.*, (2020) dengan hasil penelitiannya bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya apabila karyawan memiliki dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, dan bergulat untuk sukses. Maka kepuasan kerja karyawanpun akan meningkat. Penelitian Priarso, *et.al.*, (2018) menunjukkan hasil penelitiannya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya apabila karyawan memiliki hasrat untuk mencapai kesuksesan dan keinginan untuk mendapatkan pujian, maka kepuasan kerja karyawanpun akan meningkat.

Faktor lain yang menentukan kepuasan kerja selain motivasi adalah lingkungan kerja. (Jayanti *at,al.*, 2020). Menurut Sedarmayati dalam Rahmawanti (2017:3) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Menurut Sunyoto (2017) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, suhu udara, keamanan bekerja, penerangan dan lain-lain. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Menurut Nitisemito dalam Arianto (2017) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dari beberapa uraian di atas dapat disimpulkan bahwa 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.

Penelitian mengenai hubungan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja mengacu pada penelitian yang dilakukan Tumboimbela (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya bahwa apabila lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja,

metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Penelitian Jayanti (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya bahwa apabila lingkungan kerja yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Penelitian Pawirosumarto *et.al.*, (2016) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya bahwa apabila lingkungan kerja yang ada di sekitar pekerja diperhatikan seperti adanya penerangan (cahaya yang terang) tetapi tidak menyilaukan, cahaya penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, dengan adanya pengaturan penerangan yang baik disekitar karyawan yang bekerja maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Penelitian Permadi, *et.al.*, (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya bahwa apabila lingkungan kerja yang ada di sekitar pekerja diperhatikan seperti temperatur di tempat kerja dan kelembaban di tempat kerja maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Penelitian Agbozo, *et.al.*, (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya bahwa apabila lingkungan kerja yang ada di sekitar pekerja diperhatikan seperti keamanan di tempat kerja guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Penelitian tentang pengaruh karakteristik pekerjaan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dilakukan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat peraupan Penguyangan Denpasar. Menurut Peraturan Daerah

Provinsi Bali No.8 Tahun 2002 di mana LPD adalah salah satu wadah kekayaan desa yang menjalankan fungsinya dalam bentuk usaha-usaha kearah peningkatan taraf hidup krama desa dan dalam kegiatannya banyak menunjang pembangunan desa.

Dasar utama kegiatan LPD Desa Adat peraupan Penguyangan Denpasar adalah kepercayaan (trust), baik dalam hal penghimpunan dana maupun penyaluran dana. Dalam persaingan antar lembaga keuangan yang ada di desa dalam hal menghimpun dana masyarakat, banyak upaya yang ditempuh oleh Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat peraupan Penguyangan Denpasar, antara lain diversifikasi jenis-jenis tabungan yang dilengkapi dengan sejumlah atribut yang dapat merangsang minat masyarakat untuk menabung.

Kepuasan kerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat peraupan Penguyangan Denpasar atama pada saat ini dapat dikatakan kurang baik, ditunjukkan dengan adanya hasil wawancara dengan kepala LPD Desa Adat Peraupan Penguyangan Denpasar yaitu Ibu Ni Wayan Wardani, diperoleh informasi yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan yaitu pembayaran gaji yang diterima karyawan LPD Desa Adat peraupan Penguyangan Denpasar seperti pada Tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1.1
Jumlah Gaji dan Insentif yang Diberikan pada Karyawan LPD
Desa Adat Peraupan Penguyangan Denpasar tahun 2020

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Gaji (Rp)	Insentif (Rp)	Total (Rp)
1.	Januari	32	65.000.000	10.000.000	75.000.000
2.	Februari	32	79.000.000	19.000.000	78.000.000
3.	Maret	32	62.000.000	10.000.000	72.000.000
4.	April	32	64.000.000	11.000.000	75.000.000
5.	Mei	32	58.900.000	9.000.000	67.900.000
6.	Juni	32	66.000.000	8.000.000	74.000.000
7.	Juli	32	70.000.000	5.000.000	75.000.000
8.	Agustus	32	69.850.000	10.000.000	79.850.000
9.	September	32	56.700.000	7.500.000	74.200.000
10.	Oktober	32	62.550.000	6.650.000	69.200.000
11.	November	32	67.000.000	10.500.000	77.500.000
12.	Desember	32	58.950.000	12.550.000	71.500.000

Sumber : LPD Desa Adat Pekraman Peraupan Peguyangan Denpasar. 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa pemberian gaji dan insentif yang diterima pada tahun 2020 adalah rata-rata berada di bawah UMK Kota Denpasar yaitu sebesar Rp 2.770.000, Sistem pemberian gaji sesuai dengan tingkat pekerjaan yang di pegang karyawan serta berdasarkan atas kehadiran karyawan. Dalam pemberian bonus/insentif di dapatkan tergantung pada pencapaian hasil yang dicapai setiap bulannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa jumlah gaji dan insentif yang diterima seorang karyawan sebagai akibat dari pelaksanaan kerja belum sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil, sehingga diteliti dari beberapa faktor – faktor yang diperkirakan mempengaruhi rendahnya kepuasan kerja karyawan tersebut.

Demikian juga dari hasil wawancara peneliti terhadap 10 orang karyawan pada LPD. Desa Adat Peraupan Penguyangan Denpasar sesama rekan kerja kurang adanya interaksi dalam pelaksanaan tugas dan merasakan rekan kerja ada yang menyenangkan dan sebaliknya ada yang tidak menyenangkan. oleh

karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung menghantar kepuasan kerja yang meningkat. Umumnya mendapatkan bahwa kepuasan karyawan meningkat bila penyelia bersifat ramah dan dapat memahami, memberikan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat pegawai dan menunjukkan suatu minat pribadi data mereka.

Hasil pengamatan dan wawancara peneliti dengan 10 orang karyawan yang diindikasikan menyebabkan rendahnya kepuasan kerja karyawan pada LPD Desa Adat pakraman Peraupan Peguyangan Denpasar adalah kurangnya variasi pekerjaan yaitu tidak memiliki ketrampilan atau metode atau cara yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas, tidak mampu/tidak memiliki ketrampilan dan variasi tugas sesuai tugas yang dikerjakan. Hal ini menyebabkan semangat dalam bekerja menurun, sehingga mempengaruhi kepuasan karyawan itu sendiri.

Dari hasil wawancara peneliti dengan bagian umum di mana ada beberapa karyawan tidak memiliki keinginan untuk mengejar prestasi dalam bekerja, dan tidak memiliki hasrat untuk mencapai sukses. menantang pekerjaan yang sulit, tidak ada keinginan untuk bersaing antar karyawan untuk berprestasi, tidak bersedia menerima resiko yang relatif tinggi, keinginan untuk mendapatkan umpan balik tentang hasil kerja mereka, dan keinginan mendapatkan tanggung jawab dalam pemecahan masalah. Orang yang memiliki *need for achievement* yang tinggi memiliki kontrol terhadap perilaku mereka dan menyukai tantangan yang sulit, sementara karyawan yang memiliki *need for achievement* yang rendah mudah dipuaskan dengan tantang yang sedikit *need for achievement* adalah keinginan untuk mencapai sesuatu, mencapai standar kemahiran dan

meluaskan usaha untuk menjadi ahli.

Hasil pengamatan dan wawancara peneliti kepada 10 orang karyawan pada LPD Desa Adat Pakraman Peraupan Penguyangan Denpasar, diperoleh bahwa penyebab penurunan kepuasan kerja pada LPD Desa Adat Pakraman Peraupan Penguyangan Denpasar adalah Hubungan karyawan dengan karyawan lainnya tidak harmonis. Karena untuk mencapai tujuan perusahaan akan lebih cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas – tugas yang di embankannya.

1.2 Rumusan permasalahan

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, maka Rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 1) Apakah Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada LPD Desa Adat Pakraman Peraupan Penguyangan Denpasar?
- 2) Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada LPD Desa Adat Pakraman Peraupan Penguyangan Denpasar ?
- 3) Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada LPD Desa Adat Pakraman Peraupan Penguyangan Denpasar ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan pokok permasalahan tersebut, dapat dikemukakan tujuan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui dan menguji pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada LPD Desa Adat Pakraman Peraupan Penguyangan Denpasar.
- 2) Untuk mengetahui dan menguji pengaruh Motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada LPD Desa Adat Pakraman Peraupan Penguyangan Denpasar.
- 3) Untuk mengetahui dan menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada LPD Desa Adat Pakraman Peraupan Penguyangan Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

- 1) Manfaat teoritis.

Penelitian ini dapat di jadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh karakteristik pekerjaan, Motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

- 2) Manfaat praktis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat di jadikan suatu model yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan antara lain :

- a) Bagi mahasiswa

Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik untuk mengaplikasikan teori yang diperoleh di bangku kuliah dengan dunia kerja.

- b) Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran pada LPD Desa Adat Pakraman Peraupan Penguyangan Denpasar, sehingga dapat dijadikan masukan bagi perusahaan untuk mengadakan perbaikan di segala bidang.

c) Bagi Fakultas/Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan acuan ilmiah di perpustakaan dan juga dapat dipakai bahan referensi bagi mahasiswa yang meneliti masalah yang sejenis.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Dasar (*Grand Theory*)

Hubungan pengaruh Karakteristik pekerjaan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di landasi oleh teori *Goal Setting Theory* (Teori Penetapan Tujuan).

Goal Setting Theory (Teori Penetapan Tujuan) pada awalnya dikemukakan oleh Locke (Rosyidah, 2016). *Goal setting* menjelaskan, bahwa yang menunjukkan adanya keterkaitan antara tujuan dan kinerja seseorang terhadap tugas. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang pemimpin ditentukan oleh dua buah *cognition* yaitu content (*values*) dan tujuan. Orang telah menentukan goal atas perilakunya di masa depan dan goal tersebut akan mempengaruhi perilaku yang sesungguhnya terjadi. Perilakunya akan diatur oleh ide (pemikiran) dan niatnya sehingga akan mempengaruhi tindakan dan konsekuensi kinerjanya. Umumnya, kepala instansi atau organisasi menerima penetapan tujuan sebagai hal yang sangat berarti untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja (Kriyantono, 2017: 244).

Goal setting mengizinkan individu untuk melihat hasil kerja disaat ini dan membandingkannya dengan hasil kerja dimasa lalu. Hal ini akan menimbulkan sebuah motivasi tersendiri bagi individu untuk lebih berusaha lebih baik, agar tidak ada kesenjangan saat melakukan rencana. Rosyidah (2016) Kriyantono (2017: 245) menemukan bahwa *goal setting* berpengaruh pada kinerja karyawan dalam instansi publik atau organisasi tertentu. Salah satu bentuk nyata dari penerapan *goal setting* ini adalah anggaran. Sebuah anggaran tidak hanya mengandung rencana dan

jumlah nominal yang dibutuhkan untuk melakukan kegiatan, tetapi juga mengandung sasaran yang spesifik yang ingin dicapai suatu organisasi.

Berdasarkan penelitian-penelitian yang telah dilakukan, temuan utama dari *goal setting theory* adalah bahwa orang yang diberi tujuan yang spesifik, sulit tapi dapat dicapai, memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan orang-orang yang menerima tujuan yang mudah dan spesifik atau tidak ada tujuan sama sekali. Pada saat yang sama, seseorang juga harus memiliki kemampuan yang cukup, menerima tujuan yang ditetapkan dan menerima umpan balik yang berkaitan dengan kinerja (Rosyidah, 2016).

2.1.2 Karakteristik pekerjaan

1) Pengertian Karakteristik pekerjaan

Karakteristik pekerjaan yang merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, berbagai macam tugas, dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Menurut Winarno (2016) menjelaskan karakteristik pekerjaan seperti memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keahliannya, kebebasan, dan umpan balik membuat karyawan lebih menyukai pekerjaannya dan tidak menimbulkan kebosanan. Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan yang secara intrinsik memberikan kepuasan dan lebih memotivasi bagi kebanyakan orang daripada pekerjaan yang tidak memuaskan menurut Stoner (Arief, 2017).

2) Faktor-faktor Karakteristik Pekerjaan

Dari model karakteristik pekerjaan menurut Yahya (2016) terdapat tiga karakteristik pekerjaan yang mempengaruhi perasaan berarti terhadap pekerjaan (*experienced meaningfulness*). Sedangkan dua karakteristik pekerjaan yang lain, masing – masing mempunyai pengaruh langsung terhadap perasaan tanggung jawab dan pengetahuan terhadap hasil-hasil pekerjaan (*personal responsibility*).

a) Pengalaman yang memiliki banyak arti (*Experience meaningfulnes*)

Tiga faktor karakteristik pekerjaan inti yang dinggap mempengaruhi seberapa besar seseorang menganggap pekerjaan yang dibebankan kepadanya memiliki arti secara pribadi, yaitu:

(1) Variasi Keterampilan (*Skill variety*)

Seberapa besar pekerjaan mengharuskan karyawan menggunakan variasi keterampilan dan bakat dalam penyelesaian pekerjaan tersebut. Kurangnya variasi pekerjaan bisa menimbulkan kelelahan yang dapat mengakibatkan kesalahan-kesalahan.

(2) Identitas tugas (*Task identity*)

Seberapa besar keterlibatan karyawan dapat diidentifikasi dalam penyelesaian tiap-tiap pekerjaan dari awal hingga selesai. Bila pekerjaan-pekerjaan tidak mempunyai identitas dalam penyelesaian para karyawan tidak akan atau kurang merasa bertanggung jawab dan kurang bangga atau menghargai hasil-hasil kerjanya.

(3) Signifikansi tugas (*Task significance*)

Seberapa besar pekerjaan mempunyai pengaruh secara substansial terhadap kehidupan orang lain dalam perusahaan khususnya dan masyarakat pada

umumnya. Seseorang yang merasa punya arti penting bagi orang lain maupun suatu organisasi akan melakukan tugas seoptimal mungkin agar tidak mengecewakan atau merugikan orang lain atau perusahaan.

Masing – masing karakteristik pekerjaan inti mempunyai kontribusi terhadap keseluruhan experienced meaningfulness dari suatu pekerjaan. Pekerjaan pada ketiga karakteristik pekerjaan tersebut tinggi, otomatis akan memiliki potensial yang tinggi untuk menciptakan perasaan bahwa pekerjaan yang dibebankan kepadanya memiliki arti penting secara pribadi.

b) Pengalaman yang bertanggung jawab (*personal responsibility*)

Dimensi pekerjaan inti yang keempat yaitu otonomi, jelas menunjukkan tingkatan dimana pekerja diberi kesempatan secara bebas, mandiri dan leluasa (dalam atas – batas tertentu) untuk menentukan kapan dan bagaimana pekerjaannya akan diselesaikannya. Pekerja dengan tingkat otonomi tinggi menyadari bahwa mereka sepenuhnya bertanggung jawab terhadap kesuksesan dan kegagalan dari penyelesaian pekerjaan yang diembannya. Pengertian yang lebih luas mengenai dengan pekerjaan dengan tingkat otonomi yang tinggi menurut Hackman adalah bagaimana penyelesaian suatu pekerjaan itu akan lebih banyak bergantung pada usaha dan inisiatif perkerja itu sendiri dibanding dengan instruksi- instruksi detail dari atasan atau dari prosedur – prosedur tugas yang telah ditentukan.

c) Hasil pengalaman (*knowledge of result*)

Dimensi pekerjaan ini terakhir yang diungkapkan oleh Hackman dan Oldham adalah umpan balik (*feed back*). Hackman dan Oldham (2017) mendefinisikannya sebagai tingkatan dimana dalam menyelesaikan aktivitas –

aktivitas kerja yang dituntut oleh suatu pekerja memberikan konsekuensi pada pekerja untuk mendapatkan informasi langsung dan jelas tentang aktivitas pelaksanaan kerjanya. Jadi, umpan balik lebih ditunjukkan untuk meningkatkan pengetahuan pekerja terhadap pekerjaan yang telah diselesaikan yang nantinya diharapkan dapat berpengaruh pada pelaksana kerja dan kualitas pekerjaan dari pekerjaan itu sendiri.

3) Indikator - indikator Karakteristik Pekerjaan

Menurut Panudju (2016:7) Indikator karakteristik pekerjaan yaitu sebagai berikut :

- a) Otonomi, yaitu kebebasan untuk mengendalikan sendiri melaksanakan tugasnya berdasarkan uraian dan spesifikasi pekerjaan yang dibebankan kepadanya, dengan indikator kebebasan dalam merencanakan pekerjaan dan kebebasan dalam melaksanakan tugas.
- b) Variasi pekerjaan, yaitu ketrampilan atau metode atau cara yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas, keterampilan dan variasi tugas.
- c) Identitas tugas, yaitu kegiatan yang dilakukan karyawan dalam merencanakan dan melaksanakan tugas, dengan indikator tingkat pemahaman prosedur kerja dan tingkat keterlibatan kerja.
- d) Signifikansi tugas, yaitu pentingnya pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, dengan indikator dampak pekerjaan terhadap karyawan lain dalam satu departemen dan departemen lain.
- e) Umpan balik, yaitu informasi atau tanggapan mengenai hasil pelaksanaan kerja karyawan, dengan indikator dan informasi penerimaan tentang kesesuaian pelaksanaan kerja dengan permintaan atasan.

Menurut Kamela (2016) Indikator karakteristik pekerjaan sebagai berikut:

- a) Kemampuan, adalah kapasitas individu dalam mengerjakan tugas.

Dalam hal ini, kemampuan yang dimaksud kemampuan intelektual, kemampuan fisik, dan kemampuan emosional.

- b) Minat, menunjukkan kecenderungs seseorang terhadap suatu hal.

Minat terhadap pekerjaan ditunjukkan melalui ketertarikan terhadap pekerjaan yang dilakukan, antusiasme dalam bekerja, perasaan senang ketika bekerja

- c) Nilai, merupakan gagasan, ide, pandangan yang dimiliki seseorang.

Dalam penelitian ini, nilai yang diajukan adalah nilai yang dianut pada saat bekerja.

- d) Sikap sebagai determinasi perilaku, karena mereka bertkaitan dengan persepsi, kepribadian, dan motivasi.

2.1.3 Motivasi

1) Pengertian Motivasi

Istilah motivasi bermula dari *movere* (bahasa latin) atau *to move* (bahasa inggris) yang berarti mendorong atau menggerakkan. Sehingga motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang.

Menurut Sinambela (2016:588) motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja dalam

melaksanakan pekerjaannya. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Darojat (2016:187) yang dimaksud dengan motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya serta menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Dari definisi di atas dapat dikatakan bahwa motivasi adalah sikap mental secara psikologis yang ada dalam diri seseorang yang memberikan dorongan sehingga seseorang rela dan mau mengerahkan segenap kemampuannya untuk menjalankan tugas sesuai tanggungjawabnya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang sudah ditentukan.

2) Teori Motivasi

a) Teori Abraham H. Maslow.

Salah seorang ilmuwan yang dipandang sebagai pelopor teori motivasi adalah Abraham H. Maslow. Hasil-hasil pemikirannya tertuang dalam bukunya yang berjudul *Motivation and Personality* mengemukakan bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan dalam Siagian (2016:287) yaitu:

- (1) Kebutuhan fisiologikal, seperti sandang, pangan dan papan.
- (2) Kebutuhan keamanan, tidak hanya dalam fisik, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.
- (3) Kebutuhan sosial.

- (4) Kebutuhan prestise yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status.
- (5) Aktualisasi diri dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

b) Teori Herzberg

Berdasarkan hasil riset yang dilakukan oleh kelompok yang dipimpin Herzberg, motivasi dapat diberikan jika digunakan motivator yang berfungsi. Teori ini memandang bahwa kepuasan kerja berasal dari keberadaan motivator intrinsik dan ketidakpuasan kerja berasal dari ketidakberadaan faktor-faktor ekstrinsik.

3) Teori kaitan Imbalan dengan Prestasi

Menurut Siagian (2016:294) menyebutkan bahwa dalam model ini motivasi seorang pegawai sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Adapun faktor-faktor tersebut antara lain :

Faktor internal yang dapat mempengaruhi motivasi, yaitu :

- a) Persepsi seseorang mengenai diri sendiri.
- b) Motivasi Berprestasi diri.
- c) Harapan pribadi.
- d) Kebutuhan.
- e) Keinginan.
- f) Kepuasan kerja.
- g) Prestasi kerja yang dihasilkan.

Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi motivasi, yaitu :

- a) Jenis dan sifat pekerjaan
- b) Kelompok kerja dimana seseorang bergabung.
- c) Organisasi tempat bekerja.
- d) Situasi lingkungan pada umumnya.
- e) Sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.
- f) Interaksi positif antara kedua kelompok faktor tersebut pada umumnya menghasilkan tingkat motivasi yang tinggi.

Motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk menggambarkan adanya dorongan-dorongan yang muncul dari seorang individu yang akhirnya menggerakkan atau mengarahkan perilaku individu yang bersangkutan (Tohardi, 2016:334).

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:61) menyatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*) Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Mangkunegara (2017:76) motivasi kerja merupakan proses yang diawali dengan adanya kebutuhan pada diri seseorang dirangsang oleh sesuatu yang ada diluar dirinya dan selanjutnya menuju sasaran atau tujuan. Oleh karena itu pimpinan harus memotivasi dengan cara memuaskan kebutuhan para karyawan sehingga para karyawan dapat mencurahkan kemampuan, kecakapan dan keahlian pada pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya yang pada akhirnya dapat menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan tujuan organisasi.

Jadi motivasi adalah suatu kondisi yang menimbulkan dorongan atau membangkitkan semangat kerja seorang karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

3) Jenis-jenis Motivasi

Adapun jenis-jenis motivasi menurut Hasibuan (2016:99) sebagai berikut :

- a) Motivasi Positif (Insentif Positif), adalah motivasi untuk jangka panjang, seorang manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan memotivasi positif ini kinerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- b) Motivasi Negatif (Insentif Negatif), motivasi negatif yaitu motivasi yang efektif untuk jangka pendek saja, manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah) dengan memotivasi negatif ini kinerja karyawan dalam jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

4) Prinsip-Prinsip dalam Motivasi

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan menurut Mangkunegara (2017:100) diantaranya yaitu :

- a) Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

- b) Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan

usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

c) Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

d) Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

e) Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan atau karyawan sehingga dapat memotivasi para karyawan bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh pemimpin.

5) Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2016:97) tujuan pemberian motivasi kerja yaitu :

- a) Mendorong gairah dan semangat karyawan.
- b) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- c) Meningkatkan produktivitas karyawan.
- d) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- e) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- f) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- g) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

- h) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
- i) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- j) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- k) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

6) Manfaat Motivasi

Menurut Arep (2016:16) manfaat motivasi kerja yang utama 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 sudah ditentukan, serta orang akan senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya.

7) Indikator Motivasi

Indikator motivasi dalam penelitian ini mengacu pada Veithzal dan Basri (2016:837) adalah sebagai berikut :

a). *Kebutuhan fisiologis (Physiological-needs)*

Kebutuhan Fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

b). *Kebutuhan rasa aman (safety-need)*

Apabila kebutuhan fisiologis sudah relatif terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan

kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

c). *Kebutuhan Sosial (Social-need)*

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan akan persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

d). *Kebutuhan penghargaan (Esteem-need)*

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

e). *Kebutuhan aktualisasi diri (Self actualization-need)*

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang mengikat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang mendominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugastugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

2.1.4 Lingkungan Kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2017:3) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. 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 2017:2). Lingkungan kerja itu sendiri menurut Nitisemito (2016:195) mengemukakan adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Dari beberapa uraian di atas dapat disimpulkan bahwa 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 Lingkungan Kerja

a) Lingkungan kerja fisik

Menurut Sedarmayanti (2017:3) lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental, dan sosial ekonomi. Lingkungan kerja fisik yang baik membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Rasa nyaman yang timbul dalam diri seseorang mampu meningkatkan kinerja dalam diri seseorang tersebut (Nuryasin, 2016:18).

Menurut Rahmawanti (2017:3) lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus digunakan perusahaan sehingga dapat menimbulkan rasa aman, tenang dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja karyawan. Nuryasin (2016:18) menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik dari suatu perusahaan atau organisasi haruslah nyaman dan menyenangkan. Lingkungan kerja dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- (1) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya).
- (2) Lingkungan kerja perantara atau lingkungan kerja umum.

Lingkungan kerja perantara dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

b) Lingkungan kerja non fisik

Nuryasin (2016:18) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan sesama rekan kerja, bawahan, dan atasan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan

karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lain dari lingkungan fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja antara seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan yang sama. Jadi perusahaan harus menciptakan keadaan atau kondisi kerja yang bersifat kekeluargaan, komunikasi yang baik serta pengendalian diri (Nuryasin, 2016:18).

Unsur-unsur dalam lingkungan kerja non fisik meliputi banyak hal, salah satunya adalah struktur tugas dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Pengawasan adalah kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui hasil kerja dari pihak yang diawasi. Adanya tingkat pengawasan kerja yang baik akan sangat menunjang produktivitas kerja karyawan. Karyawan akan lebih terpacu dalam melakukan tugas-tugasnya sebagai akibat dari pengawasan kerja (Nuryasin, 2016:19).

3) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayati dalam Budianto dan Amelia, (2017:105-108) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan/pegawai diantaranya adalah:

a) Penerangan/cahaya ditempat kerja

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

organisasi sulit dicapai.

Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi 4 yaitu: cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung, cahaya setengah tidak langsung.

b) Temperatur ditempat kerja

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

c) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara bisa di tanyakan dalam peresantase, kelembaban ini berhubungan atau di pengaruhi oleh temperatur kelembaban kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan memperngaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melrpaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperature udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan meneimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin

cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu sekitarnya.

d) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme, udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.

e) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasi kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilalukan dengan efisien sehingga kinerja meningkat. Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensinya alam ini bersonisasi dengan frekuensi dari getaran mekanis. Secara

umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal: konsentrasi bekerja, datangnya kelelahan timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang dan lain – lain.

f) Bau tidak sedap

Adanya bau tidak sedap di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau yang tidak sedap yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian air condition yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau – bau yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

g) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

h) Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu - lagu perlu dipilih dengan selektif untuk di perdengarkan di tempat kerja.

i) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaan salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).

4) Indikator Lingkungan Kerja

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017:108) adalah sebagai berikut:

a) Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing – masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

b) Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

c) Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

d) Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

e) Ruang gerak yang di perlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.

f) Kemampuan bekerja

Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

g) Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya

Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas – tugas yang di embankannya.

2.1.5 Kepuasan Kerja

1) Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2016 : 80) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seseorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakin seharusnya mereka terima. Dan menurut Martoyo (2016:115-116) kepuasan kerja adalah keadaan emosional pegawai dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa pegawai dari pegawai yang bersangkutan.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah ganjaran yang diterima oleh seorang pekerja sesuai dengan keahlian dan jerih payahnya masing-masing.

2) Faktor-faktor yang mendorong kepuasan kerja

Menurut Robbins (2016:149) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mendorong kepuasan kerja bagi pegawai adalah :

a) Kerja yang secara mental menantang.

Pegawai lebih cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja.

b) Ganjaran yang pantas

Para pegawai menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan adil, tidak meragukan dan segaris dengan penghargaan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dari standar pengupahan komunitas kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.

c) Kondisi kerja yang mendukung

Pegawai peduli akan lingkungan kerja baik kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi memperagakan bahwa pegawai lebih menyukai keadaan fisik sekitar yang tidak berbahaya dan merepotkan. Temperatur, cahaya, keributan dan faktor-faktor lingkungan lainnya. Disamping itu kebanyakan pegawai lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dengan fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat yang memadai.

d) Rekan sekerja yang mendukung

Orang-orang mendapatkan lebih dari daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari pekerjaan mereka. Bagi kebanyakan pegawai kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi social, oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung menghantar kepuasan kerja yang meningkat. Umumnya mendapatkan bahwa kepuasan pegawai meningkat bila penyelia bersifat ramah dan dapat memahami, memberikan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat pegawai dan menunjukkan suatu minat pribadi data mereka.

3) Efek Kepuasan Kerja

Adapun efek kepuasan kerja menurut Robbins (2017:151-153) adalah sebagai berikut :

a) Kepuasan dan produktivitas

Organisasi-organisasi dengan pegawai yang lebih terpuaskan cenderung lebih efektif dibandingkan dengan organisasi-organisasi dengan pegawai yang kurang terpuaskan sehingga dapat meningkatkan produktivitas organisasi.

b) Kepuasan dan kemangkiran

Dari berbagai penelitian yang telah dilakukan oleh para ahli serta pengalaman berbagai organisasi terlihat bahwa terdapat korelasi kuat antara kepuasan kerja dengan tingkat kemangkiran. Artinya telah terbukti bahwa pegawai yang tinggi tingkat kepuasannya akan rendah tingkat kemangkirannya, demikian sebaliknya.

c) Kepuasan dan tingkat keluarnya pegawai

Salah satu penyebab timbulnya keinginan pindah kerja adalah kepuasan pada tempat kerja sekarang. Berarti, terdapat korelasi antara tingkat kepuasan dengan kuat lemahnya keinginan. pindah kerja

Dari uraian di atas menurut Robbins (2017:142-144) indikator dari kepuasan kerja pegawai adalah sebagai berikut :

a) Kedisiplinan

Suatu sikap yang taat dan patuh terhadap suatu peraturan yang berlaku, tanpa suatu adanya peraturan maka tidak akan tercapailah suatu kedisiplinan, dengan adanya suatu peraturan akan melatih seseorang untuk disiplin dalam segala hal, dan dengan sikap yang selalu disiplin membuat seseorang berhasil

dengan apa yang seseorang tersebut impikan itulah sebabnya kedisiplinan adalah modal utama suatu keberhasilan.

b) Moral kerja.

Moral adalah suasana batin yang mempengaruhi tujuan individu dan tujuan organisasi. Suasana batin itu terwujud di dalam aktivitas individu pada saat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Suasana batin dimaksud berupa perasaan senang atau tidak senang, bergairah atau tidak bergairah dan berkepuasan atau tidak berkepuasan dalam melakukan suatu pekerjaan.

c). *Turn Over* kecil.

Turnover adalah proses dimana karyawan-karyawan meninggalkan organisasi dan harus segera digantikan. Dan hal ini merupakan salah satu kerugian terbesar yang akan dialami perusahaan ketika banyak karyawannya yang meninggalkan perusahaannya, apalagi karyawan yang keluar adalah karyawan yang berpotensi.

4) Efek Ketidakpuasan

Sedangkan menurut Robbins (2017:154) ketidakpuasan pegawai dapat diungkapkan dalam bentuk :

- a) *Eksit*, yaitu perilaku yang mengarah untuk meninggalkan organisasi. Mencakup pecahan suatu posisi baru maupun minta berhenti.
- b) Suara (*voice*), yaitu dengan aktif dan konstruktif mencoba memperbaiki kondisi. Mencakup saran perbaikan, membahas problem-problem dengan atasan, dan beberapa bentuk kegiatan serikat buruh.
- c) Kesetiaan (*loyalty*), yaitu pasif tetapi optimis menunggu membaiknya kondisi. Mencakup berbicara membela organisasi menghadapi kritik luar

dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk melakukan hal yang tepat.

- d) Pengabaian (*neglect*), yaitu secara pasif membiarkan kondisi memburuk, termasuk kemangkiran atau datang terlambat secara kronis, upaya yang dikurangi, dan tingkat kekeliruan yang meningkat.

Selain tindakan seperti di atas Malthis dan Jackso (2016 : 100), menyebutkan bahwa seseorang yang tidak puas akan pekerjaannya atau yang kurang berkomitmen pada organisasi akan terlihat dari :

- a) Ketidak hadiran

Ketidakhadiran merupakan tindakan yang dapat mengakibatkan terhambatnya suatu pekerjaan.

- b) Keluar-masuk

Seperti halnya ketidak hadiran, ke luar-masuk tenaga kerja berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Masuk-ke luar terjadi pada saat tenaga kerja meninggalkan organisasi dan terus digantikan. Terjadinya masuk-ke luar yang tinggi menimbulkan biaya yang tinggi, salah satunya pengaruh produktivitas.

5) Indikator kepuasan

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting untuk diselidiki karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan karyawan, perusahaan atau organisasi dan masyarakat. Menurut (Afandi, 2018:82), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

a) Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

b) Gaji/Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil

c) Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

d) Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

e) Rekan kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Aspek tersebut memberikan motivasi agar kepuasan kerja tercapai bagi karyawan. Dan yang berkewajiban memenuhi tercapainya kepuasan kerja tersebut adalah setiap pimpinan perusahaan, karena kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat memotivasi semangat kerja karyawan agar karyawan dapat memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan sehingga kinerja perusahaan dapat ditingkatkan.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Salah satu data pendukung yang menurut peneliti perlu dijadikan bagian tersendiri adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang sedang dibahas dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain sebagai pedoman/acuan yang menyebabkan peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan tentang pengaruh Karakteristik pekerjaan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian yang cukup relevan dipergunakan sebagai acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

2.2.1 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

- 1) Putra, *et.al.*, (2018) meneliti *The Effect of Job haracteristics and Compensation to Work atisfaction and Organization Commitment on All Lpd Kerambitan Tabanan*, Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Adapun persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan sekarang yaitu terletak pada variable independennya yaitu tentang Karakteristik pekerjaan dan untuk variable Dependennya adalah Kepuasan kerja. Sedangkan Perbedaannya yaitu terletak pada tahun penelitian yang dilakukan maupun lokasi dari pada penelitian dan populasi maupun jumlah sampelnya.

- 2) Abdullah, *et.al.*, (2019) meneliti *Relationship between job characteristics and organizational commitment with job satisfaction as mediating variable*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel karakteristik

pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Adapun persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan sekarang yaitu terletak pada variable independennya yaitu tentang Karakteristik pekerjaan dan untuk variable Dependennya adalah Kepuasan kerja. Sedangkan Perbedaannya yaitu terletak pada tahun penelitian yang dilakukan, populasi dan jumlah sampelnya maupun lokasi dari pada penelitian tersebut.

- 3) Roy, *et al.*, (2017) meneliti *Relationships of work characteristics to job satisfaction, turnover intention, and burnout among doctors in the district public-private mixed health system of Bangladesh*. Metode: Studi kuantitatif menggunakan kuesioner mandiri yang berisi sebagian besar item terstruktur dilakukan di antara dokter umum dan swasta dengan ukuran sampel 384 dari 29 dari total 64 distrik di Bangladesh selama Oktober dan November 2015. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang dokter.

Adapun persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan sekarang yaitu terletak pada variable independennya yaitu tentang Karakteristik pekerjaan dan untuk variable Dependennya adalah Kepuasan kerja. Sedangkan Perbedaannya yaitu terletak pada tahun penelitian yang dilakukan populasi dan jumlah sampelnya maupun lokasi dari pada penelitian tersebut

- 4) Sulisty, *at al.*, (2019) meneliti *The Role of Work Engagement in Moderating the Impact of Job Characteristics, Perceived Organizational Support, and Self-Efficacy on Job Satisfaction*. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan yang dirasakan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Adapun persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan sekarang yaitu terletak pada variable independennya yaitu tentang Karakteristik pekerjaan dan untuk variable Dependennya adalah Kepuasan kerja. Sedangkan Perbedaannya yaitu terletak pada tahun penelitian yang dilakukan populasi dan jumlah sampelnya maupun lokasi dari pada penelitian tersebut.

5) Na-Nan. *et,al* (2016) meneliti *Job Characteristics, Organizational Climate, and Employee Engagement that Affect the Job Satisfaction of Teachers in Thailand*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan ditemukan memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja ($r = 0,512$ dan $0,170$) dengan signifikansi statistik pada $0,05$.

Adapun persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan sekarang yaitu terletak pada variable independennya yaitu tentang Karakteristik pekerjaan dan untuk variable Dependennya adalah Kepuasan kerja. Sedangkan Perbedaannya yaitu terletak pada tahun penelitian yang dilakukan populasi dan jumlah sampelnya maupun lokasi dari pada penelitian tersebut.

2.2.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

1) Rosalia. (2020) meneliti *The Effect of Compensation and Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance at SMK Medika Samarinda*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Adapun persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan sekarang yaitu terletak pada variabel independennya yaitu tentang Motivasi dan untuk variable Dependennya adalah Kepuasan kerja. Sedangkan Perbedaannya yaitu terletak pada tahun penelitian yang dilakukan maupun populasi dan jumlah sampelnya maupun lokasi dari pada penelitian tersebut.

- 2) Carvalho *et,al* (2020) meneliti *Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Adapun persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan sekarang yaitu terletak pada variable independennya yaitu tentang Motivasi dan untuk variable Dependennya adalah Kepuasan kerja. Sedangkan Perbedaannya yaitu terletak pada tahun penelitian yang dilakukan, populasi dan jumlah sampelnya maupun lokasi dari pada penelitian tersebut.

- 3) Manalo, *et,al.*, (2020) meneliti *The Mediating Role of Job Satisfaction on the Effect of Motivation to Organizational Commitment and Work Engagement of Private Secondary High School Teachers in Metro- Manila*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Adapun persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan sekarang yaitu terletak pada variable independennya yaitu tentang Motivasi dan untuk variable Dependennya adalah Kepuasan kerja. Sedangkan Perbedaannya yaitu terletak pada tahun penelitian yang dilakukan populasi dan jumlah sampelnya maupun lokasi dari pada penelitian tersebut.

- 4) Pancasila *et.al.*, (2020) meneliti *Effects of Work Motivation and Leadership toward Work Satisfaction and Employee Performance: Evidence from Indonesia*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Adapun persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan sekarang yaitu terletak pada variable independennya yaitu tentang Motivasi dan untuk variable Dependennya adalah Kepuasan kerja. Sedangkan Perbedaannya yaitu terletak pada tahun penelitian yang dilakukan populasi dan jumlah sampelnya maupun lokasi dari pada penelitian tersebut.

- 5) Priarso, Dkk. (2018) meneliti *The Effect Of Transformational Leadership Style, Work Motivation, And Work Environment On Employee Performance That In Mediation By Job Satisfaction Variables In Pt. Gynura Consulindo*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan.

Adapun persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan sekarang yaitu terletak pada variable independennya yaitu tentang Motivasi dan untuk variable Dependennya adalah Kepuasan kerja. Sedangkan Perbedaannya yaitu terletak pada tahun penelitian yang dilakukan populasi dan jumlah sampelnya maupun lokasi dari pada penelitian tersebut.

2.2.3 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

- 1) Pawirosumarto, dkk. (2016) meneliti *The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia*.

Populasi penelitian adalah seluruh 642 karyawan Parador Hotels and Resorts, Indonesia. Jumlah sampel ditentukan dengan rumus Slovin, dan pertimbangan sampel Structural Equation Modeling (SEM) sebesar 200 karyawan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif dan SEM- Partial Least Square dengan software IBM Statistics Package for the Social Sciences (IBM SPSS) Statistics 22.0 dan program WarpPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Adapun persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan sekarang yaitu terletak pada variable independennya yaitu tentang Lingkungan kerja dan untuk variable Dependennya adalah Kepuasan kerja. Sedangkan Perbedaannya yaitu terletak pada tahun penelitian yang dilakukan populasi dan jumlah sampelnya maupun lokasi dari pada penelitian tersebut.

2) Permadi dkk., (2018) meneliti *The impact of compensation and work environment towards job satisfaction to affect the employee performances*. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan industri Sinarbali Binakarya di Denpasar Bali Indonesia yang berjumlah 82 orang. Sampel diidentifikasi sebagai populasi dengan teknik saturasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Adapun persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan sekarang yaitu terletak pada variable independennya yaitu tentang Lingkungan kerja dan untuk variable Dependennya adalah Kepuasan kerja. Sedangkan Perbedaannya yaitu terletak pada tahun penelitian yang dilakukan

populasi dan jumlah sampelnya maupun lokasi dari pada penelitian tersebut.

- 3) Agboso *et al.*, (2017) meneliti *The Effect of Work Environment on Job Satisfaction: Evidence from the Banking Sector in Ghana*. Teknik pengambilan sampel bertingkat diadopsi untuk memilih sampel untuk penelitian. Angket digunakan sebagai instrumen penelitian sedangkan Paket Statistik untuk Ilmu Sosial (SPSS) digunakan untuk menganalisis data yang dikumpulkan dari studi lapangan. Hasil studi menunjukkan bahwa sebagian besar staf di bank merasa puas dengan lingkungan kerja mereka, terutama suasana fisik. Makalah ini menyimpulkan bahwa lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan.

Adapun persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan sekarang yaitu terletak pada variabel independennya yaitu tentang Lingkungan kerja dan untuk variable Dependennya adalah Kepuasan kerja. Sedangkan Perbedaannya yaitu terletak pada tahun penelitian yang dilakukan populasi dan jumlah sampelnya maupun lokasi dari pada penelitian tersebut.

- 4) Tumboimbela. (2018) meneliti *The impact of work environment toward job satisfaction at pt. Post main branch office in manado*. Penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linier Sederhana dengan jumlah sampel 40 responden yang diperoleh dari karyawan PT. Pos Kantor Cabang Utama Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Artinya lingkungan perusahaan benar-benar baik.

Adapun persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan sekarang yaitu terletak pada variable independennya yaitu tentang Lingkungan kerja dan untuk variable Dependennya adalah Kepuasan kerja. Sedangkan Perbedaannya yaitu terletak pada tahun penelitian yang dilakukan populasi dan jumlah sampelnya maupun lokasi dari pada penelitian tersebut.

5) Jayanti dkk., (2020) meneliti *The Effect of Work Motivation, Work Discipline, and Work Environment on Employee job satisfaction at PT. Samudera Perdana Selaras*. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Sampel penelitian ini berjumlah 62 responden dan metode analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Adapun persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan sekarang yaitu terletak pada variable independennya yaitu tentang Lingkungan kerja dan untuk variable Dependennya adalah Kepuasan kerja. Sedangkan Perbedaannya yaitu terletak pada tahun penelitian yang dilakukan populasi dan jumlah sampelnya maupun lokasi dari pada penelitian tersebut.