

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Lingkungan Kerja

2.1.1. Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan terbagi atas dua bagian yaitu lingkungan fisik dan non fisik. Menurut Sedarmayati dalam (Lulu Novena Sitinjak : 2018) lingkungan fisik semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan yang dimaksud lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi dan yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja atau pun hubungan dengan bawahan.

Nitisemito dalam (Ravela Septianingrum :2011) menyatakan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan lain-lain. (Manullang : 2000) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah kondisi pekerjaan yang menyenangkan terlebih lagi semasa jam kerja akan memperbaiki moral pegawai dan kesungguhan bekerja. Manajemen lingkungan kerja yang efektif meliputi lingkungan kerja yang menarik, nyaman, memuaskan dan memotivasi karyawan sehingga tujuan organisasi dapat mereka lakukan dengan maksimal (Humphries : 2005). Lingkungan kerja yang positif cenderung lebih mudah untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas serta meningkatkan kesejahteraannya sehingga karyawan merasa puas karena karyawan adalah aset yang paling penting bagi organisasi (O'Neill : 2007).

Kohun dalam (Samson, *et al.* : 2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah jumlah hubungan timbal balik yang ada dalam karyawan dan lingkungan dimana mereka bekerja. Lingkungan kerja menurut (Heath : 2006), meliputi lokasifisik serta lingkungan sekitarnya, perilaku prosedur, kebijakan, aturan, budaya, sumber daya, hubungan kerja, lokasi kerja, yang semuanya mempengaruhi cara karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka.

Menurut (Sedarmayanti : 2009) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. (Sarwoto : 2010) juga mengemukakan bahwa penerapan hubungan kerja yang baik antar karyawan akan terlihat pada suasana kerja: 1) Tidak terdapat konflik antar karyawan; 2) Setiap karyawan bersemangat dan bergairah dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugasnya; 3) Setiap masalah dapat diselesaikan dengan penuh kekeluargaan; 4) Pelaksanaan pekerjaan di liputi oleh suasana santai dan keakraban, bukan suasana yang mencekam penuh ancaman; dan 5) Adanya saling menghargai dan percaya antar karyawan.

2.1.2. Manfaat lingkungan kerja

Menurut (Anies : 2008) lingkungan kerja terhadap semua unit perusahaan bertujuan untuk:

1. Memastikan apakah lingkungan kerja (tempat kerja) tersebut telah memenuhi persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja (K3).
2. Sebagai pedoman sebagai bahan perencanaan dan pengendalian terhadap bahaya yang ditimbulkan oleh faktor-faktor yang ada di setiap tempat kerja.
3. Sebagian data untuk membantu mengoreksikan hubungan sebab akibat terjadinya suatu penyakit akibat kerja maupun kecelakaan.

4. Bahan dokumen untuk mengembangkan program-program K3 selanjutnya.

Dalam menjalankan pekerjaan, faktor lingkungan memegang peranan yang penting karena merupakan hal yang terdekat dengan karyawan dimana lingkungan berpengaruh besar terhadap semangat kerja karyawan sehingga perusahaan harus memiliki perhatian lebih untuk faktor lingkungan ini.

2.1.3. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Indikator-indikator lingkungan kerja non fisik oleh (DeStefano : 2006) yaitu sebagai berikut:

1. Prosedur Kerja, adalah rangkaian tata pelaksanaan kerja yang di atur secara berurutan, sehingga terbentuk urutan kerja secara bertahap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
2. Standar Kerja, adalah persyaratan tugas, fungsi atau perilaku yang ditetapkan oleh pemberi kerja sebagai sasaran yang harus dicapai oleh seorang karyawan.
3. Pertanggung jawaban Supervisor, Tanggung jawab seorang supervisor untuk menyusun tugas karyawan agar dapat dikerjakan secara efektif dan adil. Supervisor juga bertanggung jawab mengadakan evaluasi karyawan untuk menjamin pencapaian sasaran yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.
4. Kejelasan Tugas, yaitu sejauh mana pekerjaan itu menuntut diselesaikannya seluruh potongan kerja secara utuh dan dapat dikenali oleh karyawan. Dalam hal ini karyawan dituntut untuk memahami dan mampu melaksanakan pekerjaan mereka berdasarkan instruksi dari atasan.
5. Sistem Penghargaan, Sistem imbalan atau sistem penghargaan (reward system) adalah sebuah program yang digunakan untuk mengenali prestasi individual karyawan, seperti pencapaian sasaran atau proyek atau penggunaan ide-ide kreatif.

6. Hubungan antar Karyawan, yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Dengan demikian lingkungan kerja non fisik merupakan cermin dari suasana kerja yang terjadi dalam suatu organisasi. Suasana kerja yang nyaman dan kondusif akan mampu membuat seseorang lebih berkonsentrasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Makin kondusif suasana kerja seseorang, makin besar pula peluangnya untuk mencari hal-hal baru yang dapat lebih meringankan.

2.2. Insentif

2.2.1. Pengertian Insentif Non Material

Berbagai cara dilakukan para manajer untuk menggerakkan karyawan agar bekerja dengan segala daya upayanya dalam mencapai tujuan perusahaan. Menggerakkan berarti mendorong karyawan atau pekerja untuk melaksanakan pekerjaannya disertai motivasi kerja yang tinggi. Sebagaimana diketahui bahwa setiap orang yang bekerja baik pada perusahaan swasta maupun instansi pemerintah, tentunya mengharapkan adanya balas jasa atau imbalan yang diberikan atas sumbangan kerja, pikiran dan waktu yang diberikan. Salah satu cara yang dilakukan adalah dengan diberikannya insentif kepada karyawan. Untuk memperoleh pengertian lebih jelas tentang insentif dibawah ini dijelaskan teori-teori insentif ini oleh beberapa para ahli.

Menurut (Moehariono : 2012) Insentif adalah salah satu imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya. Insentif dapat membuat karyawan bekerja lebih baik dalam perusahaan, dimana karyawan mendapat berbagai hadiah, komisi atau sertifikat, sementara perusahaan tidak perlu meningkatkan gaji tetap untuk menghargai kinerja karyawannya. Program insentif yang dirancang dengan

baik akan sangat berguna karena akan menambah motivasi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Menurut (Veithanzal Rivai : 2009) Insentif adalah berbentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa insentif adalah bentuk rangsangan yang sengaja diberikan oleh perusahaan kepada pekerjaannya agar para pekerja tersebut termotivasi dan mau bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

2.2.2. Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan pemberian insentif adalah untuk memenuhi kepentingan berbagai pihak yaitu :

1. Bagi perusahaan : mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan, mempertahankan dan meningkatkan moral kerja pegawai yang ditunjukkan akan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi, dan meningkatkan produktivitas perusahaan yang berarti hasil produksi bertambah untuk setiap unit per satuan waktu dan penjualan yang meningkat.
2. Bagi pegawai : meningkatkan standar kehidupannya dengan diterimanya pembayaran diluar gaji pokok, dan meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik.

2.2.3. Indikator Insentif Non Material

Indikator insentif non material dapat diberikan dalam berbagai bentuk, yaitu :

1. Terjamin kenyamanan tempat kerja

2. Terjaminnya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan
3. Tersedianya hiburan, pendidikan, dan latihan.
4. Pemberian tanda jasa atau medali
5. Ucapan terimakasih, baik secara formal maupun informal
6. Pemberian promosi (kenaikan pangkat atau jabatan)
7. Pemberian perlengkapan khusus pada ruang kerja.
8. Pemberian hak apabila meninggal dunia dimakamkan ditaman makam pahlawan

2.3. Kepuasan Kerja

2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut (Rosleny Marliani : 2015) mengatakan kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu nilai penting dalam pekerjaan. Sedangkan menurut Wexley dan Yukl dalam (Wilson Bangun : 2012) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Berbagai macam sikap seseorang terhadap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan. Pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan dapat dikatakan bahwa pekerjaan itu memberikan kepuasan bagi pemangkuhnya. Kejadian sebaliknya, ketidakpuasan akan diperoleh bila suatu pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

Menurut Handoko dalam (Iin Murtafia dan Suryalena : 2015) kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan pekerjaannya.

Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan : 2011).

Dari menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu emosional seseorang yang positif dalam melakukan pekerjaannya secara optimal sehingga seseorang cenderung bersemangat apabila kepuasan dapat diperoleh dari pekerjaannya.

2.3.2. Indikator Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut (Luthans dan Gibson Ivanevich dan Dannelly :2011) menjelaskan bahwa ada lima hal penting yang merupakan indikator kepuasan kerja. Indikator tersebut meliputi :

1. Pekerjaan itu sendiri

Jenis pekerjaan yang dilakukan dapat menjadi sumber kepuasan. Pekerjaan yang dapat memberikan kepuasan adalah pekerjaan yang menarik dan menantang, tidak membosankan dan pekerjaan ini dapat memberikan status.

2. Gaji

Gaji dan upah yang diterima karyawan dianggap sebagai refleksi cara pandang manajer mengenai kontribusi karyawan terhadap organisasi. Uang tidak hanya membantu orang untuk memenuhi kebutuhan dasarnya, tetapi juga dapat memberikan kepuasan pada tingkat berikutnya.

3. Promosi

Kesempatan untuk lebih berkembang di organisasi dapat menjadi sumber kepuasan kerja.

4. Supervisor

Kemampuan supervisor untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan moral dapat meningkatkan kepuasan kerja. Misalnya dengan memberi

karyawan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pembuatan keputusan, memberi pengarah dan bantuan pada karyawan dan berkomunikasi dengan karyawan

5. Rekan Kerja

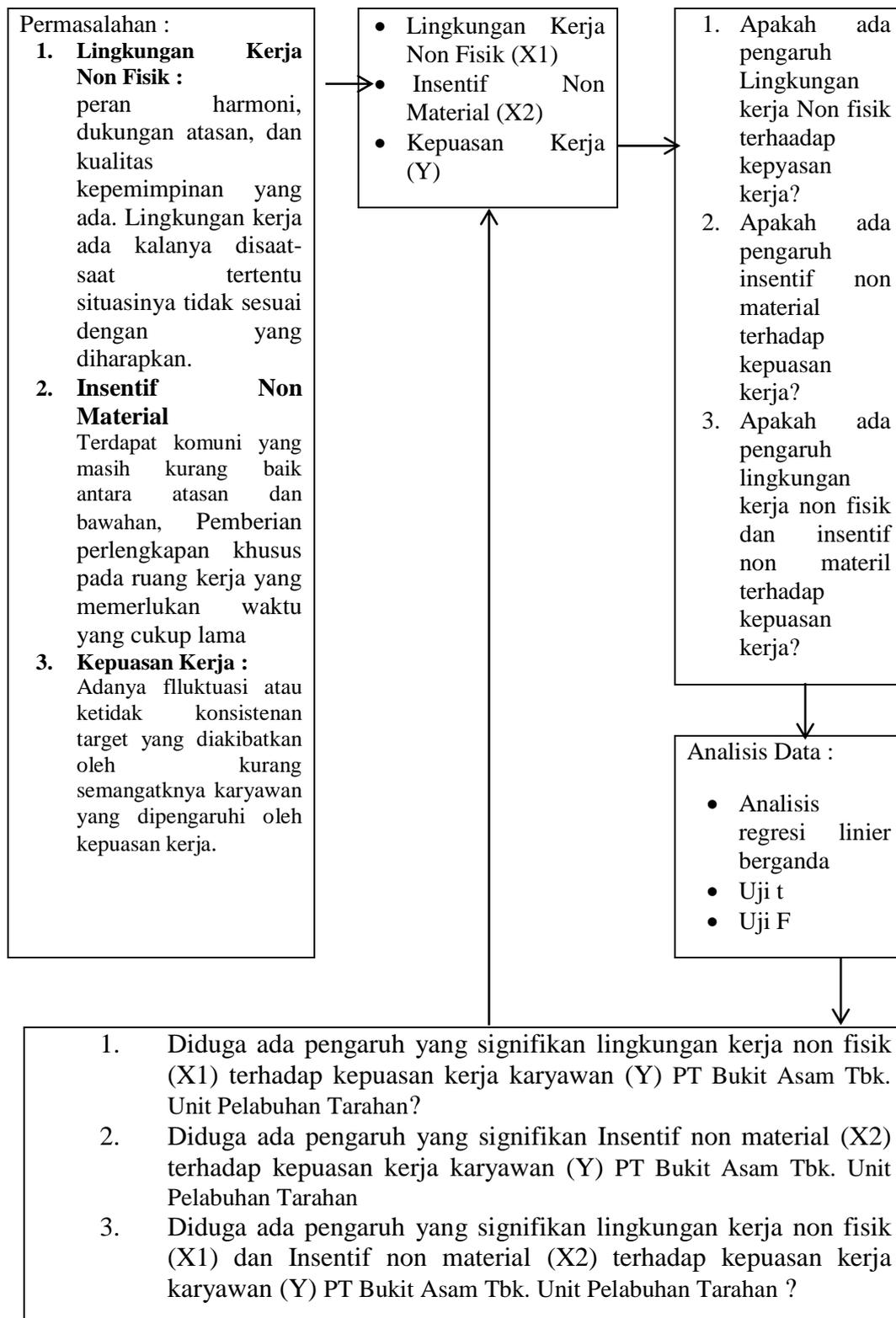
Rekan kerja dapat memberikan bantuan secara teknis dan dapat mendukung secara sosial akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2.4. Peneliti Terdahulu

Tabel 2.1. Peneliti Terdahulu

Nama & Tahun	Judul	Hasil
Muhraweni, dkk (2017)	Pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan komunikasi terhadap kepuasan kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 3. Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 4. Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
Shelvia Putri Andini (2017)	Pengaruh Insentif dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan 2. lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan 3. adanya pengaruh antara insentif dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja..
Lulu Novena Sitinjak (2018)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja 2. terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja nonfisik terhadap kepuasan kerja 3. terdapat pengaruh secara simultan yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dan nonfisik terhadap kepuasan kerja.

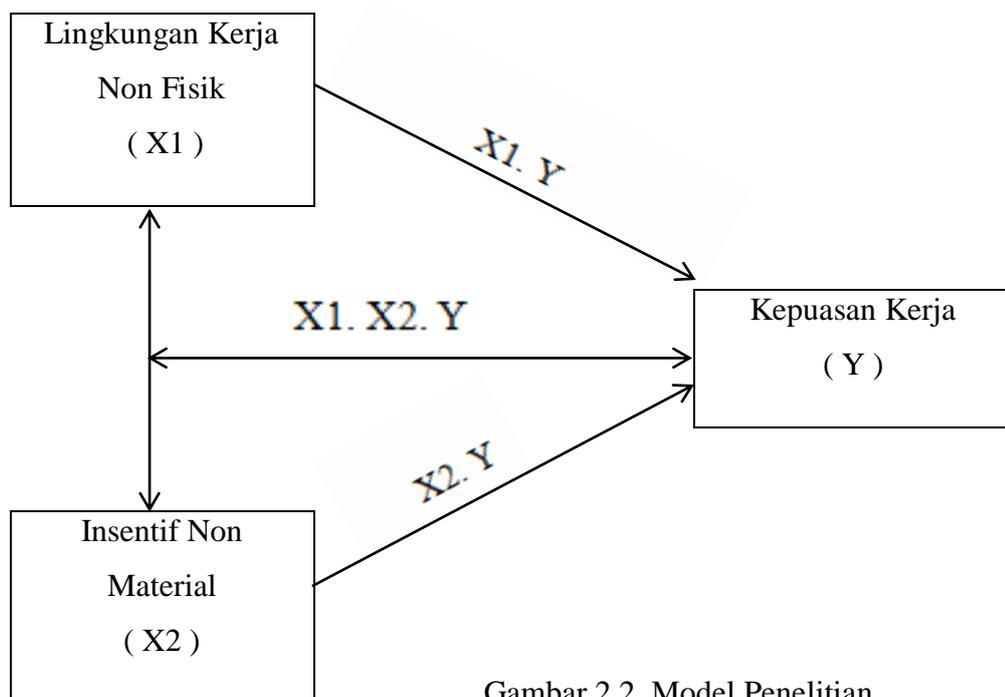
2.5. Kerangka Pikir



Gambar 2.1. Kerangka Pikir

Dari indentifikassi masalah dalam penelitian ini adanya target penerimaan batubara yang tidak tercapai pada bulan Maret dan Juni. Serta adanya target pengeluaran yang tidak tercapai pada bulan April dan September. Selanjutnya dapat diterangkan dalam teori lingkungan kerja non fisik, insentif non material, dan kepuasan kerja karyawan dari latar belakang dan teori yang didapat pada rumusan masalah yang dianalisis dengan alat analisis regresi linier berganda, Uji t, dan Uji F sehingga didapat hipotesis, hasil penelitian disesuaikan dengan teori-teori yang dipakai di dalam penelitian ini.

2.6. Kerangka Penelitian



Gambar 2.2. Model Penelitian

2.7. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. (Sugiono : 2017)

Dan berdasarkan uraian teoritis dan kerangka pikiran diatas, dapat ditarik beberapa hipotesis yang berkaitan dengan penelitian, yaitu :

1. Diduga ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja non fisik (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) PT Bukit Asam Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan?
2. Diduga ada pengaruh yang signifikan insentif non material (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) PT Bukit Asam Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan
3. Diduga ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja non fisik (X1) dan insentif non material (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) PT Bukit Asam Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan ?