

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Grand Theory

2.1.1 Teori Motivasi

Awal perkembangan teori kebutuhan Abraham Maslow adalah saat Maslow mengamati perilaku kera. Hasil pengamatan Maslow disimpulkan bahwa ditemukan sebagian kebutuhan yang diprioritaskan dari kebutuhan lain. Hasil pengamatan Maslow tersebutlah yang disimpulkan sebagai kebutuhan dasar, selanjutnya Maslow menyusunnya menjadi tingkatan-tingkatan kebutuhan. Berdasarkan apa yang dikemukakan Abraham Maslow khususnya pada teori hirarki kebutuhan Maslow. Pemenuhan kebutuhan didorong oleh motivasi. Motivasi dalam hal ini adalah motivasi kekurangan (*deficiency growth*) dan perkembangan (*motivation growth*). Motivasi kekurangan dalam teori hirarki kebutuhan Maslow merupakan usaha yang dijalankan oleh seseorang dalam rangka mengatasi kekurangan yang diderita. Disamping itu motivasi perkembangan yaitu dorongan dari dalam diri seseorang untuk meraih tujuan diri sesuai dengan kemampuannya dalam perkembangannya. Hal tersebut disesuaikan dengan kondisi masing-masing orang dan latar belakangnya.

Sistem hirarki kebutuhan, dikembangkan oleh Maslow, merupakan pola yang biasa digunakan untuk menggolongkan motif manusia. Sistem hirarki kebutuhan meliputi lima kategori motif yang disusun dari kebutuhan yang paling rendah yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi (Andjarwati 2015). Berikut ini penjelasan mengenai lima tingkatan piramida pada Teori Hierarki Kebutuhan Manusia :

1. *Physiological*

Kebutuhan fisiologi ini mencakup kebutuhan-kebutuhan dasar yang dibutuhkan oleh manusia, seperti makan, minum, pakaian, tempat

tinggal, dan lain sebagainya. Manusia yang berada pada hierarki kebutuhan tingkat ini jelas tidak mementingkan kehormatan, uang tabungan, atau lain sejenisnya.

2. *Safety*

Kebutuhan tingkat dua akan membuat manusia membangun motivasi pada dirinya untuk segera memiliki rumah sebagai tempat berlindung.

3. *Social*

Pada kebutuhan tingkat tiga manusia akan berusaha untuk berkenalan dan menemukan orang yang dapat mereka percayai.

4. *Esteem*

Kebutuhan pada tingkat empat menyangkut tentang kehormatan. Manusia akan membangun motivasi agar mereka dapat dihormati dan dihargai oleh orang lain, tentu mereka harus mendapatkan nama.gelar, serta status.

5. *Self-Actualization*

Pada tingkatan terakhir, manusia memiliki keinginan agar mereka bisa berguna dan dapat diandalkan oleh orang lain. Tingkatan ini cenderung membuat manusia memiliki keinginan untuk menjadi pemimpin dari suatu organisasi agar memiliki kekuasaan dan dapat melakukan perubahan.

Kaitan antara teori motivasi Abraham Maslow dengan kepuasan kerja yaitu terletak pada elemen-elemen diatas. Teori ini untuk mengetahui seberapa pentingnya motivasi dalam kepuasan kerja karyawan karena semakin tinggi faktor-faktor motivasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai (Prabu, 2005:24). Dari pernyataan ahli, penulis menyimpulkan bahwa pemberian motivasi dapat dikatakan sangat penting karena pemimpin atau manajer memerlukan kerjasama yang baik dengan bawahannya (para pegawai) untuk melaksanakan tugas-tugas organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Dalam hal ini, Teori Motivasi Abraham Maslow

sejalan dengan motivasi seorang karyawan dalam bekerja. Motivasi dalam diri juga harus diikuti dengan kedisiplinan diri. Jika kita merasa pekerjaan tersebut sesuai dengan kemampuan dan keterampilan kita, maka senantiasa kita akan mematuhi segala peraturan yang ada. Motivasi dalam diri juga muncul karena lingkungan pekerjaan yang membuat kita merasa nyaman, sehingga kita akan senantiasa merasa betah untuk melaksanakan pekerjaan tersebut (Maslow, 1958). Jika dikaitkan dengan lingkungan kerja Elemen *Safety* dan *Social* sangat penting dimana lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta hubungan antar karyawan yang terjalin dengan baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya Elemen *Esteem* membuat para pegawai merasa dihormati dan dihargai oleh orang lain. Yang terakhir perlu diperhatikannya Elemen *Self-Actualization*, elemen tersebut membuat para pegawai merasa dirinya berguna dan dapat diandalkan oleh orang sekitar (Maslow, 1958).

2.2 Kepuasan Kerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja artinya sikap puas yang dirasakan anggota karyawan terhadap pekerjaannya dengan mendapatkan peralatan, penempatan, perlakuan, pujian terhadap hasil, dan suasana lingkungan kerja. Jika karyawan sudah mendapatkan rasa puas dalam pekerjaannya akan senantiasa mementingkan pekerjaannya daripada balas jasa yang diharapkan menurut Hasibuan (dalam Novianto 2020). Menurut Badeni (dalam Nisa, & Ainun 2021) kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negatif, puas atau tidak puas. Menciptakan kepuasan kerja dapat menimbulkan sikap positif pegawai terhadap tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Afandi (dalam Nisa, & Ainun 2021) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Menurut Rivai (dalam Agustini 2016)

kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk pada sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Menurut Sudaryo et al (dalam Hasyim, Putra, dan Wijayati 2022) kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan tentang pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi.

Sedangkan menurut Handoko (dalam Nisa, & Ainun 2021) menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi pada kepuasan kerjanya. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Berdasarkan pengertian-pengertian yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungannya dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan suatu yang penting dimiliki karyawan, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerja sehingga pekerjaan dilaksanakan dengan baik dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

2.2.2 Indikator kepuasan kerja

Menurut Afandi (dalam Nisa, & Ainun 2021) Indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Upah

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

3. Promosi

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

4. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5. Rekan kerja

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

2.2.3 Teori-teori kepuasan kerja

Beberapa ahli juga membuat teori-teori mengenai kepuasan kerja seseorang karyawan, bagaimana tingkat kepuasan seorang karyawan dapat diukur dari beberapa teori-teori yang telah diungkapkan oleh beberapa ahli tersebut. Menurut Mangkunegara (dalam Kristiani et al. 2019) ada beberapa teori-teori tentang kepuasan kerja yaitu:

1. Teori Keseimbangan (*Equity theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Adams. Adapun komponen dari teori ini adalah input, outcome, equity in equity. Menurut teori ini, puas atau tidak puas karyawan merupakan hasil dari membandingkan antara input-outcome dirinya dengan input-outcome karyawan lain.

Jadi jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu ketidakseimbangan yang menguntungkan karyawan lain yang menjadi pembandingan.

2. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter. Ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan karyawan.

3. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila karyawan mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Semakin besar kebutuhan karyawan terpenuhi, makin puas pula karyawan tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi, karyawan akan merasa tidak puas.

4. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Menurut teori ini, kebutuhan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para karyawan di anggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh karyawan di jadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, karyawan akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

5. Teori Penghargaan (*Expectancy Theory*)

Teori penghargaan di kembangkan oleh Victor H. Vroom kemudian teori ini di perluas oleh Porter dan Lawyer. Pada buku Keith Davis, Vroom menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang menuntunnya. Selanjutnya Davis mengemukakan bahwa

penghargaan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang di ikuti dengan hasil khusus.

6. Teori dua faktor dari Herzberg

Teori dua faktor di kembangkan oleh Frederick Herzberg. Herzberg menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Penelitian Herzberg diadakan dengan melakukan wawancara terhadap subjek insinyur dan akuntan. Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas menurut Herzberg yaitu faktor pemeliharaan (maintanance factor) dan faktor pemotivasian (motivational factors). Berdasarkan teori-teori kepuasan kerjadiatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa kebutuhan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para karyawan di anggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh karyawan di jadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya.

2.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut (Novianto 2020), antara lain:

1. Adil dalam mendapatkan balas jasa, dalam hal ini pihak perusahaan memberi imbalan yang memuaskan dengan target kerja dapat diselesaikan.
2. Keahlian pada posisi yang tepat, dalam hal ini karyawan akan mendapatkan penempatan jabatan sesuai dengan bidang karyawan tersebut.
3. Berat ringannya pekerjaan, dalam hal ini karyawan akan mendapatkan kepuasan kerja yaitu dengan pembagian kerja yang sesuai dengan bidang kerja karyawan tersebut.
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan, dalam hal ini karyawan merasakan kondisi serta lingkungan kerja yang bersahabat.
5. Alat kerja yang membantu dalam pekerjaan, dalam hal ini karyawan mendapatkan fasilitas kerja yang memadai.

6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, dalam hal ini sikap dan gaya kepemimpinan pada perusahaan mampu menciptakan kepuasan kerja karyawan.
7. Sikap monoton dalam bekerja, dalam hal ini karyawan mendapatkan pekerjaan yang dapat memberikan pengalaman kerja yang menarik.

2.2.5 Dampak Kepuasan Kerja

Perilaku-perilaku dan hasil kerja dapat dikatakan sebagai rasa kepuasan pada karyawan. Dibawah ini disebutkan tentang dampak kepuasan kerja menurut Priansa (dalam Novianto 2020), yaitu:

1. Kinerja

Kinerja yang dinilai bagus dan dihargai akan memperoleh kepuasan kerja yang lebih tinggi dalam pekerjaan daripada tidak mendapatkan penghargaan pada pekerjaan tertentu. Dengan begitu, karyawan yang kinerjanya baik memperoleh reward/penghargaan dan yang menyebabkan kepuasan kerja itu pada penghargaan yang didapatkan.

2. Organizational Citizenship Behavior

Kepanjangan dari OCB yang disebut pula ekstra pada perilaku adalah perilaku dan sikap karyawan dalam memberi bantuan pada rekan kerjanya dan mencapai tujuan perusahaan.

3. Perilaku Menghindar Karyawan

a. Ketidakhadiran Karyawan

Ketidakhadiran artinya faktor rendahnya tingkat efektif perusahaan dalam peningkatan biaya untuk karyawan sehingga perlunya pengganti dalam perusahaan untuk mengganti karyawan yang izin.

b. Pindah Kerja (Turnover)

Pindah kerja merupakan suatu hal yang merugikan perusahaan karena perlu mengorbankan biaya besar untuk merekrut karyawan baru untuk mengganti karyawan yang pindah kerja.

c. Burnout

artinya sikap emosional dan situasi psikologis yang terjadi Ketika pekerjaan berlangsung. Burnout juga bisa disebut sebagai sikap

emosi terhadap pekerjaan yang terjadi pada karyawan yang sedang mengalami kelelahan dan rendahnya motivasi kerja.

d. Kesehatan secara fisik dan mental

Suatu studi longitudinal yang membahas bahwa tingkat kepuasan kerja ialah peramalan yang sesuai mengenai panjangnya umur (longevity) atau rentang kehidupan karyawan.

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Veitzhal Rivai (dalam Nurafifah 2023), disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja yaitu suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Hasibuan (dalam Agustini 2016) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan pekerjaan dengan baik, mematuhi peraturan dan norma-norma berlaku. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik jika sebagian besar karyawan menaati peraturan yang ada. Menurut Sastrohadiwiryono (dalam Kristiani et al. 2019), disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghargai, menghormati, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin menunjukkan kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Dengan demikian bila peraturan dan ketetapan

yang ada dalam organisasi itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila pegawai tunduk pada ketetapan organisasi, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik (Husein 2021).

Menurut Arief dan Suwanto (dalam Faizah 2021), disiplin kerja adalah suatu usaha dari manajemen organisasi perusahaan untuk menerapkan atau menjalankan peraturan ataupun ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap pegawai tanpa terkecuali. Menurut Rivai (dalam Faizah 2021), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah peraturan-peraturan yang telah dibuat di dalam suatu lingkup organisasi atau perusahaan yang harus di patuhi dan di laksanakan agar tujuan perusahaan dapat tercapai, di mana disiplin kerja berfungsi sebagai pedoman pokok bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

2.3.2 Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut Veithzal Rivai dalam (Sinambela, 2018:355), yaitu:

1. Kehadiran

Kehadiran adalah adanya (seseorang, sekumpulan orang) pada suatu tempat.

2. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Yaitu peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Ketaatan Pada Standar Kerja

Yaitu pedoman atau acuan untuk melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan fungsi dan alat penilaian kinerja perusahaan.

4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi

Yaitu keadaan kesiapsiagaan untuk mengetahui dan menanggapi sesuatu kegiatan yang tak terduga.

5. Bekerja Etis

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

2.3.3 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut (Agustini 2016), terdapat tiga jenis disiplin kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Disiplin Preventif, yaitu disiplin yang bertujuan untuk mencegah karyawan berperilaku yang tidak sesuai dengan peraturan. Tindakan tersebut mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negatif sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan.
2. Disiplin Korektif, yaitu disiplin yang bertujuan agar karyawan tidak melakukan pelanggaran yang sudah dilakukan. jika ada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. berat atau ringannya suatu sanksi tentunya disesuaikan pada tingkat pelanggaran yang telah terjadi.
3. Disiplin Progresif, yaitu disiplin yang bertujuan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan tetapi juga memungkinkan manajemen untuk memperbaiki kesalahan memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

2.3.4 Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Pada hakikatnya, menurut Singodimedjo (dalam Agustini 2016) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai, yaitu sebagai berikut:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar atau kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa bahwa kerja keras yang dilakukannya akan mendapatkan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang telah diberikan pada organisasi/perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam suatu organisasi/perusahaan, semua pegawai/karyawan akan memperhatikan bagaimana pemimpin mampu menegakkan disiplin dalam dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi/perusahaan, bila tidak ada peraturan yang tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian dari pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan organisasi/perusahaan, perlu adanya pengawasan, yang akan mengarahkan pegawai untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan standar organisasi/perusahaan.

6. Ada tidaknya perhatian pemimpin kepada para karyawan
Pemimpin yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat secara fisik, tetapi juga dekat secara batin.
7. Diciptakannya kebiasaan-kebiasaaan yang membentuk tegaknya disiplin

2.4 Lingkungan Kerja

2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (dalam W Enny 2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya.

Dalam melaksanakan suatu tugas maupun pekerjaan bagi seorang individu, Lingkungan Kerja akan sangat penting dan berpengaruh dalam melaksanakan tugas maupun pekerjaannya tersebut. Oleh karena itu seorang pemimpin sebuah perusahaan, organisasi, lembaga maupun institusi harus sangat memperhatikan lingkungan kerja, dimana dia mempekerjakan para pegawainya untuk mewujudkan visi, misi dan juga tujuan dari institusi yang dipimpinya.

Menurut Widyaningrum (dalam Faizah 2021), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang 34 maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang di bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Soedarmayanti (dalam Faizah 2021), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Kasmir (dalam Faizah 2021), lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi di sekitar

lokasi tempat bekerja, berupa ruangan, layout, sarana dan prasana yang ada di ruang lingkup organisasi tersebut. Menurut (Dadang, 2019) suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja pegawai. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik jika lingkungan kerja tersebut nyaman, sehat, aman, dan dapat menyenangkan bagi para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jika kondisi lingkungan tempat bekerja sedemikian rupa maka membuat para pegawai merasa betah dan mampu menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Namun sebaliknya, jika lingkungan kerja tersebut tidak memadai, maka akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja karyawan.

2.4.2 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2012:159) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang sedang dilakukannya pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2. Hubungan antar rekan kerja

Hubungan antar rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisai adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

3. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan

Hubungan antara bawahan dengan pimpinan yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja.

Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

4. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau sesuai. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru mendapatkan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

2.4.3 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut (W Enny 2019) lingkungan kerja terbagi menjadi dua bagian, yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua, yaitu yang pertama berhubungan langsung dengan karyawan, seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya, dan yang kedua berhubungan langsung dengan kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

2.4.4 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Tanjung & Ishak (dalam Alam dan Wanialisa 2021) manfaat lingkungan kerja antara lain:

- 1) Menciptakan gairah kerja sehingga prestasi dan produktivitas karyawan dapat meningkat.

- 2) Pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat sesuai standar kerja dan dalam jangka waktu yang ditentukan.
- 3) Tidak membutuhkan terlalu banyak pengawasan karena setiap individu karyawan dapat saling mengawasi demi tercapainya prestasi kerja.
- 4) Menciptakan semangat kerja yang tinggi.
- 5) Membuat suasana hati karyawan bahagia dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga dapat mencapai hasil kerja yang baik.
- 6) Terjalin komunikasi yang baik antara rekan kerja dan atasan dalam suasana kekeluargaan sehingga dapat terhindar dari konflik berkepanjangan.
- 7) Membantu ciptakan visi dan misi serta tujuan yang sama dalam aktivitas/kegiatan mengembangkan dan memajukan perusahaan.
- 8) Menghindari kecelakaan kerja dan meningkatkan profit.

2.4.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja (W Enny 2019) adalah :

1. Faktor personal/individu, meliputi : pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.
3. Faktor tim, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur Kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi : tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

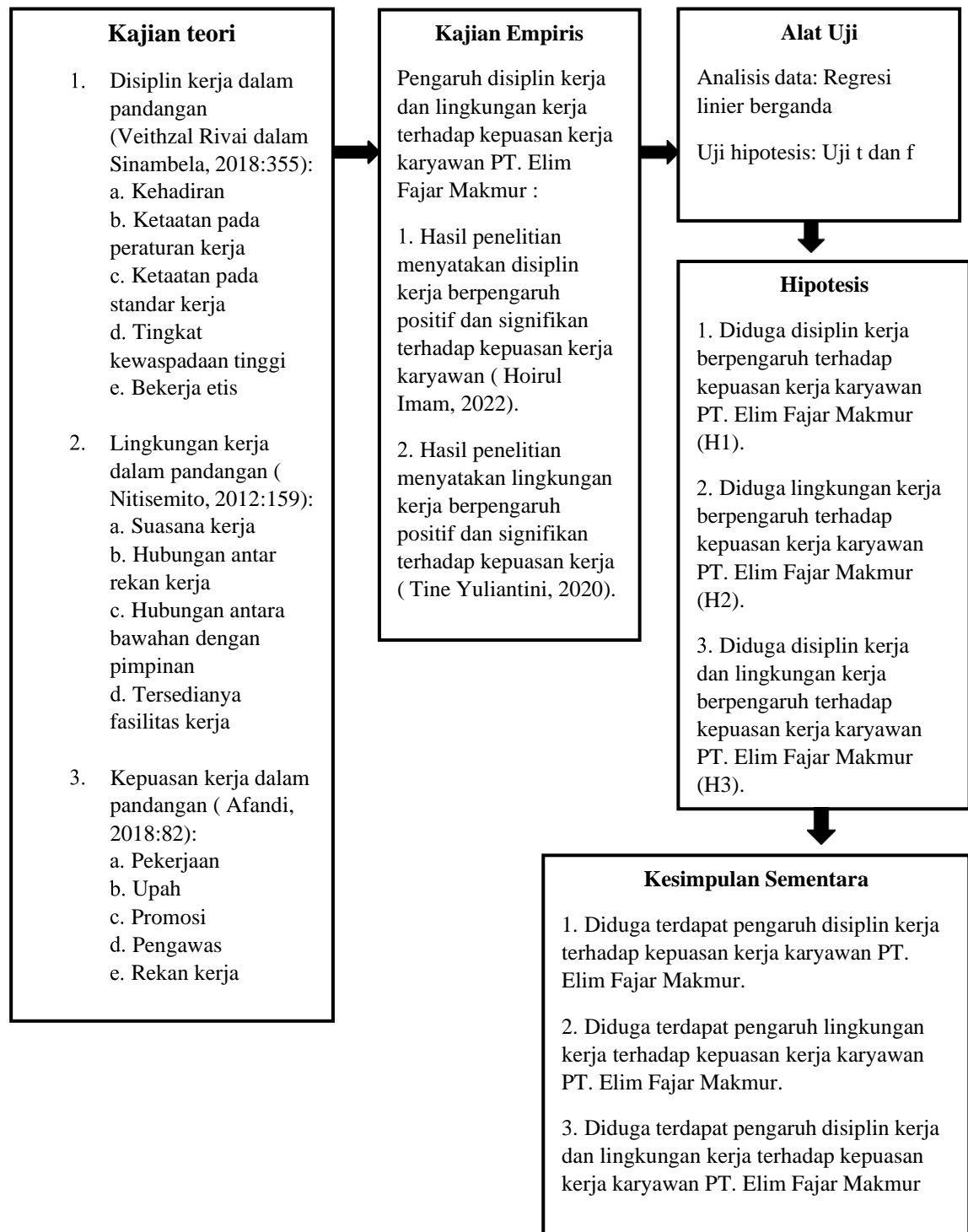
No.	Nama peneliti	Judul peneliti	Hasil peneliti	Perbedaan Penelitian
1.	Ilham Kudratul Alam & Merry Wanielisa (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV Pintu Mas Bogor	Berdasarkan hasil uji hipotesis disimpulkan bahwa: H1: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan H2: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan H4: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan	1. Penelitian ini menggunakan empat variabel, yakni: disiplin kerja (X1), komitmen organisasi (X2), lingkungan kerja (X3) terhadap kepuasan kerja (Y). 2. Peneliti memakai empat hipotesis
2.	Hoirul Imam & Rismawati (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lpi Al Haromain	Berdasarkan hasil uji hipotesis disimpulkan bahwa: H1: Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan	1. Peneliti ini menggunakan empat variabel yakni: lingkungan kerja (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap

			H2: Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan H3: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan	kepuasan kerja karyawan (Y) 2. Peneliti memakai tiga hipotesis
3.	Ade Irma & Muhammad Yusuf (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan UMKM Kabupaten Bima.	Berdasarkan hasil uji hipotesis disimpulkan bahwa: H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai	1. Peneliti ini menggunakan dua variabel yakni: lingkungan kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Y). 2. Peneliti memakai satu hipotesis
4.	Ifriana & Febsri Susanti (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Samsat Painan	Berdasarkan hasil uji hipotesis disimpulkan bahwa: H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan H2: Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan H3: Lingkungan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.	1. Peneliti ini menggunakan tiga variabel yakni: lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). 2. Peneliti memakai tiga hipotesis 3. tempat penelitian yang berbeda
5.	Tine	Pengaruh	Berdasarkan hasil uji	1. Peneliti Ini

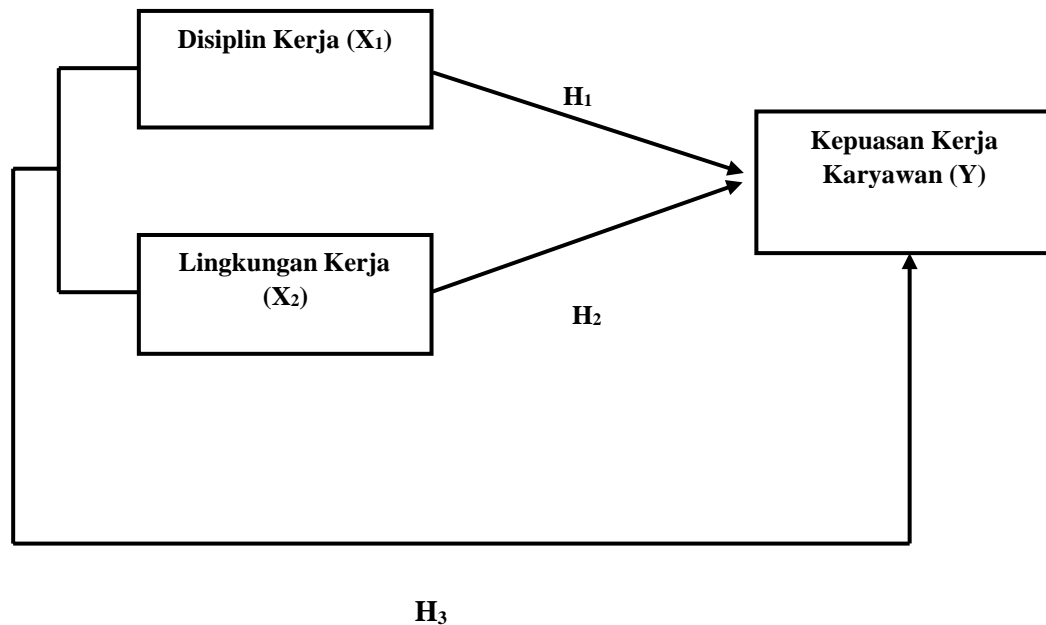
	Yuliantini & Reza Santoso (2020)	Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat	hipotesis disimpulkan bahwa: H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan H2: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan H3: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan	menggunakan empat variabel yakni: lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), disiplin kerja (X3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). 2. Peneliti memakai tiga hipotesis
6.	Joko Bagio Santoso & Yusuf Sidik (2020)	Effect of Career Development, Work Discipline and Work Environment to Job Satisfaction	Berdasarkan hasil uji hipotesis disimpulkan bahwa: H1: Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan H2: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan H3: Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan	1. Penelitian ini menggunakan empat variabel yakni: pengembangan karir (X1), disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) dan kepuasan kerja (Y). 2. Peneliti memakai tiga hipotesis.
7.	Muhammad Taufik Lesmana, Asrizal Efendy Nasution & Dedi Tri	The Role of Employee Job Satisfaction: Work Discipline and Work Environment	Berdasarkan hasil uji hipotesis disimpulkan bahwa: H1: Disiplin kerja tidak memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja	Berdasarkan hasil uji hipotesis disimpulkan bahwa: H1: Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

	Handoko (2022)		karyawan H2: lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan	Karyawan H2: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan H3: Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan
--	-------------------	--	--	---

2.6 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.2 Kerangka Penelitian

2.7 Pengembangan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018:63) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan.

2.7.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Elim Fajar Makmur

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar bawahannya mempunyai kedisiplinan yang baik. (Arda, 2017).

Berbagai aturan/norma yang ditetapkan oleh suatu perusahaan memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para karyawan dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan/norma itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan/tulisan, skorsing penurunan posisi bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Hal itu dimaksudkan agar para karyawan bekerja dengan disiplin dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Bila karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga timbul kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa norma dan aturan yang berlaku di perusahaan akan menimbulkan sikap disiplin pada karyawan sehingga pekerjaan yang mereka lakukan dapat terlaksana dengan baik dan cepat dengan begitu akan menimbulkan kepuasan karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Hoirul Imam & Rismawati , 2020) didapatkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh kuat dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu itu, maka rumusan hipotesis yang dipakai yakni:

H1 : Disiplin kerja berpengaruh kuat dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Elim Fajar Makmur.

2.7.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Elim Fajar Makmur

Menurut Sunyoto (2013) 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. Menurut Sukanto dan Indriyo dalam Khoiriyah (2009) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh,

pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Lingkungan kerja berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja para pegawai. Pegawai yang puas akan lebih loyal terhadap organisasi, sehingga dengan demikian pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada dalam organisasi. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan pegawai mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja organisasi tempat dimana dia bekerja.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, nyaman kemudian fasilitas kerja terpenuhi akan memunculkan perasaan senang dan aman bagi karyawan karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka akan semakin meningkatkan rasa kepuasan kerja pada karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Ade Irma & Muhammad Yusuf,2020) didapatkan bahwa hasil lingkungan kerja berpengaruh kuat dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu itu, maka rumusan hipotesis yang dipakai yakni:

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh kuat dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Elim Fajar Makmur.

2.7.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Elim Fajar Makmur

Penelitian yang dilakukan oleh (Ifriana & Febsri Susanti, 2019), didapatkan hasil bahwa disiplin kerja dan lingkungan

kerja berpengaruh kuat dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu itu, maka rumusan hipotesis yang dipakai yakni:

H3 : Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh kuat dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Elim Fajar Makmur.