

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Two Factor Theory

Herzberg yang dikenal sebagai pengembang teori kepuasan kerja yang juga dikatakan teori dua faktor membagi keadaan seseorang yang mempengaruhi seseorang terhadap kepuasan kerja yaitu faktor yang membuat orang tersebut merasa tidak puas dan juga faktor yang membuat orang tersebut merasa puas. Ada dua kondisi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Pertama yaitu serangkaian kondisi ekstrinsik, keadaan pekerjaan (*job context*) yang dapat menghasilkan ketidakpuasan dikalangan karyawan jika kondisi tersebut tidak ada, jika kondisi tersebut ada maka tidak perlu memotivasi karyawan kedua berupa serangkaian kondisi intrinsik, isi pekerjaan (*job content*) yang akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik, namun jika kondisi tersebut tidak ada maka akan timbul rasa ketidakpuasan yang mungkin sangat berlebihan (Herzberg, 1997).

Dalam teori ini mengusulkan bahwa pemenuhan dan ketidakpuasan adalah bagian dari sekelompok faktor yang berbeda, yaitu komponen motivator dan kebersihan. Kekecewaan terkait dengan kondisi yang melingkupi pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor penghindaran 16 Respon negatif disebut faktor kebersihan atau pemeliharaan. Dalam membedakan, pemenuhan ditarik dari variabel-variabel yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil koordinatnya seperti sifat pekerjaan, pelaksanaan pekerjaan, peluang kemajuan dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena angka ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi yang disebut dengan inspirasi atau motivasi. Peneliti memilih teori dua faktor dikarenakan teori dua faktor adalah teori yang merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu: (1) motivator, pekerjaan itu sendiri yang baik dan menarik, penuh tantangan

dan ada kesempatan untuk memperoleh penghargaan dan promosi. (2) dissatisfies adalah faktor yang menjadi ketidakpuasan yang terdiri dari gaji/upah, pengawasan hubungan pribadi, kondisi non fisik dan status teori ini digunakan karena indikator-indikator mendekati yaitu kepuasan terhadap gaji, promosi, supervisi, benefit penghargaan prosedur, rekan kerja dan komunikasi.

2.2 Kepuasan Kerja

Sesepada dengan Handoko (2001) kepuasan kerja mungkin merupakan keadaan gairah yang indah atau tidak menyenangkan dengan pekerja melihat pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dapat mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif pekerja terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dalam lingkungan kerja. Sesepada dengan Robbins dan Judge (2016) kepuasan kerja mungkin merupakan perasaan positif hampir bekerja, yang muncul dari penilaian karakteristiknya. Sementara itu, menurut Sinambela (2012) pekepuasan kerja merupakan suatu seseorang yang memiliki pemenuhan tinggi akan mengambil kegiatan positif terhadap pekerjaannya, sesuatu yang lain individu yang tidak terpenuhi akan muncul kegiatan negatif. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sebuah perasaan puas atau rasa pencapaian yang diperoleh seorang pekerja dari pekerjaannya. Kepuasan kerja juga merupakan asil evaluasi yang menyebabkan seseorang mencapai penghargaan atas pekerjaannya atau memenuhi kebutuhan dasarnya dan membuat perbedaan dalam memutuskan sejauh mana seseorang menyukai atau membenci pekerjaannya.

Dengan kata lain, kepuasan kerja juga dapat diterjemahkan sebagai keadaan gairah yang menawan di tempat kerja. Sedangkan kebalikannya, secara spesifik Kekecewaan dapat diterjemahkan sebagai keadaan gairah yang menjengkelkan di tempat kerja sehingga menghalangi atau menghalangi tercapainya nilai kerja seseorang. Banyak yang melakukan tanya jawab tentang pemenuhan pekerjaan dengan akibat yang sering muncul adalah adanya hubungan yang erat antara pemenuhan pekerjaan dengan pelaksanaan wakil yang bersangkutan. Ketika perwakilan merasa terpenuhi dalam pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih

memperhatikan kualitas pekerjaan mereka dan lebih berkomitmen pada organisasi dan memiliki tingkat pemeliharaan yang lebih tinggi dan sebagian besar lebih produktif.

2.2.1 Faktor-faktor penyebab kepuasan kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja Faktor-faktor yang dapat menyebabkan pemenuhan pekerjaan. Sebagian besar individu beranggapan bahwa kompensasi atau kompensasi merupakan komponen yang paling dapat mengarah pada pemenuhan pekerjaan. Sampai taraf tertentu, hal ini seringkali tidak diragukan lagi memuaskan, terutama di negara-negara berkembang, di mana uang tunai bisa menjadi sangat penting untuk dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari yang penting. Bagaimanapun juga, dalam hal masyarakat mampu memenuhi kebutuhan keluarganya secara layak, maka kompensasi ini atau kompensasi tidak akan menjadi yang paling menghitung. Dalam pemahaman dengan tingkat inspirasi manusia yang dikemukakan oleh Maslow, upah atau tingkat upah merupakan kebutuhan dasar. Sementara itu, menurut Gilmer (1966) dalam bukunya Moch. As'ad (2004:114) seputar komponen-komponen yang mempengaruhi pemenuhan pekerjaan sebagai berikut:

- a) Kesempatan untuk berkembang. Dalam hal ini, apakah ada peluang untuk mendorong peluang untuk memperluas pengalaman kerja dan kapasitas di tengah pekerjaan.
- b) Keamanan kerja. Angka ini sering disinggung sebagai penunjang pemenuhan pekerjaan, baik pekerja laki-laki maupun perempuan.
- c) Panggilan. Sifat-sifat yang ada dalam karya memerlukan kemampuan tertentu. Kesulitan dan kemudahan dan kebanggaan dalam tugas akan menambah atau mengurangi kepuasan.
- d) Komunikasi. Komunikasi yang lancar antara pekerja dan pionir dimanfaatkan secara luas untuk menyukai posisi mereka. Dalam hal ini, kesiapan pimpinan untuk mendengarkan, memahami dan mengakui pendapat atau prestasi pekerjanya sangat berperan penting dalam menciptakan kepuasan kerja.

- e) Sudut pandang sosial pekerjaan. Ini adalah sikap yang sulit untuk digambarkan tetapi dianggap sebagai perhitungan yang mendukung kepuasan atau kekecewaan dalam pekerjaan.
- f) Kantor. Kantor klinik, lepas landas, dana pensiun, atau penginapan adalah standar dari sebuah posisi dan jika mereka bisa puas itu akan membuat rasa puas.

Dalam kesimpulan Moh. As'ad (2004:115), komponen yang mempengaruhi pemenuhan pekerjaan antara lain: variabel yang berhubungan dengan pikiran karyawan yang meliputi rasa ingin tahu, ketenangan jiwa, sikap terhadap pekerjaan, perasaan kerja.

2.3 Locus of control

Konsep tentang *Locus of control* (pusat kendali) pertama kali kemukakan oleh Rotter (1996) seorang ahli teori pembelajaran sosial. *Locus of control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya (Rotter, dalam Engko, 2007). Larsen dan Buss, (2002) mendefinisikan *locus of control* sebagai suatu konsep yang menunjuk pada keyakinan individu mengenai peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya. *Locus of control* menggambarkan seberapa jauh seseorang memandang hubungan antara perbuatan yang dilakukannya (action) dengan akibat/hasilnya (outcome).

Lefcourt, (1976) menggambarkan *locus of control* sebagai berikut: "*Perceived control is defined as a generalised expectancy for internal as opposed to external control of reinforcements*". Makna dari pernyataan tersebut adalah bahwa kendali yang dirasa digambarkan sebagai suatu pengharapan yang general untuk pengendalian internal sebagai lawan dari kendali penguatan eksternal. Sedangkan Zimbardo, (1985: 275) menggambarkan *locus of control* sebagai berikut: "*A locus of control orientation is a belief about whether the outcomes of our actions are contingent on what we do (internal control orientation) or on events outside our personal control (external control orientation)*". Maksud dari pernyataan tersebut

adalah bahwa suatu tempat orientasi kendali adalah suatu kepercayaan tentang apakah hasil dari tindakan kita adalah ketidakpastian pada apa yang kita lakukan pada diri pribadi kita yang berorientasi internal atau pada peristiwa yang diluar kendali pribadi kita. Rotter dalam Corsini dan Marsella (1983) membedakan orientasi *locus of control* menjadi dua, yakni *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. Individu dengan *locus of control* internal cenderung menganggap bahwa ketrampilan (skill), kemampuan (ability), dan usaha (effort) lebih menentukan apa yang mereka peroleh dalam hidup mereka. Sedangkan individu yang memiliki *locus of control* eksternal cenderung menganggap bahwa hidup mereka terutama ditentukan oleh kekuatan dari luar diri mereka, seperti nasib, takdir, keberuntungan, dan orang lain yang berkuasa. pada keyakinan bahwa suatu kejadian tidak memiliki hubungan langsung dengan tindakan yang dilakukan oleh diri sendiri dan berada diluar kontrol dirinya.

2.3.1 Pembentukan *Locus of control*

Dua faktor yang mempengaruhi pembentukan locus of control individu, yaitu :

1. Episodic Antecedent

Kejadian – kejadian yang relatif mempunyai makna yang penting yang muncul pada suatu waktu tertentu misalnya kematian orang yang dicintai, kecelakaan, gempa bumi atau bencana alam.

2. Accumulative Antecedent

Kejadian atau faktor yang bersifat terus menerus yang dapat mempengaruhi *locus of control* seseorang. Terdapat tiga faktor yang merupakan accumulative antecedent, yaitu diskriminasi social, ketidakmampuan yang berkepanjangan dan pola asuh anak.

Orientasi *locus of control* merupakan individu dipengaruhi oleh jenis pola asuh yang diperoleh sejak masa kanak – kanak. Mereka yang berorientasi internal berasal dari lingkungan rumah yang hangat dan demokratis. Sedang mereka yang eksternal menggambarkan orang tuanya banyak melakukan hukuman fisik, hukuman efektif, pengurangan hak istimewa dan perlindungan yang berlebihan. Kondisi sosial

ekonomi yang turut mempengaruhi perkembangan *locus of control* adalah diskriminasi dalam hal perbedaan ras, status sosial dan ekonomi. Individu yang berasal dari status ekonomi yang rendah memandang sesuatu yang terjadi pada dirinya tergantung pada nasib dan hal – hal yang bersifat kebetulan, dan mereka cenderung memiliki orientasi *locus of control* eksternal.

Indikator *locus of control* dapat ditulis sebagai berikut :

- a. Segala yang dicapai individu hasil dari usaha sendiri
- b. Keberhasilan individu karena kerja keras
- c. Segala yang diperoleh individu bukan karena keberuntungan
- d. Kemampuan individu dalam menentukan kejadian dalam hidup
- e. Individu bertanggungjawab penuh pada setiap pengambilan keputusan yang saya lakukan

2.4 Motivasi Ekstrinsik

Permana (2009) mengutip dari Nawawi menjelaskan motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Menurut Manullang (2001) dinyatakan bahwa jika perusahaan menyediakan kondisikondisi kerja, upah, tunjangan atau keselamatan kerja yang tidak mencukupi, maka ia akan mendapat kesulitan dalam menarik karyawan-karyawan yang baik dan perputaran dan kemangkiran akan meningkat. Motivasi ini merupakan motivasi yang dapat diterima dari perusahaaan., lingkungan perusahaan, manajer atau pimpinan dan juga teman kerja. Motivasi ini menjadikan orang lain sebagai penggerak, pendorong dan sebagai pihak lain yang dapat membantu dalam penyelesaian pekerjaan

Dapat disintesis bahwa motivasi ekstrensik mengacu pada jenis inspirasi yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu dengan tujuan mendapatkan kompensasi atau menghindari hasil negatif. Seorang pekerja yang menyelesaikan suatu pekerjaan dan mendapatkan hibah dalam bentuk imbalan uang, akan

cenderung mengulanginya karena terbujuk oleh penghargaan tersebut. Sejauh ini, hadiah hadiah dalam bentuk uang tunai dianggap sebagai hadiah utama untuk memperluas inspirasi perwakilan. Namun, selain hadiah uang tunai, bonus seperti kenaikan gaji yang lebih tinggi, tunjangan tambahan seperti program pensiun, program bagi hasil, liburan berbayar, tunjangan kesehatan, dan kupon makanan bisa menjadi pilihan untuk memperpanjang di sebuah perusahaan.

Indikator Motivasi ekstrinsik adalah sebagai berikut :

a. Bonus/hadiah

Merupakan penghargaan terhadap sebuah pencapaian tujuan yang ditetapkan perusahaan. Bonus dapat dijadikan perusahaan sebagai perangsang untuk meningkatkan atau mendorong semangat kerja karyawan.

b. Motivasi dari pimpinan

Merupakan dorongan yang diberikan perusahaan melalui manajer atau atasan. Atasan dapat memberikan motivasi secara langsung maupun tidak langsung. Secara langsung misalnya pemberian fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja.

c. Hubungan kerja

Merupakan interaksi yang terjalin antara karyawan dengan atasan dan atau hubungan seorang karyawan dengan karyawan lainnya. Hubungan kerja akan mempermudah dalam penyelesaian pekerjaan, ada keselarasan informasi, kebutuhan dan keinginan pencapaian tujuan bersama.

d. Suasana kerja

Merupakan situasi atau keadaan lingkungan pekerjaan fisik maupun non fisik. Secara fisik lingkungan kerja dan kesehatan pekerja haruslah terjaga. Memiliki karyawan yang sehat dan lingkungan kerja yang sehat pula. Suasana kerja non fisik berhubungan dengan perasaan hati seseorang

2.5 Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja fisik adalah tempat dimana para pekerja melakukan suatu aktivitas atau mengerjakan segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaannya. Menurut Sedarmayanti (2001:21) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan

yang terdapat disekitar tempat kerja yang berbentuk fisik dan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Dari pernyataan diatas maka dapat disintesisikan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi perwakilan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja non fisik dapat mencakup kenyamanan dan konsentrasi pekerja sehingga dapatmeningkatkan pelaksanaannya. Sedangkan lingkungan kerja yang canggung bagi karyawan dan dianggap kurang akan dapat menyebabkan menurunnya kinerja pekerja, karyawan akan merasa canggung dan tidak bersemangat dalam menjalankan tugas dan mengerjakan tugas yang diberikan. Ini akan berdampak buruk bagi perusahaan.

2.5.1 Unsur-unsur Lingkungan kerja non fisik

Menurut Sumartono dan Sugito (2004:147) unsur-unsur lingkungan kerja non fisik yaitu:

a. Hubungan atasan dengan bawahan (Pimpinan dengan karyawan)

adalah interaksi antara atasan dan bawahan yang dapat menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi dan menahan karyawan untuk tetap berada dalam organisasi. Lingkungan kerja mempengaruhi sifat hubungan antara pria dan wanita. Berbeda dengan penelitian tentang persahabatan di luar tempat kerja, persahabatan di tempat kerja yang melibatkan wanita tidak secara konsisten dinilai memuaskan. Sementara itu, persahabatan yang erat antara karyawan di tempat kerja dikaitkan dengan kesuksesan karir dan kepuasan kerja jika dibandingkan dengan kualitas persahabatan di antara wanita. Dalam hubungan antara seorang mentor dan seorang mentor, kesamaan gaya sosial dapat membantu membangun hubungan di antara mereka, dan kesamaan dalam nilai-nilai dasar dapat membuat hubungan bertahan lama. Namun, terlalu banyak kesamaan dalam pendekatan dan perspektif dapat menyebabkan informalitas yang akan mengakibatkan kurangnya struktur dalam pertemuan pendampingan.

b. Hubungan antar karyawan

Hubungan antar manusia ialah hubungan kemanusiaan yang harmonis tercipta atas kesadaran dan keinginan individu demi terpadunya keinginan bersama. Dalam sebuah perusahaan, karyawan juga dituntut memiliki hubungan kemanusiaan yang baik antara sesama karyawan dan pemimpin atas. Hubungan antar manusia dapat dikatakan merupakan sebuah bentuk yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena dapat meningkatkan komunikasi seperti pikiran, perasaan serta lebih bisa bekerja sama dalam melakukan pekerjaan secara bersama sama. Hal ini bertujuan untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis sesama karyawan sehingga karyawan bisa merasa nyaman, fokus dan mudah dalam melaksanakan tugas serta menghasilkan hal hal yang positif terhadap kinerja karyawan.

2.5.2 Indikator Lingkungan kerja non fisik

Siagian (2014:61) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator :

1) Hubungan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

2) Kerjasama antar karyawan

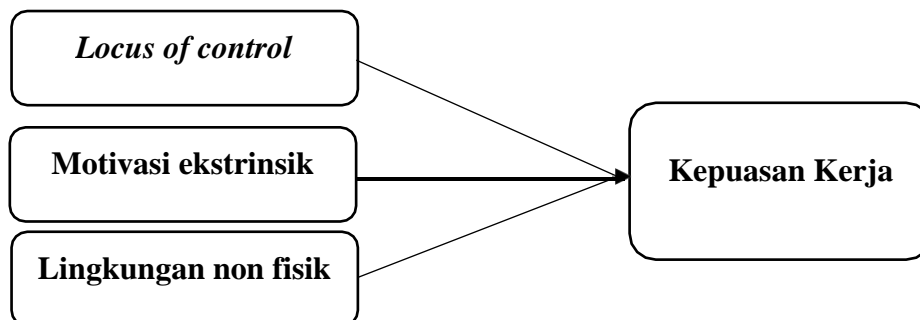
Kerjasama antar karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien. Berdasarkan indikator diatas maka penulis menyimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik dapat tercipta dengan baik jika hubungan antara karyawan dengan sesama karyawan lain terjalin secara harmonis dan hubungan karyawan dengan atasan terjalin dengan baik.

2.6 Penelitian Terdahulu

NO	Nama peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Sulistiyowati (2017)	Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja dan kepuasan kerja. Lingkungan kerja fisik juga berpengaruh positif terhadap kinerja dan kepuasan kerja serta terdapat pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.
2	Sentosa (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Motivasi Intrinsik Dan Kepuasan Kerja di Dinas Pendapatan Daerah Badung	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap motivasi intrinsik dan kepuasan kerja di Dinas Pendapatan Daerah Badung
3	Nirmala (2018)	Pengaruh <i>Locus of Control</i> terhadap Kepuasan kerja pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kota PadangSimpulan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa locus of control berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Satuan Badan Keuangan Daerah Kota PadangSimpulan.
4	Desi Kurniasari, (2020)	Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap	Hasil menunjukan bahwa motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan

		kepuasan kerja karyawan	signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
5	Henis Fiqih (2016)	Pengaruh Locus of control terhadap kepuasan kerja dan kinerja pada karyawan PDAM Kota Malang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa internal locus of contro berpengaruh signifikan terhadap kepuasan dan kinerja. Eksternal locus of control berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja maupun kinerja.

2.7 Kerangka Pemikiran



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.8 Bangunan Hipotesis

2.8.1 Pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja

Kendali individu mengenai pekerjaan dan kepercayaan mereka terhadap keberhasilan diri. Atau dapat didefinisikan *locus of control* yaitu kepercayaan seseorang terhadap siapa pengendali nasib dan peristiwa yang dialaminya. Hal ini termasuk juga pada keyakinan bahwa keberhasilan atau kegagalan dalam melakukan berbagai macam kegiatan di dalam hidupnya disebabkan karena kendali dirinya sendiri atau kendali dari luar dirinya. *Locus of control* merujuk kepada suatu kepercayaan bahwa seseorang dapat mengontrol suatu peristiwa kehidupan dengan

kemampuannya sendiri (Strauser, 2002). Dengan kata lain, *locus of control* dapat didefinisikan sebagai salah satu dari pemikiran seseorang bahwa kekuasaan atau kekuatan di luar kendalinya sendiri. *Locus of control* menurut Larsen&Buss (Zulkaida, 2007) didefinisikan sebagai suatu konsep yang menunjuk pada keyakinan individu mengenai sumber kendali atas peristiwa-peristiwa yang terjadi pada hidupnya. *Locus of control* menggambarkan seberapa jauh seseorang memandang hubungan antara perbuatan yang dilakukannya dengan akibat atau hasil yang akan diraihinya. Hasil penelitian yang mendukung tentang pengaruh *locus of control* terhadap pencegahan kepuasan kerja dilakukan oleh wahyudi (2018) bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Berlandaskan hal tersebut maka hipotesis penelitian yang bisa dirumuskan yaitu :

H1: *locus of control* berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja

2.8.2 Pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja

Menurut M. Manullang motivasi merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain. Dalam hal ini agen asuransi untuk mengambil tindakan-tindakan, pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut. Sedarmayanti mengemukakan Bahwa : “Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang di kondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.

Menurut Danim (2004:18) Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang muncul akibat adanya pengaruh yang ada di luar pekerjaan dan dari luar diri pekerja itu sendiri. Motivasi dari luar biasanya dikaitkan dengan imbalan, kesehatan, kesempatan cuti, program rekreasi perusahaan, dan lain lain. Pada konteks ini manusia organisasional ditempatkan sebagai subjek yang dapat di dorong oleh faktor luar. Jenis motivasi ini manusia bekerja karena se mata-mata didorong oleh adanya sesuatu yang ingin di capai dan dapat pula bersumber dari faktor-faktor luar subjek. Sehingga dapat diambil kesimpulan semakin baik motivasi ekstrinsik maka akan semakin

meningkat kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian Sulistyowati (2017) membuktikan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas peneliti merumuskan hipotesis :

H2 : Motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

2.8.3 Pengaruh Lingkungan non fisik terhadap kepuasan kerja

Menurut Ahyari (2011:89) lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari, yang meliputi pelayanan pegawai, kondisi kerja dan hubungan pegawai. Lingkungan kerja merupakan faktor penting dan berpengaruh terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik atau menyenangkan akan membawa pengaruh yang baik pada semua pihak baik para pekerja, pimpinan ataupun pekerjaannya (Anoraga, 2006:57).

Lingkungan kerja non fisik dapat dikategorikan ke dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat akan membawa dampak yang positif bagi orang-orang yang berada di dalamnya. Manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat akan meningkatkan produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang, meningkatkan sejumlah efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen, menurunkan biaya - biaya kesehatan dan asuransi, tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim, fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan, serta rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena naiknya citra perusahaan hal ini dikemukakan oleh Rivai (2009). Hasil penelitian Sentosa (2018) membuktikan bahwa Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas peneliti merumuskan hipotesis :

H3: Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja