

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan kerja dapat diperolehnya dari pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Dengan pengaturan Manajemen Sumber Daya Manusia secara profesional, diharapkan karyawan bekerja secara Produktif. Pengelolaan Karyawan secara Profesional ini harus dimulai sejak perekrutan pegawai, penyeleksian, pengklarifikasian, penempatan pegawai sesuai kemampuan, penataran, dan pengembangan kariernya.

Kemudian tulisan Keith Davis dalam Buku Anwar Prabu Mangkunegara (2017:117) mengemukakan bahwa “ *Job Satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employes view their work*”. (Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja). Sedangkan Wexley dan Yuki dalam buku Anwar Prabu Mangkunegara (2017 : 17) juga mendefinisikan kepuasan kerja “*is the way on employee feels about his or her*

job". (Adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya). Berdasarkan pendapat Keith Davis, Wexley dan Yuki tersebut diatas, kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan dan mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, dan pendidikan. Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, karyawan akan merasa tidak puas.

Selain itu kepuasan kerja juga mempunyai arti penting untuk aktualisasi diri karyawan. Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan yang menyenangkan atau emosi positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja dihasilkan dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal yang dipandang penting. Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif di lingkungan perusahaan. Kepuasan kerja akan diamati karena manfaat yang didapat,

baik untuk karyawan maupun untuk perusahaan, bagi karyawan diteliti tentang sebab dan sumber kepuasan kerja, serta usaha yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, Sedangkan bagi perusahaan penelitian dilakukan untuk tercapainya tujuan perusahaan.

PT Medan Tropical Canning dan Frozen Industries merupakan salah satu Perusahaan swasta Nasional yang bergerak di bidang pengolahan hasil laut dan pengalengan. PT Medan Tropical Canning & Frozen Industries didirikan pada tahun 1984 merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan makanan kaleng (canning) dan kemudian merambah ke makanan beku (frozen food) hasil tangkapan laut. Sebagai sebuah organisasi yang didalamnya terdapat karyawan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi diperoleh berdasarkan survei awal karyawan PT Medan Tropical Canning Dan Frozen Industri sebanyak 5 karyawan tentang permasalahan kepuasan kerja diperoleh hasil jawaban responden berikut dengan pertanyaan yaitu :

Tabel 1. 1 Jawaban Responden Kepuasan Kerja di PT Medan Tropical Canning Dan Frozen Industries

Pertanyaan	Jawaban
Hal apa yang membuat Bapak/Ibu puas dan tidak puas dengan Pekerjaan saat ini	Hal yang membuat puas dengan pekerjaannya saat ini yaitu sesuai dengan bidang pendidikan, sedangkan ketidakpuasannya adanya bising suara mesin, tumpukan sampah, dan ketidakselarasan dalam bekerja sesama karyawan.

Sumber: Karyawan PT Medan Tropical Canning (2023)

Berdasarkan hasil jawaban survei sementara terhadap lima orang karyawan terhadap permasalahan kepuasan karyawan, dapat dimungkinkan disebabkan adanya lingkungan kerja dan sikap kerja karyawan yang tidak baik pada PT Medan Tropical Canning Dan Frozen Industries. Berdasarkan fenomena ini maka penelitian ini mengambil judul yaitu : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Sikap Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Medan Tropical Canning Dan Frozen Industries.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

- a. Lingkungan kerja yang tidak nyaman (kebisingan dan kebersihan)
- b. Kerjasama yang rendah sesama karyawan

1.3 Batasan Masalah

Untuk menghindari ruang lingkup permasalahan yang terlalu luas dan untuk memperjelas serta membatasi ruang lingkup permasalahan penelitian ini dibatasi masalah Lingkungan Kerja, Sikap Kerja dan Kepuasan Kerja.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan indentifikasi masalah, rumusan penelitian ini sebagai berikut :

- a. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Medan Tropical Canning dan Frozen Industries.
- b. Seberapa besar pengaruh sikap kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Medan Tropical Canning dan Frozen Industries.

- c. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan sikap kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Medan Tropical Canning dan Frozen Industries.

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Medan Tropical Canning dan Frozen Industries.
- b. Untuk mengetahui pengaruh sikap kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Medan Tropical Canning dan Frozen Industries.
- c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan sikap kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Medan Tropical Canning dan Frozen Industries.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini terdiri dari manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis, diurai sebagai berikut :

a. Manfaat Secara Teoritis

Besar harapan penulis untuk hasil penelitian ini digunakan sebagai rujukan atau masukan dalam pengembangan ilmu pengetahuan. Selain itu juga turut diharapkan bahwa studi ini juga digunakan oleh perusahaan sebagai bahan kajian untuk perusahaan dalam upaya melakukan langkah-langkah yang diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja pada karyawannya, dan juga dapat memberikan manfaat serta masukan yang berguna untuk perusahaan.

b. Manfaat Secara Praktisi

- 1) Bagi peneliti, diharapkan dapat menambah pemahaman dan pengetahuan lebih dalam mengenai hal-hal yang menyebabkan kepuasan kerja pada karyawan berkurang.
- 2) Bagi perusahaan, dapat dijadikan masukan untuk memperoleh produktivitas karyawan yang baik

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Kepuasan Kerja

A. Pengertian Kepuasan Kerja

Sesuai dengan kodratnya, kebutuhan manusia sangat beraneka ragam, baik jenis maupun tingkatannya, bahkan manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tak terbatas. Artinya, kebutuhan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang ingin dimilikinya, dicapai dan dinikmati. Untuk itu manusia terdorong untuk melakukan aktivitas yang disebut dengan kerja. Setiap orang yang bekerja mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari, apabila kebutuhan orang tersebut terpenuhi berarti pekerjaan yang digeluti dapat memberikan rasa kepuasan, namun sebaliknya jika kebutuhan tidak terpenuhi dengan baik, maka orang tersebut merasakan pekerjaannya tidak memberikan rasa kepuasan.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Menurut Rivai dalam Tri Maryati (2021:17) Kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan atas perasaan dan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas terhadap pekerjaan mereka. Sedangkan menurut

Priansa (2014) dalam Buku Tri Maryati kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang atau suka, atau tidak senang atau tidak suka, sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan atau sebagai persepsi sikap mental, sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (2013) dalam Tri Maryati kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong dari pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya. Menurut Robbins and Judge (2015) kepuasan kerja adalah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atau karakteristik-karakteristiknya.

Dari beberapa uraian pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang dimiliki oleh seorang pegawai tentang apa yang dirasakan pegawai, perasaan tersebut berupa perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaan mereka.

B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Robbins (2016:18) mengatakan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak factor, yaitu :

a) Kerja yang menantang secara mental

Individu akan menyukai pekerjaan yang memberi peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberi beragam tugas, kebebasan, dan timbal balik (*feedback*) tentang seberapa baik pekerjaannya. Hal ini akan membuat pekerjaan lebih menantang secara mental. Pekerjaan yang kurang menantang akan menimbulkan kebosanan, tetapi yang terlalu menantang juga dapat menimbulkan frustrasi dan perasaan gagal yang dirasakan oleh pegawai.

b) Penghargaan yang sesuai

Seorang pegawai menginginkan system bayaran yang adil, tidak ambigu, dan selaras dengan harapan pegawai. Bayaran akan dianggap adil apabila bayaran tersebut sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individual, dan standar bayaran masyarakat, sehingga memungkinkan akan terciptanya rasa kepuasan yang dirasakan oleh pegawai.

c) Kondisi kerja yang mendukung

Seorang pegawai dalam bekerja akan membutuhkan kenyamanan pribadi dalam bekerja dan kemudahan menjalankan pekerjaan yang lebih baik. Lingkungan kerja yang mendukung ini seperti tata ruang, kebersihan ruang kerja, fasilitas dan alat bantu, temperature, dan tingkat kebisingan.

d) Kolega yang suportif

Pegawai memperoleh sesuatu yang lebih dari uang atau prestasi yang riil dari pekerjaan, tetapi karyawan juga memenuhi kebutuhan interaksi social. Perlakuan dari atasan akan menjadi factor penentu kepuasan yang utama. Oleh karena itu, perlu diterapkan rasa saling menghargai, loyal dan toleran antar-pegawai, sikap terbuka, serta keakraban antar-pegawai.

Menurut Rivai (2014:19) berdasarkan Job Descriptive Index (JDI), factor penyebab timbulnya kepuasan kerja seorang pegawai adalah bekerja pada tempat yang tepat, pembayaran yang sesuai, organisasi dan manajemen, supervise pada pekerjaan yang tepat, orang-orang yang berada pada pekerjaan yang tepat.

C. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator untuk mengukur kepuasan kerja menurut Rivai dalam buku Tri Maryati (2021: 19) sebagai berikut.

a) Isi pekerjaan

Penampilan tugas yang aktual dan sebagai control terhadap pekerjaan. Variabel-variabel yang digunakan untuk mengukur pekerjaan itu sendiri adalah kesempatan untuk bereaksi dan variasi tugas, kesempatan untuk menyibukkan diri, peningkatan pengetahuan, tanggung jawab, otonomi, pemerayaan pekerjaan, dan kompleksitas pekerjaan.

b) Supervisi

Supervisi ini digunakan sebagai indicator untuk mengetahui kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. Pegawai lebih menyukai atasan yang memiliki sikap yang mendukung bawahannya, penuh perhatian, hangat dan bersahabat terhadap pegawainya.

c) Organisasi dan manajemen

d) Kesempatan untuk maju

Aspek ini digunakan untuk mengukur kebijakan promosi dan peluang untuk mendapatkan promosi. Promosi yang dimaksudkan adalah peluang pegawai untuk meningkatkan karir. Hal ini berpengaruh terhadap kepuasan pegawai.

e) Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial seperti insentif aspek gaji digunakan sebagai indicator untuk mengetahui kepuasan pegawai sehubungan dengan kompensasi yang diterimanya dan dana kenaikan gaji yaitu besarnya gaji yang diterima sesuai dengan tingkat yang dianggap sepadan (keadilan kompensasi).

Upah atau gaji merupakan hak yang harus diterima pegawai karena pegawai tersebut melaksanakan kewajiban dan tugasnya.

f) Rekan kerja

Rekan kerja yang dapat memberikan dukungan kepada rekan kerja lainnya dapat memberikan kepuasan kerja pegawai. Misalnya suasana yang nyaman dan menyenangkan serta hubungan dengan rekan kerja yang kondusif di tempat kerja.

g) Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan nyaman akan memberikan kepuasan kerja kepada karyawan.

D. Dampak Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja akan terlihat dalam sikap positif pekerja atas segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja terhadap pekerjaannya. Dampak kepuasan kerja menurut Priansa (2014) adalah sebagai berikut.

a) Kinerja

Beberapa peneliti telah meneliti dampak kepuasan kerja terhadap kinerja, baik kepuasan kerja berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja. Apabila karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik maka organisasi menghargai produktivitasnya tersebut.

b) Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

OCB disebut juga sebagai perilaku ekstra-peran. Perilaku ini adalah perilaku pegawai untuk membantu rekan kerja atau organisasi tempat pegawai tersebut bekerja. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh seseorang akan berpengaruh terhadap perilaku ekstra-peran yang dilakukan oleh pegawai.

c) Perilaku yang menghindar

Perilaku yang menghindar antara lain ketidakhadiran dan pindah kerja. Perilaku tersebut merupakan perilaku yang tidak memuaskan. Pegawai yang merasa tidak puas cenderung berperilaku menghindar dengan cara permanen yaitu berhenti atau keluar dari tempat karyawan tersebut bekerja.

d) *Burnout*

Burnout adalah *emotional distress* atau situasi psikologi yang dialami dalam bekerja. *Burnout* lebih dikenal dengan perilaku emosi yang dalam bekerja. Gejala-gejala yang dialami pegawai meliputi kelelahan emosi dan motivasi kinerja yang rendah.

e) Kesehatan mental dan fisik

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kesehatan mental dan fisik yang dirasakan oleh seorang pegawai. Level jabatan dan persepsi dari pegawai menuntut penggunaan efektif dari kecakapan-kecakapan mereka berkaitan dengan sector kesehatan mental dan fisik.

f) Perilaku kontraproduktif

Perilaku ini dilakukan oleh pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Bentuk dari perilaku ini adalah adanya penyerangan yang dilakukan oleh pegawai kepada rekan kerja lainnya, organisasi dan adanya pencurian yang dilakukan oleh pegawai di tempat kerja.

g) Kepuasan hidup

Saling memengaruhi antara pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan merupakan factor penting untuk memahami reaksi pegawai terhadap pekerjaannya. Kepuasan

hidup berhubungan dengan perasaan seseorang tentang kehidupan secara keseluruhan.

2.1.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan dalam melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang bersifat kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

A. Pengertian Lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Buku Tri Maryati (2021:23) mendefinisikan lingkungan kerja fisik sebagai keseluruhan keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, yang akan memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Kemudian dalam buku yang sama Nitisemito mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Sedangkan menurut Luthans (2015), lingkungan kerja adalah dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai jika pegawai menyenangi

lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan bertahan ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal kinerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerjaan antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Dari beberapa pendapat para ahli tentang lingkungan kerja, maka lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang berada di tempat kerja pegawai yang dapat memengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan.

B. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Buku Tri Maryati (2021:23) faktor yang mempengaruhi kondisi lingkungan kerja yang dikaitkan dengan kemampuan pegawai adalah sebagai berikut:

1) Penerangan

Penerangan mempunyai manfaat yang sangat besar bagi pegawai yang berguna untuk mendapatkan keselamatan kerja dan kelancaran dalam menjalankan pekerjaannya. penerangan cahaya yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya dapat berakibat pada kinerja pegawai, yaitu kinerja pegawai menjadi menurun. Hal ini disebabkan oleh adanya pekerjaan yang dikerjakan mempunyai kesalahan Sehingga menyebabkan ketidakefisienan dalam bekerja dan tujuan organisasi pun sulit dicapai.

2) Temperatur di Tempat Kerja

Tubuh manusia pada dasarnya mempunyai suhu tubuh yang berbeda. Tubuh manusia akan berusaha untuk mempertahankan dalam keadaan normal sehingga dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya. apabila tempat kerja mempunyai temperatur yang tinggi yang menyebabkan Ruangan menjadi panas hal ini akan mengganggu pegawai dalam bekerja. menurut hasil penelitian, berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap pegawai karena kemampuan beradaptasi setiap pegawai berbeda bergantung di daerah yang bagaimana pegawai dapat hidup.

3) Kelembaban Tempat Kerja

Kelembaban menunjukkan banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. kelembaban ini dipengaruhi oleh temperatur udara dan secara bersama-sama antara temperatur kelembaban, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan memberi dampak pada tubuh seseorang yaitu saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4) Sirkulasi Udara Tempat Kerja

Oksigen adalah gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup dalam proses metabolisme. Oksigen yang terpenuhi di sekitar tempat kerja, ,ditambah dengan pengaruh psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5) Kebisingan di Tempat Kerja

Kebisingan merupakan bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Kebisingan bunyi tidak dikehendaki mempunyai dampak jangka panjang karena bunyi tersebut bisa mengganggu ketenangan bekerja merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Menurut penelitian kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Pekerjaan membutuhkan konsentrasi maka suara bising hendaknya dihindari agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien dan produktivitas kerja meningkat.

6) Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis menunjukkan getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya.

7) Bau Tidak Sedap di Tempat Kerja

Bau tidak sedap di tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja. Jika terjadi terus-menerus, hal itu dapat kepekaan penciuman. Pemakaian "*Air condition*" yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat dipakai untuk menghilangkan bau tidak sedap yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8) Tata Warna Tempat Kerja

Tata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya, tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar

terhadap perasaan sifat dan pengaruh warna terkadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain karena dalam Sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9) Dekorasi Tempat Kerja

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

10) Musik di Tempat Kerja

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

11) Keamanan di Tempat Kerja

Untuk menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman perlu diperhatikan adanya keamanan di tempat kerja baik yang sifatnya fisik maupun nonfisik.

C. Indikator Pengukuran Lingkungan Kerja

Menurut sedarmayanti dalam Buku Tri Maryati (2021:26) Indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja adalah sebagai berikut.

- 1) Penerangan/ cahaya di tempat kerja
- 2) Temperatur / suhu udara di tempat kerja
- 3) Kelembaban di tempat kerja
- 4) Sirkulasi udara di tempat kerja
- 5) Kebisingan di tempat kerja

- 6) Getaran mekanis di tempat kerja
- 7) Bau tidak sedap di tempat kerja
- 8) Tata warna di tempat kerja
- 9) Dekorasi di tempat kerja
- 10) Keamanan kerja
- 11) Musik di tempat kerja
- 12) Hubungan rekan kerja

2.1.3 Sikap Kerja

A. Pengertian Sikap Kerja

Sikap menurut Sulle dkk, dalam Buku Siti Lam'ah Nasution (2019) pada dasarnya merupakan prinsip yang diambil individu berdasarkan kepribadian, keyakinan, dan prasaannya menyangkut suatu gagasan, situasi atau lingkungan yang dihadapinya. Sikap mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu. Perilaku organisasi memfokuskan diri pada sikap yang berkaitan dengan pekerjaan.

Menurut Robbins dan Judge dalam Siti Lam'ah Nasution (2019) Sikap merupakan pernyataan evaluatif baik yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa dan sikap merupakan tanggung jawab dengan pekerjaan dan juga komitmen didalam berorganisasi. Sedangkan Sonya Lady Angelina menjelaskan bahwa sikap kerja merupakan kumpulan perasaan, kepercayaan, dan pemikiran yang dipegang orang tentang bagaimana berperilaku pada saat ini mengenai pekerjaan dan organisasi, sikap lebih

spesifik daripada nilai dan tidak bersifat permanen karena cara orang mempersepsi dan menghayati pekerjaannya sering berubah-ubah seiring waktu.

Karyawan dalam menjalankan perannya pada sebuah perusahaan memiliki ragam sikap kerja dan perilaku kerja ditempat mereka bekerja. Antara karyawan satu dengan yang lainnya tidaklah sama dalam mengapresiasi sikap kerja mereka. Budaya yang dibawa oleh tiap karyawan mempengaruhi karyawan tersebut dalam bersikap. Sikap kerja berisi evaluasi positif atau negatif yang dimiliki seseorang tentang aspek-aspek lingkungan kerja mereka. Para karyawan terkadang menghadapi masalah didalam lingkungan kerja mereka, baik dengan rekan sekerja, atasan atau bahkan dengan pekerjaan itu sendiri. Keadaan tersebut tentu saja memicu terjadinya penurunan kinerja karyawan, yang berakibat pada menurunnya produktifitas perusahaan. Tiap individu memiliki cara sendiri dalam menyikapi masalah yang mereka hadapi. Perusahaan harus ikut andil dalam menyelesaikan keadaan tersebut agar tercipta suasana kerja yang kondusif, sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Dengan demikian berdasarkan pendapat para ahli yang ada di atas dapat disimpulkan bahwa sikap kerja merupakan penegetahuan yang akan membentuk keyakinan tentang pendapat tertentu yang berhubungan dengan perasaan senang atau tidak senang sehingga bersifat evaluatif yang hubungannya erat dengan sistem yang dianut pemilik sikap.

B. Faktor Yang Mempengaruhi Sikap Kerja

Menurut Robbins dalam Fauzan (2018: 46), Faktor-faktor yang mempengaruhi Sikap terbagi menjadi empat bagian yaitu :

- 1) Keturunan, menunjuk pada faktor-faktor yang ditentukan pada saat pembuahan.
- 2) Lingkungan, faktor-faktor yang menggunakan tekanan dalam pembentukan sikap kita dibesarkan.
- 3) Situasi, mempengaruhi dampak keturunan dan lingkungan terhadap sikap yang akan digunakan.
- 4) Kebiasaan, mempengaruhi dampak dari sikap, karena jika apa yang sering kita lakukan dalam kehidupan sehari-hari, baik itu berbentuk positif ataupun negatif, pasti tentunya akan menjadi sikap seseorang dalam menjalankan kehidupan sehari-hari.

C. Indikator Sikap Kerja

Menurut Robbins dalam Buku Christian P. Matasik (2017) membagi sikap menjadi tiga komponen yang dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Komponen Kognitif (Cognitive Component) Komponen yang terdiri dari pengetahuan. Pengetahuan inilah yang akan membentuk keyakinan dan pendapat tertentu tentang sikap.
- 2) Afektif (Affective Component) Komponen yang berhubungan dengan perasaan senang atau tidak senang, sehingga bersifat evaluative. Komponen ini erat hubungannya dengan system nilai yang dianut pemilik sikap.
- 3) Komponen Perilaku (Behavioral Component) Komponen sikap yang berupa kesiapan seseorang untuk berperilaku yang berhubungan dengan objek sikap.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini dapat di lihat pada tabel 2.1 berikut ini :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Kesimpulan
1.	Moh. Khoiri, Jurnal Ilmiah Mimbar Demokrasi, Vol. 17 (2) (2018)	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Sikap Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA Negeri Kecamatan Jekan Raya Kota Palangka Raya Provinsi Kalimantan Tengah	Berdasarkan hasil Pengujian Hipotesis dan pembahasannya yang telah dikemukakan diperoleh kesimpulan penelitian : (1) Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja. (2) Sikap Kerja berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja, artinya peningkatan sikap kerja mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja Guru SMA Negeri Kecamatan Jekan Raya Kota Palangka Raya Provinsi Kalimantan Tengah. (3) Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh langsung positif terhadap sikap kerja.
2.	Anisa Pertiwi Jurnal Administrasi Pendidikan Vol.1 No.1 (2013)	Hubungan Sikap Pimpinan Dengan Kepua san Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan KabupatenPasaman Barat	Berdasarkan Penelitian dan Pengujian hipotesis tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat mempunyai hubungan yang berarti antara sikap pimpinan terhadap kepuasan kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Paaman Barat
3.	Khabibur Rochman , Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik Vol .2 No.2	Pengaruh Sikap Kerja, Keadilan Distributif, Dan Komitmen Organisa si Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Yaya san Pondok Pesantren Roudlotut Tholibin Balen Kabupaten Bojonegoro	Secara simultan Sikap Kerja, Keadilan Distributif dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Besarnya kontribusi sikap kerja, keadilan distributive dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Yayasan Pondok Pesantren Roudlotut Tholibin Balen Kabupaten Bojonegoro.
4.	Ade Irma dan Muhammad Yusuf, Jurnal Manajemen Vol 12, No.2 (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuas an Kerja Pegawai	Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pwnengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas

			Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima.
5.	Mukti Wibowo, Mochammad Al Musadieg, Gunawan Eko Nurtjahjono, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.16 No.1 (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan non-fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil pengujian analisis regresi linier berganda diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 32,75, sedangkan F_{tabel} pada tingkat signifikansi 5%. Menunjukkan nilai sebesar 3,156. Hipotesis pertama diterima. Sedangkan hasil uji parsialnya menunjukkan bahwa baik lingkungan kerja fisik ataupun non-fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
6.	UtamiPuji Lestari, Ella Anastasya Sinambela, Rahayu Mardikaningsih, Didit Darmawan, Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah, Vol.3 No.2 (2020)	Pengaruh Efikasi Diri Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Hasil penelitian dapat disimpulkan peningkatan efikasi diri akan berperan pada pengembangan kepuasan kerja yang dimiliki karyawan. Selain itu kepuasan kerja karyawan juga dipengaruhi signifikan secara parsial oleh lingkungan kerja, kedua variabel penelitian berpengaruh signifikan secara bersama pada kepuasan kerja karyawan

Sumber : Diolah Penulis (2023)

Dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan sikap kerja baik secara parsial dan simultan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.3 Kerangka Konseptual

a. Hubungan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Lingkungan kerja fisik yang nyaman seperti sirkulasi udara yang cukup, penerangan yang memadai, dan tata kelola warna yang sesuai akan membuat

karyawan nyaman dalam bekerja yang dampaknya akan meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan merasa diperhatikan dalam fasilitas fisik . begitu juga lingkungan kerja non fisik seperti hubungan antar karyawan yang kondusif akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja yang akhirnya akan membawa dampak meningkatnya kepuasan karyawan karena terciptanya hubungan social yang baik akan menciptakan rasa puas pada diri karyawan. Dengan demikian, semakin baik lingkungan kerja yang ada dalam organisasi, maka kepuasan kerja akan semakin meningkat.

Penelitian empiris yang pernah dilakukan oleh (Raziq & Maulabakhsh, 2015) dengan judul *“Impact of Working Environment on Job Satisfaction”*, hasilnya bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Tio, 2014) dengan judul *“The Impact of Working Environment towards Employee Job Satisfaction : A Case Study in PT X”*, hasilnya adalah *work environment factors is significant towards the employee job satisfaction* (Tri Maryati, 2021 : 35).

Kemudian penelitian yang dilakukan Ade Irma dan Muhammad Yusuf (2020) dengan judul *“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai”* Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima.

b. Hubungan Sikap Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Karyawan dalam menjalankan perannya pada sebuah perusahaan memiliki ragam sikap kerja dan perilaku kerjadi tempat mereka bekerja.

Antara karyawan satu dengan yang lainnya tidaklah sama dalam mengapresiasi sikap kerja mereka. Budaya yang dibawa oleh tiap karyawan mempengaruhi karyawan tersebut dalam bersikap. Sikap kerja berisi evaluasi positif atau negatif yang dimiliki seseorang tentang aspek-aspek lingkungan kerja mereka. Dalam rangka memahami kepuasan kerja karyawan, maka seorang pemimpin harus memahami karakteristik masing-masing bawahan. Dengan memahami karakteristik individu maka akan dapat ditentukan pekerjaan yang sesuai dengan karakteristik masing-masing individu. Apabila hal tersebut terwujud maka kepuasan kerja akan dapat tercapai, sehingga kinerjanya menjadi lebih baik. Dengan kepuasan kerja yang tinggi pada setiap diri karyawan akan mendorong para karyawan untuk memberikan kinerja yang baik pada organisasi.

Kemudian hasil penelitian yang dilakukan (Khabibur Rochman) dengan judul “ Pengaruh Sikap Kerja, Keadilan Distributif dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Yayasan Pondok Pesantren Roudlotut Tholibin Balen Kabupaten Bojonegoro“ menunjukkan bahwa variabel sikap kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga apabila terdapat perubahan pada sikap kerja maka akan berpengaruh pada kenaikan dan penurunan kepuasan kerja karyawan di Yayasan Pondok Pesantren Roudlotut Tholibin Balen Kabupaten Bojonegoro. Penelitian ini

mendukung penelitian yang dilakukan Adi Suryo (2013) yang menjelaskan, sikap kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di PT.Pos Indonesia Cabang Sidoarjo. Adi menjelaskan sikap kerja merupakan indikator penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sikap kerja menunjukkan besarnya perhatian perusahaan kepada karyawan.

Penelitian yang dilakukan (Moh. Khoiri : 2018) dengan judul “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Sikap Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA Negeri Kecamatan Jekan Raya Palangka Raya Provinsi Kalimantan Tengah” menemukan hasil dari pengujian hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif sikap kerja terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,370 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,285. Ini memberikan makna sikap kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja.

c. Hubungan Lingkungan Kerja dan Sikap Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Lingkungan kerja fisik yang nyaman seperti sirkulasi udara yang cukup, penerangan yang memadai, dan tata kelola warna yang sesuai akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja yang dampaknya akan meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan merasa diperhatikan dalam fasilitas fisik. Begitu juga lingkungan kerja nonfisik seperti hubungan antarkaryawan yang kondusif akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja yang akhirnya akan membawa dampak meningkatnya kepuasan kerja karyawan karena terciptanya hubungan sosial yang baik akan menciptakan rasa nyaman dalam bekerja. Dengan demikian semakin

baik lingkungan kerja yang ada dalam organisasi maka tingkat kinerja karyawan akan semakin tinggi.

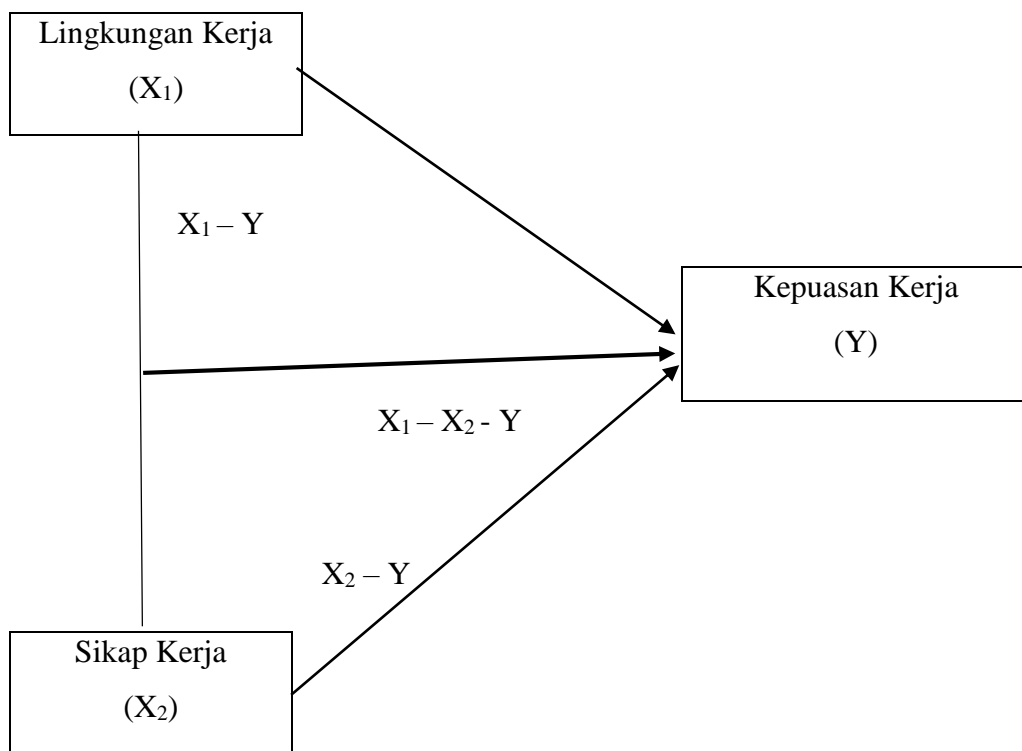
Kajian empiris yang dilakukan oleh (Jayaweera, 2015) dengan judul “ *Impact of Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation : A Study of Hotel Sector in England*”, the result there is a significant relationship between work environmental factors and job performance. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Mamesah dkk.,2016) dengan judul “ Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja pada LPP BRI Manado”, hasilnya bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan Utami Puji Lestari, Ella Anastasya Sinambela, Rahayu Mardikaningsih, Didit Darmawan, dengan judul “Pengaruh Efikasi Diri Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” dapat disimpulkan peningkatan efikasi diri akan berperan pada pengembangan kepuasan kerja yang dimiliki karyawan. Selain itu kepuasan kerja karyawan juga dipengaruhi signifikan secara parsial oleh lingkungan kerja, kedua variabel penelitian berpengaruh signifikan secara bersama pada kepuasan kerja karyawan.

Kemudian hasil penelitian yang dilakukan (Moh. Khoiri : 2018) dengan judul “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Sikap Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA Negeri Kecamatan Jekan Raya Palangka Raya Provinsi Kalimantan Tengah” menemukan hasil dari pengujian hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif sikap kerja terhadap kepuasan kerja dengan nilai

koefisien korelasi sebesar 0,370 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,285. Ini memberikan makna sikap kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja.

Kerangka konseptual penelitian diperlukan untuk menemukan permasalahan, membuat landasan teori dan menguji hipotesa suatu penelitian. Dalam kaitan ini kerangka konsep harus didasarkan pada pernyataan-pernyataan yang dianggap benar yang berguna dalam upaya yang biasanya di deduksi yang biasanya nonempirik untuk sampai pada kesimpulan-kesimpulan tentang kaitan antara variabel-variabel penelitian. Bagan atau alur pemikir yang memperlihatkan kaitan antara variabel harus dilengkapi kerangka konseptual. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual Penelitian

Keterangan :

- : Pengaruh Parsial
- : Pengaruh Simultan

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut (Sugiyono : 2019) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Jadi, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Hipotesis pada penelitian ini adalah :

Tabel 2. 2 Hipotesis Penelitian

H1:	Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Medan Tropical Canning Dan Frozen Industries.
H0:	Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Medan Tropical Canning Dan Frozen Industries.
H2:	Sikap Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Medan Tropical Canning Dan Frozen Industries.
H0:	Sikap Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Medan Tropical Canning Dan Frozen Industries.
H3:	Lingkungan Kerja dan Sikap Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tropical Canning Dan Frozen Industries.
H0:	Lingkungan Kerja dan Sikap Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Medan Tropical Canning Dan Frozen Industries.