

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Manajemen

a. Definisi manajemen

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang berartikan mengatur. Umi Farida (2017:2) menyatakan bahwa manajemen adalah sebuah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan serta pengawasan daripada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Dari definisi diatas berarti manajemen dapat dilaksanakan hanya dengan bantuan orang lain untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu semakin banyak melibatkan orang lain dalam mencapai tujuan, maka semakin besar pula peranan manajemen. Hasibuan (2014:1) juga mempertegas teori manajemen yaitu ilmu dan seni mengatur suatu proses pemanfaatan sumber daya dan sumber lainnya secara efektif dan efisien.

Berdasarkan pendapat ahli dapat dijelaskan bahwa manajemen adalah ilmu yang mempelajari cara mengatur serta memanfaatkan sumber daya yang ada sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

b. Fungsi manajemen

Menurut Fayol dalam Amirullah (2015:8) fungsi manajemen yaitu :

1) Perencanaan

Perencanaan dalam manajemen sumberdaya manusia berarti menentukan terlebih dahulu apa yang akan dilakukan/progam

sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Adapun kegiatan perencanaan sebagai berikut :

- a) Menetapkan tujuan bisnis
- b) Merumuskan cara yang tepat untuk mencapai tujuan tersebut
- c) Menentukan sumber daya yang digunakan
- d) Menetapkan indikator atau standar keberhasilan dalam mencapai tujuan bisnis

2) Pengorganisasian

Setelah apa yang akan dikerjakan telah diputuskan perlu dibuat organisasi untuk melaksanakannya, sedangkan organisasi disini ialah sebagai alat untuk menggapai target atau tujuan, jika perusahaan sudah memutuskan tugas-tugas yang akan dijalankan oleh para karyawan maka manajer perusahaan harus membantu organisasi dengan merancang susunan dari berbagai hubungan antara jabatan, personalia, dan faktor-faktor fisik.

3) Pengarahan

Melaksanakan kegiatan sesuai perintah, saran – saran sehingga apa yang telah direncanakan dapat berjalan secara efisien dan efektif.

4) Pengawasan

Proses mengamati dan membandingkan pelaksanaan dengan rencana dan mengkoreksi apabila terjadi penyimpangan.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Definisi manajemen sumber daya manusia

Menurut Umi Farida (2014:4) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah manajemen yang mengkhususkan diri dalam bidang personalia /SDM/ ketenakerjaan, bidang ilmu yang mempelajari bagaimana mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk menggapai tujuan dan dapat memberikan kepuasan bagi semua pihak.

Byars & Rue dalam Fajar dan Heru (2010) mengemukakan bahwa MSDM adalah rancangan aktivitas yang meliputi pengkoordinasian dan pengadaan sumber daya manusia. Persaingan dunia bisnis yang semakin ketat menimbulkan pentingnya sumber daya manusia (SDM) dalam mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan di pengaruhi oleh kualitas SDM yang baik.

Agar dapat mengelola sumber daya manusia yang diinginkan, maka setiap pimpinan perusahaan serta bagian yang menanganinya harus memahami manajemen sumber daya manusia (MSDM). Dari pendapat beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu kebijakan yang terdapat di perusahaan guna mengatur proses keberhasilan yang diinginkan dengan cara memanfaatkan sumber daya manusia sebaik mungkin.

b. Fungsi manajemen sumber daya manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia dalam diktat Hasibuan (2014:21) yaitu :

1) Perencanaan

Perencanaan merupakan suatu hal dalam merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mencapai tujuan.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan yang dilakukan untuk mengorganisasi seluruh karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, delegasi wewenang, hubungan kerja, integrasi dan koordinasi dalam susunan organisasi.

3) Pengarahan

Pengarahan merupakan mengarahkan semua karyawan ,agar dapat bekerja secara efisien dan efektif serta bisa mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4) Pengendalian

Pengendalian adalah proses mengendalikan seluruh karyawan agar mentaati peraturan – peraturan perusahaan.

5) Pengadaan

Pengadaan adalah kegiatan penarikan, seleksi, orientasi, penempatan, serta induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6) Pengembangan

Pengembangan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pendidikan melalui pelatihan dan pendidikan.

7) Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa secara langsung maupun tidak langsung, baik itu uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa dedikasinya kepada perusahaan.

8) Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan yang berguna untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan.

9) Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan suatu kegiatan memelihara kondisi fisik, mental, serta loyalitas karyawan guna mereka tetap bekerja sama sampai pensiun.

10) Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan. Hal ini karena disiplin sulit terwujud secara maksimal.

11) Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

Jika diterapkan pada perusahaan, msdm yang baik akan berjalan lancar serta kepuasan akan meningkat.

3. Kepuasan Kerja

a. Definisi kepuasan kerja

Menurut Robbins dalam Sudaryo, Aribowo & Sofiati (2018:75) menyatakan kepuasan kerja merupakan salah satu sikap yang cukup penting dalam pekerjaan seseorang. Hal ini disebabkan kepuasan kerja mempengaruhi perilaku kerja seperti rajin, malas, produktif dan lain-lain. Kepuasan kerja adalah sesuatu kondisi dimana psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat subjektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dan lingkungan kerjanya.

Menurut Handoko dalam Mukti dkk (2014) mengemukakan kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari sudut pandang karyawan yang memandang pekerjaan mereka. Pada dasarnya setiap manusia mempunyai kebutuhan hidup tidak hanya berupa material, namun juga nonmaterial seperti kepuasan kerja. Dalam halnya bekerja, tiap individu membutuhkan kepuasan tersendiri saat menyelesaikan tugas – tugasnya. Seseorang akan memperoleh kepuasan jika seluruh aspek dalam perusahaan terpenuhi. Kepuasan kerja merupakan perwujudan sikap senang yang dilakukan oleh karyawan atas pekerjaannya. Sikap ini diwujudkan dengan kedisiplinan, moral kerja, prestasi kerja serta

loyalitasnya dalam perusahaan tersebut. Oleh karena itu kepuasan kerja merupakan penentu paling dominan dalam suatu organisasi.

b. Faktor – faktor kepuasan

Pemahaman mengenai kepuasan kerja setiap individu tidaklah sama. Hal ini disebabkan beberapa faktor yaitu motivasi, keselamatan dan kesehatan kerja,serta lingkungan kerja dan lain – lain .Menurut penelitian Purwanto dkk (2020) menyatakan bahwa faktor kepuasan kerja adalah motivasi. Selain faktor motivasi, kepuasan kerja pada seseorang juga dipengaruhi oleh keselamatan dan kesehatan kerja. Hal ini dibuktikan pada penelitian Fajri dkk (2017) yang mengemukakan bahwa K3 adalah elemen terpenting untuk mempelajari kepuasan. Adapun faktor lainnya adalah lingkungan kerja. Dimana Wibowo dkk (2014) telah meneliti lingkungan kerja sangat mempengaruhi kepuasan.

c. Indikator – indikator kepuasan

Menurut Hasibuan dalam Afrizal dkk (2014) indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja yaitu :

1) Kepuasan terhadap pekerjaan

Karyawan lebih menyukai pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan kreatifitas, inovasi , imajinasi, kemampuan dan keterampilan mereka untuk menyelesaikan tugas – tugasnya. Hal tersebut merupakan kepuasan karyawan terhadap beban kerja yang diberikan kepada mereka.

2) Kepuasan kepada sistem penghargaan

Terdapat dua penghargaan yaitu gaji/upah dan promosi. Bila gaji/ upah diberikan secara benar dan tepat waktu maka para karyawan akan merasa puas. Promosi jabatan pada perusahaan akan di ikuti dengan tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi. Maka terdapat peningkatan fasilitas maupun yang lainnya. Setiap karyawan juga berkesempatan untuk mendapatkan promosi,jika memang karyawan tersebut memiliki prestasi.

3) Kepuasan terhadap kondisi kerja

Kondisi kerja sangat berpengaruh terhadap semangat kerja saat melakukan pekerjaan. Kondisi yang menyenangkan akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat,begitupun sebaliknya. Kondisi kerja disini seperti fasilitas kerja yang lengkap dan nyaman.

4. Motivasi

a. Definisi motivasi

Menurut Mangkunegara dalam Farida & Hartono (2016) motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan. Motivasi ialah suatu dorongan perilaku manusia kepada manusia lain,supaya mau bekerja giat dalam mencapai hasil yang diinginkan. Motivasi semakin penting dalam manajemen karena

meningkatnya motivasi dapat memperlancar suatu jalannya organisasi.

Motivasi diartikan sebagai faktor – faktor yang mengarahkan dan mendorong orang berperilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang menunjang orang lain untuk dapat melaksanakan tugas – tugas sesuai dengan fungsinya. Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli dapat dijabarkan pengertian motivasi merupakan salah satu perilaku yang penting dalam kegiatan organisasi agar mau bekerja keras ,sehingga tujuan organisasi tercapai.

b. Pendekatan – pendekatan motivasi

Menurut Hasibuan (2014:152) terdapat 3 pengelompokan / klarifikasi teori – teori motivasi yaitu :

- 1) Teori Kepuasan Proses (*Process Theory*) hal ini berfokus pada apanya motivasi.
- 2) Teori Motivasi Proses (*Motivation Theory*) hal ini memusatkan pada bagaimana motivasi.
- 3) Teori Penguhan (*Reinforcement Theory*) hal ini menitikberatkan pada cara dimana perilaku dipelajari.

c. Jenis – jenis motivasi

Menurut Hasibuan (2014:150) terdapat 2 jenis motivasi :

1) Motivasi Positif (Insentif Positif)

Atasan (manajer) dalam organisasi memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar sehingga dapat memengaruhi orang lain dalam menjalankan sesuatu yang di inginkan. Motivasi ini yaitu bisa berupa tambahan uangn penghargaan ,memberikan promosinya dan lain sebagainya.

2) Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Dalam organisasi manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman atau proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan ketakutan.

d. Teori – teori motivasi

Menurut Hasibuan dalam Kristiyana dan Widyaningrum (2018), terdapat teori-teori motivasi, yaitu :

1) Teori Abraham H. Maslow (Teori Kebutuhan)

Teori yang telah mengalami revisi pada tahun 1970 dan 1971 dikembangkan Abraham Maslow berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai 8 tingkat kebutuhan, yaitu:

- a) Kebutuhan fisiologis
- b) Kebutuhan rasa aman
- c) Kebutuhan sosial
- d) Kebutuhan penghargaan

- e) Kebutuhan kognitif
 - f) Kebutuhan estetika
 - g) Kebutuhan aktualisasi diri
 - h) Kebutuhan transendensi
- 2) Teori McClland (Teori Kebutuhan Berprestasi)

Teori McClland dikenal dengan teori kebutuhan untuk mencapai prestasi (Need for Achievement). Menyatakan bahwa motivasi setiap orang berbeda-beda tergantung kebutuhan seseorang dalam mencapai prestasi.

3) Teori Herzberg (Teori Dua Faktor)

Menurut teori ini menjelaskan bahwa motivasi bersifat intrinsik atau dari dalam diri seseorang. Menurut Herzberg faktor motivasional yaitu pekerjaan yang dimiliki, keberhasilan yang dicapai, kesempatan berkembang, perkembangan karier yang diakui orang lain.

4) Teori Penetapan tujuan (*Goal Setting Theory*)

Mekanisme motivasional yang dikemukakan Edwin Locke antara lain:

- a) Tujuan-tujuan yang memberikan perhatian
- b) Tujuan-tujuan mengatur rencana
- c) Tujuan-tujuan meningkatkan prestasi
- d) Tujuan-tujuan menunjang strategi-strategi dan wacana

5) Teori Victor H. Vroom (Teori Harapan)

Victor H. Vroom dalam bukunya yang berjudul "*Work And Motivation*" motivasi merupakan hasil dari apa yang didapat sesuai dengan apa yang diharapkan. Jadi apabila besar suatu harapan yang akan dicapai maka seseorang akan bergairah dalam mencapai apa yang diinginkan, begitu juga sebaliknya apabila harapan yang akan dicapai kecil maka gairah dalam mewujudkan keinginannya juga rendah

6) Teori Kaitan Imbalan dengan Prestasi

Teori ini menyatakan bahwa motivasi memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing. Terdapat kesepakatan bahwa motivasi berkaitan juga dengan prestasi yang diperoleh darisetiap individu.

e. Indikator –indikator motivasi

Menurut teori Maslow yang dikutip Hasibuan dalam Cristian dan Kurniawan (2021) menyatakan bahwa motivasi dapat diukur dengan :

1) Fisiologis atau kebutuhan fisik

Hal ini ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada karyawan,uang makan,uang transportasi,dan lain sebagainya.

2) Keamanan

Dibuktikan dengan adanya dana pensiun, tunjangan kesehatan, jaminan sosial tenaga kerja serta pelengkapan kerja yang memadai.

3) Sosial

Ditunjukkan dengan interaksi yang baik dengan orang lain seperti menjalin hubungan kerja yang harmonis, mampu menerima kelompok lain serta rasa mencintai dan di cintai.

4) Penghargaan

Pengakuan dan penghargaan dapat ditunjukkan berdasarkan kemampuan yaitu kebutuhan untuk di hormati dan dihargai oleh karyawan lain serta pimpinan memberi reward atas prestasi kerja karyawan.

5) Aktualisasi diri

Karyawan dapat mengerahkan kecakapannya, keterampilan, kemampuan dan potensinya untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

f. Hubungan motivasi dengan kepuasan kerja

Motivasi dengan kepuasan kerja sangat berhubungan. Dimana jika karyawan mempunyai nilai kepuasan secara otomatis aspek motivasi kerja juga ikut tinggi, atau ketika kepuasan kerja sedang, maka tingkat motivasi juga sedang, begitupun seterusnya. Hal ini berarti, karyawan yang merasakan tingkat kepuasan tinggi akan mendorong motivasi kerja pada level maksimal. Adanya dimensi nilai

– nilai kepuasan seharusnya menjadi perhatian serta menciptakan keharmonisan oleh perusahaan terhadap karyawannya. Disamping itu, menumbuhkan rasa kenyamanan serta tanggung jawab kerja karyawan terhadap tugas yang dilakukannya. Adapun hasil penelitian dari Torang dalam Frandey dkk (2020) menunjukkan bahwa motivasi penting diberikan kepada karyawan agar dapat mengerjakan tugas yang diberikan dengan sebaik mungkin. Sehingga dapat disimpulkan, motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

5. K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

a. Definisi K3

Mangkunegara dalam Widodo (2015) mengemukakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja difilosofikan sebagai suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin baik jasmani maupun rohani tenaga kerja agar makmur dan sejahtera. Keselamatan dan kesehatan kerja ialah kondisi kerja yang terbebas dari ancaman bahaya dalam suatu organisasi yang mengganggu proses aktivitas dan mengakibatkan terjadinya cedera, kerusakan benda, serta penyakit.

Menurut Kemenaker dalam Dwi (2016) Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan segala upaya dan pemikiran yang dilakukan untuk mencegah, menanggulangi serta mengurangi terjadinya kecelakaan dan dampaknya melalui langkah – langkah identifikasi, analisa dan pengendalian bahaya dengan melakukan sistem pengendalian bahaya secara tepat dan melaksanakan perundang- undangan tentang keselamatan dan kesehatan kerja.

Dalam undang – undang Nomor 13 tahun 2003 menyatakan keselamatan dan kesehatan kerja adalah upaya yang bertujuan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para karyawan dengan cara mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya ditempat kerja, pengobatan, rehabilitasi dan promosi kesehatan. Berdasarkan pendapat diatas dapat dijabarkan pengertian keselamatan dan kesehatan kerja adalah setiap karyawan mendapat jaminan keselamatan serta kesehatan dalam bekerja.

b. Tujuan K3

Menurut suma'mur dalam Widodo (2015) tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja sebagai berikut :

- 1) Agar setiap pekerja wajib mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja secara fisik, psikologis dan sosial.
- 2) Agar peralatan dan perlengkapan kerja digunakan seefektif mungkin.
- 3) Agar hasil produksi terjaga keamanannya.
- 4) Agar terjaminnya pemeliharaan dan perlindungan kesehatan gizi pekerja.
- 5) Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan kerja

c. Indikator – indikator K3

Adapun indikator – indikator keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menurut Soeprihanto (2010:72) sebagai berikut :

- 1) Pemakaian alat pelindung
- 2) Petunjuk dan peringatan ditempat kerja
- 3) Pengendalian secara teknis terhadap sumber – sumber bahaya
- 4) Pemberian perhatian preventif masalah ketenangan
- 5) Tersedianya peralatan dan staff media yang cukup
- 6) Pemeriksaan kesehatan

d. Hubungan K3 dengan kepuasan kerja

Semua karyawan pasti menginginkan keselamatan dan kesehatan kerja agar tidak merasa khawatir ditelantarkan oleh perusahaan apabila sewaktu – waktu mendapat masalah atau musibah. Hal ini dikarenakan dengan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, karyawan bisa mengantisipasi hal tersebut. Maka dengan adanya jaminan ini para pekerja akan terfokus pada kegiatan yang dilakukan. Hal inilah yang dimaksud adanya pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja yang memberikan dorongan untuk bekerja dengan baik sehingga akan meningkatkan proses pekerjaan secara maksimal. Apabila jaminan tersebut mampu memberikan semangat kerja, maka upaya menciptakan kepuasan kerja tercapai. Kebutuhan rasa aman adalah salah satu faktor yang harus dipenuhi oleh perusahaan. Kebutuhan dari bahaya, ancaman, pertentangan dan lingkungan hidup. Resiko atau bahaya saat bekerja seperti kebakaran, terpotong, ketakutan aliran listrik, keseleo, memar, patah tulang, dan kerugian alat tubuh. Jadi, terselenggaranya jaminan tersebut menunjukkan kondisi aman.

Berdasarkan uraian diatas,dapat dikatakan bahwa jaminan keselamatan dan kesehatan kerja adalah kebutuhan yang harus dipenuhi oleh perusahaan kepada karyawannya. Hal itu akan memberikan rasa nyaman saat bekerja sehingga menciptakan rasa puas pada karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi dapat menekan tingkat turnover karyawan sehingga perusahaan akan menjadi lebih baik. Hasil penelitian dari Yusnita dalam Karmawan dkk (2020) membuktikan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.

6. Lingkungan Kerja

a. Definisi lingkungan kerja

Menurut Umi Farida & Sri Hartono (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja ialah suatu keadaan di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman,tentram, perasaan betah dan lain sebagainya. Menurut Sunyoto (2015) lingkungan kerja adalah komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik maka semakin besar pula pengaruhnya terhadap semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan seluruh elemen – elemen baik didalam ataupun diluar batas organisai, baik yang berdampak langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas manajerial guna mencapai tujuan organisasional (Silalahi,2013)

Menurut Nitisemito dalam Mukti, Mochammad & Gunawan (2014) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja, yang bisa mempengaruhi seorang pekerja dalam menjalankan tugas – tugas yang telah diberikan. Berdasarkan pendapat tentang pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan para ahli, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan dalam proses bekerja.

b. Jenis – jenis lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2011) mengemukakan jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua bagian yaitu :

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik ialah sesuatu berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi secara langsung ,maupun tidak langsung. Lingkungan fisik tersebut antara lain :

- a) Penerangan / cahaya, mempunyai manfaat untuk menjaga keselamatan dan kelancaran kerja karyawan.
- b) Pengaturan udara / ventilasi, suhu ruangan yang baik berkisar 13 – 24 derajat celcius. Oleh karena itu, perlunya ventilasi yang cukup untuk pertukaran udara.
- c) Tata warna, sangat berpengaruh terhadap perasaan manusia. Karena warna menimbulkan rasa senang, sedih dan lain – lain

- d) Dekorasi ialah cara mengatur tata letak,tata warna dan susunan pada perlengkapan yang akan dipasang di ruang kerja.
- e) Keamanan, upaya menjaga keamanan ditempat kerja dengan memperkerjakan karyawan seperti satpam.

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan yang berkaitan dengan lingkungan kerja, baik hubungan dengan bawahan dengan sesama rekan kerja,maupun hubungan dengan atasan. Maka dari itu lingkungan kerja merupakan cerminan dari suasana kerja yang ada dalam suatu organisasi. Suasana kerja yang nyaman akan menciptakan suasana yang kondusif serta lebih mudah berkonsentrasi dalam melakukan tugas – tugasnya.

c. Manfaat lingkungan kerja

★ Menurut Ishak dan Tanjung (2013) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sehingga, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang – orang yang termotivasi yaitu pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan mudah.

d. Indikator – indikator lingkungan kerja

Menurut Afandi (2018:70) indikator – indikator untuk mengukur lingkungan kerja yaitu :

1) Tata warna

Warna cat dalam ruangan sangat mempengaruhi psikologi karyawan saat bekerja. Maka dari itu harus memilih warna yang sesuai agar suasana dalam proses bekerja nyaman.

2) Lampu penerangan tempat kerja

Lampu di ruang kerja sebaiknya tidak terlalu gelap maupun terlalu terang. Hal ini disesuaikan dengan kebutuhan karyawan tentunya.

3) Jendela tempat kerja

Ventilasi yang cukup untuk ruang kerja diperlukan agar cahaya bisa masuk dan pergantian udara bisa lancar.

4) Dekorasi

Tempat kerja yang memiliki dekorasi / tata ruang yang rapi akan memberikan rasa nyaman saat bekerja.

5) Suhu udara

Di dalam ruang kerja suhu harus selalu diatur agar tidak terlalu lembab maupun terlalu panas.

e. Hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan

Lingkungan kerja mempengaruhi kondisi fisik serta psikologis karyawan ketika melaksanakan pekerjaannya, maka sangat penting bagi perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang membuat pekerja bisa bekerja secara efektif dan efisien. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang menjadi komponen penting dalam perusahaan, karena keberhasilan tidak lepas dari peranannya dalam menjalankan

tugas. Perusahaan yang baik harus memperhatikan dan memahami kebutuhan anggotanya. Oleh karena itu penting bagi perusahaan mengetahui kepuasan kerja karyawan.

Selain itu hubungan sosial yang ada dilingkungan kerja antara sesama karyawan dengan atasan cukup penting guna menimbulkan kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang layak dapat memberikan dorongan pada karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Apabila lingkungan kerja sesuai dan menyenangkan, maka akan diperoleh hasil kerja yang optimal atau maksimal karena karyawan dapat berkonsentrasi saat bekerja. Dengan kepuasan yang diperoleh oleh karyawan pasti memudahkan bagi mereka untuk mengaktualisasikan diri dalam lingkungan kerja. Adapun kesimpulan penelitian dari Irma dkk (2020) lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa studi maupun penelitian mengenai kepuasan karyawan serta faktor – faktor yang mempengaruhinya telah dilakukan beberapa peneliti terdahulu, yakni seperti berikut ini :

Mukti Wibowo, Mochammad Al Musadieg dan Gunawan Eko Nurtjahjono pada tahun 2014 melakukan penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang). Penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplanatori. Metode pengumpulan data menggunakan kuisisioner. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel

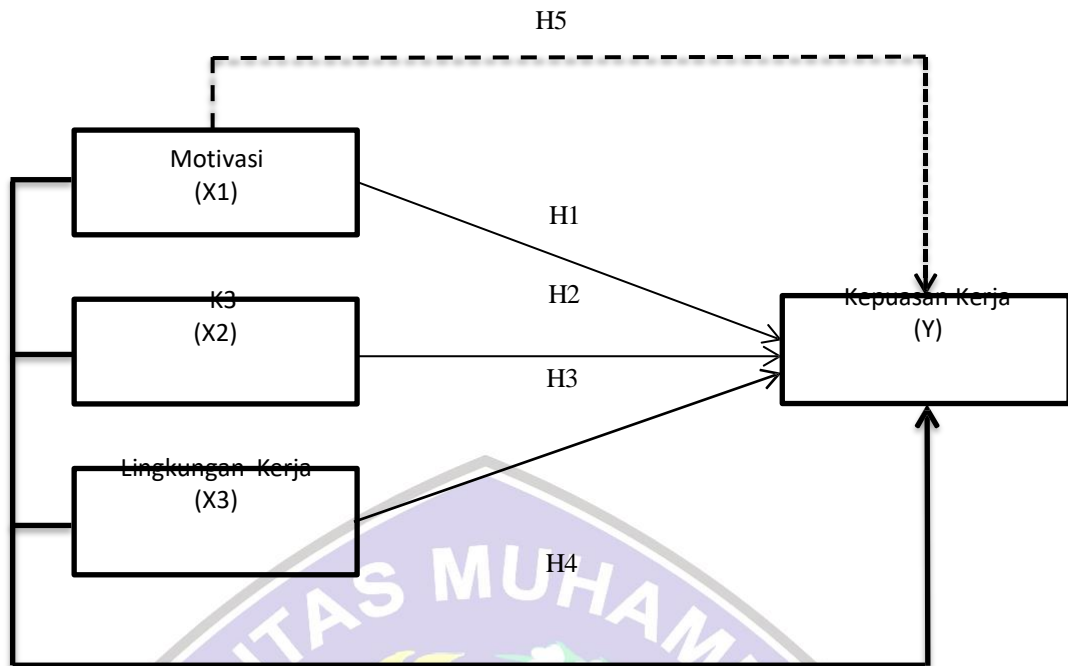
masing – masing terhadap kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan ,begitu juga secara bersama – sama berpengaruh signifikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Eko Purwanto, Sentot Imam Wahjono & Dahruji (2020) yang berjudul pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada agensi pemasaran produk cabang Surabaya. Pengumpulan data menggunakan kuisioner. Hasil penelitian membuktikan bahwa secara simultan variabel faktor motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Penelitian berikutnya dilakukan oleh Kahfiardi Fajri, Hamidah Nayati Utami, dan Arik Prasetya (2017) dengan judul pengaruh progam keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan dan kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. Brantas Abipraya dalam proyek pembangunan wisma atlet kemayoran. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan metode penelitian penjelasan. Cara mengumpulkan data dengan cara menyebar kuisioner. Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh signifikan progam keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja. Serta adanya pengaruh signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Progam keselamatan dan kesehatan kerja lebih berpengaruh terhadap kepuasan daripada kinerja.

C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian pustaka yang telah dijabarkan terkait variabel – variabel penelitian yang meliputi motivasi, K3, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan maka kerangka pemikiran pada penelitian ini digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka pemikiran penelitian

Keterangan :

- : Parsial
- : Simultan
- - - → : Faktor yang paling dominan

D. Hipotesis

Sugiyono (2017:63) Hipotesis adalah dugaan awal atau jawaban sementara yang dimunculkan terhadap rumusan masalah penelitian dengan tujuan untuk mengarahkan serta memberikan pedoman pokok permasalahan penelitian ini. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian akan membahas tentang motivasi, K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dan lingkungan

kerja terhadap kepuasan karyawan kerja pada karyawan RSUD Dr. Harjono S. Ponorogo, sehingga hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1) Pengaruh motivasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan

Motivasi adalah dorongan dalam melakukan suatu kegiatan agar mau bekerja sama dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi dengan kepuasan kerja sangat berhubungan. Dimana jika karyawan mempunyai nilai kepuasan secara otomatis aspek motivasi kerja juga ikut tinggi, atau ketika kepuasan kerja sedang, maka tingkat motivasi juga sedang, begitupun seterusnya.

Hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Purwanto dkk (2020) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada agensi pemasaran produk cabang Surabaya, artinya dengan meningkatnya motivasi maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat pula. Selain itu, penelitian terdahulu yang dilakukan Hakim & Muhdi (2019) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK Swasta di wilayah kepengawasan bagian timur Kab. Pematang, artinya semakin tinggi motivasi maka kepuasan juga semakin meningkat.

Adapun penelitian lainnya, Khoiriyah & Handaru (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Tridaya Eramina Bahari, artinya motivasi meningkat maka kepuasan juga ikut meningkat. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1: Diduga motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan RSUD Dr. Harjono S. Ponorogo.

2) Pengaruh K3 secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah suatu bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi proyek. Dengan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, karyawan dapat merasa aman dan tidak khawatir saat bekerja, karena akan terhindar dari bahaya, ancaman, dan pertentangan. Sehingga hal ini memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik.

Hasil penelitian terdahulu yang dibuat oleh Dwi Kurniawan (2016) menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Cahaya Samtraco Utama Samarind, artinya dengan meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja akan meningkatkan kerja secara nyata. Penelitian terdahulu juga dilakukan oleh Sari dkk (2017) yang membuktikan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian pabrikasi PG Kebon Agung Malang, artinya keselamatan dan kesehatan kerja meningkat secara otomatis kepuasan juga meningkat. Selain itu, penelitian yang dilakukan Wibowo & Utomo (2016) dapat diambil kesimpulan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian unit serbuk evercescent PT Sido Muncul Tbk. Semarang, artinya

K3 memberikan kontribusi secara nyata dalam mempengaruhi kepuasan kerja.

H2: Diduga keselamatan dan kesehatan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan RSUD Dr. Harjono S. Ponorogo.

3) Pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar pegawai yang berakibat ke individu seseorang ketika melaksanakan kegiatan perusahaan. Lingkungan yang kondusif akan memberikan rasa aman dan meningkatkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Hal tersebut juga akan mendukung meningkatnya kepuasan kerja karyawan, sehingga tujuan perusahaan tercapai.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mukti Wibowo, Mochammad Al Musadieg & Gunawan Eko Nurtjahjono (2014) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang, artinya adanya lingkungan kerja yang baik maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wati dkk (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada 212 mart Medan berarti lingkungan kerja yang mendukung maka kepuasan kerja semakin tinggi. Selain penelitian diatas, Wibowo dkk (2014) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan

kerja pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang.

H3: Diduga lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan RSUD Dr. Harjono S. Ponorogo.

- 4) Pengaruh motivasi, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan pada proses penyusunan Hipotesis 1, Hipotesis 2, dan Hipotesis 3 peneliti dapat mengambil kesimpulan dengan hipotesis sebagai berikut :

H4: Diduga Motivasi, K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan RSUD Dr. Harjono S. Ponorogo.

- 5) Motivasi berpengaruh secara dominan terhadap kepuasan kerja

Mengamati dari hasil penelitian yang dilakukan Ajeng Mustika Putri (2019) membuktikan bahwa motivasi paling dominan terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN(PERSERO)- UP3 ULP Dolopo.

Hasil penelitian terdahulu ini linier dengan penelitian yang dilakukan Wijaya (2017) bahwa motivasi berpengaruh lebih dominan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H5: Diduga motivasi secara dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan RSUD Dr. Harjono S. Ponorogo.