

# BABI I

## PENDAHULUAN

### **1.1. Latar Belakang**

Dalam rangka menghadapi persaingan dunia usaha yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan semua sumber daya yang dimiliki, baik modal, mesin dan sarana kerjanya, metode kerja, bahan baku, material, pemasaran maupun manusia. Tidak sedikit jumlahnya para ilmuwan yang menganggap faktor-faktor produksi tersebut sama pentingnya (yang satu tidak lebih rendah dari yang lain). Di lain pihak, tidak sedikit pengusaha yang hanya menganggap penting faktor produksi modal. Walaupun sumber daya - sumber daya tersebut penting bagi organisasi, faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif potensial perusahaan adalah sumber daya manusia. Tanpa adanya sumber daya manusia, yang menggerakkan faktor-faktor produksi tersebut, sumber-sumber yang dimiliki tidak akan dapat produktif. Sumber daya manusia membuat sumber daya organisasi lainnya berjalan (Simamora,2006:15).

Mengingat begitu vitalnya peranan sumber daya perusahaan, sudah sepatutnya jika suatu perusahaan memperhatikan aspek-aspek kerja yang berkaitan dengan sumber daya manusia (karyawan perusahaan). Karena karyawan yang memiliki motivasi kerja yang kuat merupakan keunggulan kompetitif suatu perusahaan. Menurut Rivai (2004:455-456) motivasi kerja merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuannya. Sikap dan tersebut merupakan sesuatu

yang invisible (tak kelihatan) yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuannya. Menurut Wursanto (2003 : 300) sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk bertindak dalam perusahaan tersebut adalah kebutuhan(needs).

Menurut Luthans (2008:142) kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif atau menyenangkan dari suatu pekerjaan.Sedangkan menurut Handoko (2000: 32) kepuasan kerja (job satisfaction)adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya,yang nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan pekerjaannya.

Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan,2001:203). As'ad (2012 :103) mengutip perkataan Louis A Allen tentang pentingnya kepuasan kerja dalam kalimat : “betapapun sempurnanya rencana-rencana organisasi dan pengawasan serta penelitiannya, bila mereka tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira, maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil sebanyak yang sebenarnya dapat dicapainya.”Dari kalimat tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor manusia cukup berperan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Karena karyawan yang puas akan bekerja dengan lebih baik dan produktif, sehingga perusahaan pada akhirnya akan dapat mencapai keunggulan bersaing. Sedangkan Robbins menjabarkan bahwa seorang pekerja yang bahagia

adalah seorang pekerja yang produktif, menurut Robbins, kepuasan kerja memiliki hubungan yang negatif dengan kemangkiran dan tingkat keluarnya karyawan (Robbins, 2002:182).

Pada dasarnya, perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil; tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Motivasi kerja penting karena dengan motivasi kerja diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Pentingnya karyawan harus memiliki motivasi kerja yang tinggi juga dijelaskan oleh McClelland. Menurut McClelland (2013) fungsi motivasi kerja bagi karyawan adalah 1) energizer yaitu motor penggerak yang mendorong karyawan untuk berbuat sesuatu; 2) directedness yaitu menentukan arah perbuatan karyawan kearah tujuan yang ingin dicapai; dan 3) patterning yaitu menyelesaikan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan. Pada umumnya, orang mau bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan (fisik dan mental), baik itu kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari. Pemenuhan kebutuhan tersebut merupakan dasar dari motivasi kerja seorang karyawan. Jika dalam proses pemenuhan kebutuhan tersebut karyawan merasakan adanya peluang dalam mencapai tujuannya, maka motivasi untuk mencapainya akan makin berlipat.

Saat tujuannya tercapai, yakni pemenuhan kebutuhan, seseorang karyawan akan merasakan kepuasan dari aktivitasnya untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Masalah yang timbul adalah bahwa kebutuhan masing-masing orang berbeda satu dengan yang lain. Maka perusahaan haruslah menjadi suatu lembaga yang menyediakan kesempatan dalam pemenuhan kebutuhan bagi para pekerjanya. Karena menurut Thoha (2008:203), bahwa motivasi, kebutuhan, atau dorongan membuat seseorang berperilaku. Penting juga bagi perusahaan untuk mengarahkan perilaku para pekerjanya agar tercapai tujuan perusahaan secara keseluruhan dan juga tujuan individu para pekerjanya.

Selain faktor motivasi kerja, faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Menurut Rivai (2004:146) lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik

Lingkungan fisik seperti kebisingan, tata ruang dan peralatan. Sedangkan yang mencakup lingkungan non fisik meliputi status, sistem administrasi, hubungan sosial, kebijakan dan kepemimpinan.

Menurut Wursanto (2003 : 301) karyawan juga membutuhkan lingkungan kerja yang dapat memberikan kepuasan psikologis, seperti memiliki hubungan yang harmonis. Lingkungan kerja yang kondusif mendorong karyawan untuk memiliki produktivitas yang tinggi. Produktivitas karyawan dipengaruhi tidak

hanya oleh cara pekerjaan dirancang dan bagaimana mereka diberikan imbalan secara ekonomis, tetapi juga oleh faktor sosial dan faktor psikologis. Temuan ini merupakan yang pertama mengindikasikan bahwa faktor sosial di dalam suatu lingkungan kerja dapat mempunyai dampak signifikan atas produktivitas para karyawan. Produktivitas berkaitan secara langsung dengan intensitas kerja sama dan kerja tim kelompok. Pada intinya, organisasi para karyawan disikapi sebagai sebuah sistem sosial.

PT. Hijau Pryan Perdana di Labuhanbilik Estate adalah salah satu unit usaha perkebunan dalam AEF Group (Anglo Eastern Plantation Indonesia) yang berkantor pusat di Medan dengan lokasi perkebunan Labuhanbilik Desa Telaga Suka, Desa pasar Tiga, Desa Nahodaris dan Desa Sungai Rakyat ( Desa Sei Rakyat) Kecamatan Panai Tengah Kabupaten Labuhan Batu, Provinsi Sumatra Utara, dengan jarak 20 km dari Kecamatan Panai Tengah, 120 km dari Kabupaten Labuhan Batu dan 420 km dari Provinsi Sumatra Utara.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan peneliti, diperoleh bahwa kepuasan kerja karyawan PT. Hijau Pryan Perdana Indonesia saat ini dapat dikatakan rendah. Hal ini didukung dengan tingkat absensi karyawan PT. Hijau Pryan Perdana yang semakin menurun tiap bulannya seperti yang ditunjukkan pada tabel absensi karyawan berikut ini:

Tabel 1.1 Tingkat Absensi Karyawan PT. Hijau Pryan Perdana  
(4 bulan terakhir)

Bulan	Absensi			Jumlah
	Ijin	Sakit	Tanpa Keterangan	
Agustus 2023	3	4	2	9
September 2023	5	3	4	12
Oktober 2023	6	4	3	13
November 2023	8	2	6	16

Sumber: data sekunder perusahaan (2024)

Dari data tersebut dapat diketahui bahwa ternyata dalam 4 bulan terakhir ini semakin banyak karyawan yang tingkat kemangkirannya meningkat. Dari yang awalnya hanya 9 orang pada bulan Juni meningkat menjadi 16 orang pada bulan September. Setelah dilakukan observasi dan wawancara terhadap salah seorang karyawan PT. Hijau Pryan Perdana diketahui bahwa, kenaikan jumlah kemangkiran karyawan kebanyakan disebabkan oleh kurangnya motivasi kerja, lingkungan kerja yang bermasalah, kurangnya gaji, hubungan antar karyawan yang kurang baik, kejenuhan terhadap pekerjaan, dan supervisi yang kurang baik. Akan tetapi yang paling berpengaruh terhadap kemangkiran adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja. Berdasarkan informasi tersebut, kemudian penulis menarik kesimpulan bahwa ternyata yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Hijau Priyan Perdana adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Permasalahan yang telah diuraikan di atas dirasa dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Hijau Pryan Perdana. Untuk itu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang terkait dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja karyawan. Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Hijau Pryan Perdana.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, maka masalah dalam penelitian ini diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja karyawan PT. Hijau Pryan Perdana belum terpenuhi secara menyeluruh.
2. Motivasi kerja karyawan PT. Hijau Pryan Perdana relatif rendah.
3. Keadaan lingkungan kerja yang belum kondusif antar karyawan PT. Hijau Pryan Perdana.
4. Adanya hubungan yang kurang baik antar karyawan PT. Hijau Pryan Perdana baik antara pimpinan dan bawahan ataupun antar bagian.
5. Karyawan merasa tugas kerja yang dikerjakan dianggap kurang menarik.
6. Kurangnya perhatian pimpinan terhadap karyawan PT. Hijau Pryan Perdana
7. Gaji yang didapatkan oleh karyawan PT. Hijau Pryan perdana dirasa masih kurang dan belum mampu memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya.

8. Organisasi dan manajemen PT. Hijau Pryan Perdana , dirasa kurang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil ,untuk memberikan kepuasan kerja kepada karyawan.

### **1.3. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka permasalahan pada penelitian ini dibatasi utk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas. Peneliti membatasi masalah penelitian pada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan masalah di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan pokok-pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Hijau Pryan Perdana?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hijau priyan perdana?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hijau Pryan Perdana?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Ada pun tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hijau Priyan Perdana.

2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hijau Pryan Perdana.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja dan lingkungan kerja dan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hijau Pryan Perdana.

## **1.6. Manfaat Penelitian**

### **1. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi atau bahan masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah tenaga kerja yang menyangkut motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **2. Bagi Pegawai Hasil**

penelitian ini diharapkan bisa memberikan pengetahuan yang lebih banyak kepada pegawai dalam bekerja di sebuah perusahaan agar hasil kerjanya lebih baik.

### **3. Bagi Peneliti**

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia secara riil khususnya yang menyangkut motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan.

### **4. Bagi Akademisi**

Penelitian ini diharapkan menjadi bahankajian atau selanjutnya yang

berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia. referensi bagi penelitian

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### **2.1 Landasan Teori**

##### 2.1.1. Kepuasan kerja

Untuk mengawali pembahasan mengenai kepuasan kerja, perlu ditegaskan bahwa kepuasan kerja mempunyai arti yang beraneka ragam, sehingga timbul berbagai pengertian baik dalam arti konsepnya maupun dalam arti analisisnya. Menurut Rivai (2004;475), kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan kata lain, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Hal yang hampir sama juga dikemukakan oleh Kotler (2006;42) dimana kepuasan kerja diartikan sebagai perasaan senang atau kecewa seseorang yang muncul setelah membandingkan antara persepsi/kerjanya terhadap kinerja suatu produk dan harapan-harapannya.

Menurut Anaroga (2005: 13), kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Sedangkan definisi lain dari kepuasan kerja menurut As'ad (2012: 103) adalah suatu sikap positif yang menyangkut penyesuaian diri

yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk didalamnya masalah upah, kondisi kerja, kondisi sosial, kondisi fisik, dan psikologis. Kepuasan kerja merupakan penilaian dari para pekerja, yaitu seberapa jauh pekerjaan dapat memenuhi kebutuhan.

Luthans (2008: 126) merumuskan kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dalam penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal itu tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Menurut Luthans (1998: 126) ada lima indikator untuk mengukur kepuasan kerja yaitu: kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap rekan sekerja, kepuasan terhadap penyelia, dan kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.

Robbins (2002 : 181-182) menjabarkan variabel-variabel yang berkaitan dengan kerja yang menentukan kepuasan kerja, meliputi:

- 1) Kerja yang secara mental menantang. Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakannya. Karakteristik tersebut membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi yang

terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

- 2) Ganjaran yang pantas. Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan kerja. Tetapi kunci yang menautkan upah dengan kepuasan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan, melainkan yang lebih penting adalah persepsi keadilan.
- 3) Kondisi kerja yang mendukung. Karyawan peduli akan lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi menunjukkan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan fisik sekitar yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur, cahaya, suara, dan faktor-faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrem (terlalu banyak, atau terlalu sedikit).
- 4) Rekan sekerja yang mendukung. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat.

Robbins (2002:185) menyatakan bahwa ada dua pendekatan yang dapat digunakan untuk mengetahui kepuasan kerja di suatu perusahaan, yaitu:

- a. Angka nilai global tunggal (single global rating), hanya meminta individu-individu untuk menjawab suatu pertanyaan.
- b. Skor penjumlahan (summation score), mengenali unsur-unsur utama dalam suatu pekerjaan dan menanyakan perasaan karyawan tentang tiap unsur.

Faktor-faktor yang digunakan yaitu sifat dasar pekerjaan, penyeliaan, upah sekarang, kesempatan promosi, dan hubungan dengan rekan sekerja. Faktor-faktor tersebut kemudian dinilai pada suatu skala baku dan kemudian dijumlahkan untuk menciptakan skor kepuasan kerja keseluruhan.

Adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan memberikan pengaruh yang positif. Karyawan akan lebih termotivasi untuk selalu bersemangat dalam bekerja sehingga kinerjanya meningkat. Hal ini didukung dengan hasil penelitian Rivai (2004) yang menemukan bahwa ada pengaruh yang positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja.

Berdasarkan penjabaran yang ada di atas maka yang dimaksud dengan kepuasan kerja adalah penilaian karyawan tentang berbagai aspek yang berkaitan dengan pekerjaannya. Penilaian ini bersifat subyektif yang diekspresikan dalam perasaan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas. Apabila karyawan merasa bahwa pekerjaannya sesuai dengan apa yang

diharapkannya dan mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhannya maka karyawan akan merasa puas dan sebaliknya.

### 2.1.2 Motivasi kerja

Kata dasar motivasi (motivation) adalah motif yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Oleh karena itu, motivasi dapat berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar (Suratman, 2003;169-173).

Salah satu dari teori motivasi yang dikemukakan dan dibahas adalah model Hirarki kebutuhan yang diusulkan oleh Maslow dalam Gibson (1996: 189-190) menyatakan bahwa kebutuhan manusia dibagi atas :

- a. Fisiologi :makanan, minuman, tempat tinggal, dan kesehatan.
- b. Keamanan dan keselamatan : kebutuhan untuk kemerdekaan anaman yaitu keamanan dari kejadian atau lingkungan yang mengancam
- c. Rasa memiliki : sosial dan kasih sayang, kebutuhan atas persahabatan,berkelompok, interaksi dan kasih sayang.
- d. Penghargaan (esteem) : kebutuhan atas harga diri (self esteem) penghargaan dari pihak lain.

e. Aktualisasi diri : kebutuhan untuk memenuhi diri seseorang melalui memaksimalkan penggunaan kemampuan, keahlian, dan profesi.

Teori Maslow menganggap bahwa orang yang mencoba memuaskan kebutuhan yang lebih mendasar sebelum mengarahkan perilaku dalam memuaskan kebutuhan yang lebih tinggi (aktualisasi diri). Lebih Maslow dalam Gibson (2012: 192), menyatakan bahwa kebutuhan tingkat yang lebih rendah harus dipuaskan sebelum kebutuhan tingkat yang lebih tinggi.

Menurut Luthans, dkk (dikutip dari Rivai, 2004:141), sumber motivasi berasal dari dalam diri (intrinsic). Motivasi muncul karena adanya kebutuhan dari dalam diri seseorang yang harus terpenuhi. Menurut Wursanto (2003:300) kebutuhan (needs) merupakan pembangkit dan penggerak perilaku. Ini berarti bahwa apabila terdapat kekurangan akan kebutuhan, maka orang akan lebih peka terhadap motivasi kerja. Dengan demikian, kebutuhan berhubungan erat dengan kekurangan yang dialami seseorang. Kekurangan ini dapat bersifat fisiologis (makanan, pakaian, dan tempat tinggal), psikologis (pengakuan atau penghargaan) dan sosial (kelompok). Apabila berbagai macam kebutuhan itu dapat terpenuhi atau berbagai macam kekurangan itu dapat diatasi maka akan memberikan kepada seseorang untuk berprestasi lebih baik. Oleh karena itu, motivasi utama seseorang bekerja di perusahaan adalah untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan tersebut.

Motivasi kerja adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan dan mengarahkan perilaku (Gibson, 2012: 94). Jadi dapat dikatakan bahwa dengan adanya motivasi kerja yang tinggi akan mengarahkan perilaku positif pada diri karyawan tersebut, dan sebaliknya. Perilaku ini mendorong tindakan yang memberikan dampak terhadap aktivitas keseharian dari seorang karyawan.

Menurut Rivai (2004:455-456), motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Apabila individu termotivasi, maka individu akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu karena dapat memuaskan keinginannya. Sedangkan menurut Robbins(2002:199),motivasi kerja diartikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Kebutuhan dalam hal ini berarti suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik. Suatu kebutuhan yang tak terpuaskan menciptakan tegangan yang merangsang dorongan-dorongan dalam diri individu. Dorongan ini menimbulkan suatu perilaku pencarian untuk menemukan tujuan-tujuan tertentu yang jika tercapai akan memenuhi kebutuhan itu dan mendorong ke pengurangan tegangan.

Motivasi kerja para karyawan perlu dicermat secara sistematis perkembangannya, dan juga memerlukan perhatian dari atasan perusahaan itu sendiri, sehingga dapat meningkatkan perilaku kerja karyawan, dan jika motivasi kerja para karyawan tidak diperhatikan, maka kinerja karyawan akan menurun. Disinilah peran atasan itu diperlukan dalam memimpin karyawannya dalam bekerja, karena kinerja (performance) adalah hasil interaksi antara motivasi kerja, kemampuan (abilities), dan peluang (opportunities) (Robbins, 2002:93).

Jadi dapat dikatakan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari diri seseorang maupun orang lain untuk bekerja lebih giat dalam sebuah perusahaan. Pada PT. Hijau Pryan Perdana, motivasi kerja karyawan masih kurang, ini dibuktikan dengan banyak karyawan yang jenuh dan berdampak pada meningkatnya jumlah karyawan yang mangkir. Dalam permasalahan ini motivasi yang digunakan adalah motivasi kerja yang ekstrinsik yaitu motivasi yang berasal dari luar karena motivasi ini melibatkan ganjaran yang jelas dan nyata seperti memberi penghargaan, pujian, pangkat, agregat, keistimewaan dan sebagainya yang diberi untuk memaksimalkan kepuasan kerja karyawan.

### 2.1.3 Lingkungan kerja

Menurut Rivai (2004:144), lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam

pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Menurut Sumaatmadja (Rivai 2004:146), lingkungan kerja terdiri dari lingkungan alam, lingkungan sosial, dan lingkungan budaya. Lingkungan alam merupakan lingkungan fisik yang belum atau tidak dipengaruhi budaya manusia, seperti cuaca, sinar matahari, dan sebagainya. Sedangkan menurut Nasution (Rivai 2004:146), lingkungan sosial merupakan orang atau masyarakat sekitar, segala aspek yang bertalian erat dengan kepribadian manusia serta selalu mempengaruhi perkembangan manusia. Lingkungan budaya merupakan segala hasil cipta manusia dan segala hasil perbuatan serta tingkah laku manusia yang selalu mempengaruhi perkembangan manusia yang ada di sekitarnya. Contohnya peraturan, desain tata ruang, desain peralatan, dan sebagainya.

Pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Rivai hampir sama dengan yang dikemukakan Nitisemito (2008), bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi diri pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Hal ini semakin diperkuat dengan pendapat Ahyari (2010:125) bahwa lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, dan hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan.

Jika definisi yang dikemukakan oleh Rivai, Nitisemito dan Ahyari memiliki pengertian yang luas, maka Triguno memberikan definisi dengan cakupan yang lebih sempit tentang lingkungan kerja. Menurut Triguno (2003:27) lingkungan kerja adalah sarana dan prasarana yang ada di tempat karyawan bekerja dan dapat mempengaruhi karyawan di dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Siagian (2004:132) adanya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan merupakan kondisi kerja yang kondusif. Faktor lain di dalam lingkungan kerja dalam perusahaan yang juga tidak boleh diabaikan adalah tersebut. Hubungan karyawan ini juga ikut menentukan tingkat produktivitas kerja dari para karyawan (Ahyari, 2010:126).

Berdasarkan penjabaran di atas maka yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, dan hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan.

Menurut Sihombing (2001), indikator lingkungan kerja terdiri dari:

- a. Faktor fisik, meliputi setiap hal dari fasilitas parkir di luar gedung perusahaan, lokasi dan rancangan gedung sampai jumlah cahaya dan suara yang menimpa meja kerja atau ruang kerja seorang tenaga kerja.

- b. Faktor non fisik, meliputi setiap hal dari fasilitas yang memberikan jaminan rasa aman, sehat, dan sejahtera, bebas kecelakaan kerja dan penyakit.

Menurut Wursanto (2003:301), indikator dari lingkungan kerja meliputi:

- a. Kondisi kerja

Kondisi kerja dikatakan baik apabila memungkinkan seseorang untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, baik kondisi fisik maupun kondisi psikologis. Kondisi fisik berhubungan dengan kondisi gedung, ruang kerja, ventilasi, dan sebagainya. Sedangkan kondisi psikologis adalah kondisi kerja yang dapat memberikan kepuasan psikologis kepada para anggotanya, misalnya adanya hubungan yang harmonis, kesempatan untuk maju, dan sebagainya.

- b. Keamanan dalam pekerjaan

Yang dimaksud keamanan dalam pekerjaan adalah terjaminannya keselamatan kerja selama melaksanakan tugas. Pada dasarnya setiap karyawan menghendaki jaminan keselamatan kerja. Berbagai bentuk keselamatan kerja, misalnya perlakuan yang adil dan manusiawi, aman dari segala bentuk pemutusan kerja, dan aman dari segala macam tuduhan dan hinaan.

Menurut Nitisemito (2008:184-196), indikator lingkungan kerja meliputi:

- a. Pewarnaan

Masalah pewarnaan ini bukan hanya dinding saja tetapi sangat luas sehingga dapat juga pewarnaan mesin, peralatan, bahkan seragam yang dipakai perlu mendapat perhatian.

b. Kebersihan

Secara umum tempat kerja yang bersih akan menimbulkan rasa senang dan rasa senang akan mempengaruhi perasaan dan perilaku orang dalam bekerja.

c. Penerangan

Penerangan disini bukanlah terbatas pada penerangan listrik tetapi juga penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugasnya seringkali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan tersebut membutuhkan keahlian.

d. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja sangat diperlukan apalagi jika dalam ruangan tersebut penuh dengan karyawan. Pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik dari para karyawan. Sebaliknya, pertukaran udara yang kurang akan dapat menimbulkan rasa pengap sehingga terjadi kelelahan dari para karyawan, sehingga motivasi kerja karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya menjadi turun.

e. Musik

Musik berpengaruh terhadap kejiwaan seseorang. Apabila musik yang mengurangi kelelahan dalam bekerja. Musik yang diperdengarkan adalah yang disukai banyak orang pada ruangan kerja dan iramanya cukup.

f. Kebisingan

Kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang dimana kebisingan dapat mengganggu konsentrasi pekerjaan sehingga bisa timbul kesalahan. Bagi pekerjaan tertentu yang memerlukan konsentrasi maka kebisingan merupakan gangguan yang harus diperhatikan, misalnya suara mesin yang gaduh, suara kendaraan bermotor, dan sebagainya.

g. Jaminan terhadap keamanan

Kemanan yang dimaksud adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan atau perusahaan yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk menjaganya, perusahaan perlu memperkerjakan tenaga khusus untuk hal tersebut, seperti satpam/penjaga. Berdasarkan penjabaran yang ada di atas maka indikator lingkungan kerja yang digunakan pada penelitian ini adalah pelayanan karyawan, kondisi kerja, dan hubungan karyawan yang dikemukakan oleh Ahyari karena sesuai dengan masalah yang dialami perusahaan yang menjadi objek peneliti.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1  
Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti (tahun penelitian)	Judul penelitian	Hasil penelitian
1.	Nalendra (2005)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Karya Sejatri Vidyatama	Berdasarkan hasil penellitian didapatkan nilai signifikasi untuk kompensasi 0,000, motivasi 0,006, dan hasil uji F 0,000 lebih kecil dari nilai $\alpha$ (0,5) sehingga semua hipotesis diterima pengaruh positif antara kompesasi kerja terhadap kepuasan kerja.
2.	Bintoro (2010)	Analisi Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan kerja Karyawan PT. Sumber Sehat Semarang.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa parameter estimasi pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja menunjukan nilai koefisien sebesar 0.386 dengan signifikansi sebesar 0,008, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja menunjukan nilai koefisien sebesar 0,221 dengan signifikasi sebesar 0,027, dan hasil pengujian F statistik menunjukkan nilai sebesar 7,345 dengan signifikasi sebesar 0,002. Hal tersebut lebih kecil dari nilai $\alpha$ (0,5) sehingga hasil penelitian ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan

			signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
3.	Rizwan,Azeem,dan Asif (2010)	Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Mobile Teleommunication Service Organization of Pakistan	Hasil dari penelitian ini menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,042 lebih kecil dari nilai $\alpha$ (0,5) sehingga pernyataan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dapat diterima.

### 2.3 Kerangka konseptual

#### 1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi, karena adanya motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerjanya. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan bekerja sesuai dengan standar yang berlaku dan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, memerlukan sedikit pengawasan, dan membangun menciptakan suasana kerja yang kondusif untuk bekerja. Motivasi sendiri merupakan dorongan, upaya dan keinginan yang di dalam diri individu yang mengaktifkan,memberi daya serta mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam lingkup pekerjaannya.

Motivasi kerja yang tinggi pada karyawan ditandai dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi, yang ditandai dengan adanya kepuasan terhadap pekerjaan yang diekspresikan pada rasa senang terhadap pekerjaannya yang meliputi pada kemampuan utilitas (utility ability), pencapaian prestasi (achievement), aktivitas, kemajuan, otoritas, kebijakan dan praktik-praktik lembaga, kompensasi, rekan kerja, kreativitas, kemandirian, nilai-nilai moral kerja, penghargaan, tanggung jawab, keamanan, layanan sosial, status sosial, supervisi, jenis kerja, dan kondisi kerja.

Seperti halnya di perusahaan pada umumnya, motivasi kerja juga diperlukan di PT. Hijau Priyan perdana terutama bagi karyawannya karena karyawan di PT. Hijau Priyan Perdana dapat dikatakan kurang motivasi kerjanya. Kurangnya motivasi kerja dikarenakan kejenuhan akan pekerjaan, dalam hal ini karyawan hanya melakukan satu pekerjaan tetap tanpa adanya rotasi pekerjaan. Saat terjadi kejenuhan ini produktitas karyawanpun semakin menurun sehingga kepuasan kerja karyawan tidak akan terpenuhi. Kejenuhan ini dapat diatasi salah satunya dengan pemberian motivasi kerja kepada karyawan. Pemberian motivasi kerja dapat berupa seminar dengan mendatangkan motivator, motivasi dari pimpinan, pemberian reward bagi karyawan yang melebihi target, kenaikan jabatan dan sebagainya.

## 2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja yang cukup memuaskan para karyawan perusahaan akan mendorong para karyawan tersebut untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga pelaksanaan proses produksi di dalam perusahaan tersebut akan dapat berjalan dengan baik pula.(Ahyari, 1994:122). Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik.

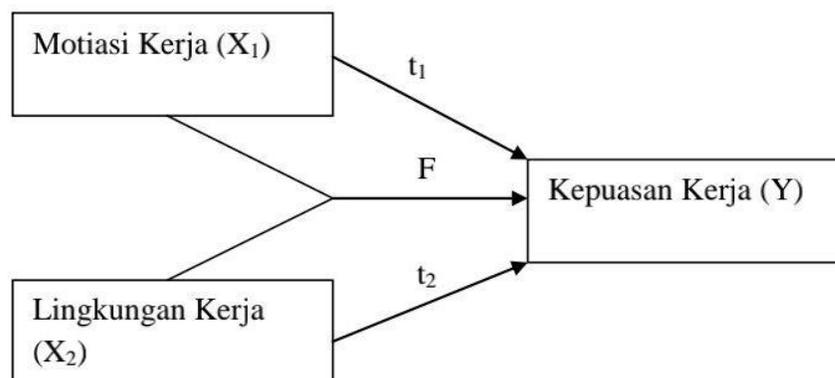
Lingkungan fisik terdiri dari peralatan kerja, gedung, lokasi, dan desain ruang. Apabila karyawan merasa bahwa lingkungan fisik tempat bekerjanya baik akan memberikan kepuasan dan rasa bangga. Lingkungan fisik yang baik juga bisa memberikan prestise. Selain itu, lingkungan fisik yang baik juga akan mengurangi tingkat kesalahan karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Jika sarana dan prasarana yang menunjang kegiatan kerja tersedia, hal tersebut dapat menjadi kepuasan tersendiri bagi karyawan, dimana karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan.

Selain lingkungan fisik, karyawan juga menghendaki lingkungan non fisik yang baik, yaitu lingkungan yang akrab, nyaman dan saling mendukung. Lingkungan kerja yang mampu menciptakan hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan, dan antar rekan sekerja akan berpengaruh positif terhadap produktifitas kerja. Agar tercipta lingkungan yang harmonis, perlu dibuat peraturan perusahaan yang jelas, sistem komunikasi yang jelas yang bisa mendorong karyawan untuk termotivasi, dan lain-lain. Apabila karyawan merasa bahwa lingkungan kerja non fisiknya baik, kebutuhannya untuk

berafiliasi di tempat kerja terpenuhi, dengan demikian akan tercipta kepuasan karena kebutuhannya terpenuhi.

Lingkungan kerja fisik PT. Hijau Pryan Perdana dapat dikatakan cukup baik, hal ini dikarenakan fasilitas yang disediakan cukup lengkap, baik itu ruangan kerja, fasilitas umum, dan peralatan kerjanya namun tidak dengan kondisinya. Berbeda dengan lingkungan kerja non fisiknya, karyawan cenderung iri kepada karyawan lain yang mendapat perlakuan khusus dari pimpinan atau biasa disebut diskriminasi kerja. Selain itu juga kurangnya tanggung jawab kepada tugas dari masing-masing bagian sehingga mengakibatkan konflik. Maka kedua hal di atas harus di atasi oleh perusahaan dengan merawat dan memperbaiki fasilitas yang tersedia dan mengawasi kegiatan produksi dengan baik supaya karyawan merasa nyaman sehingga tercipta kepuasan kerja.

#### 2.4 Paradigma Penelitian



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

Sumber: Metode Penelitian Bisnis, Sugiyono (2005)

Keterangan :  $X_1$  = Variabel independen motivasi kerja  
 $X_2$  = Variabel independen lingkungan kerja  
 $Y$  = Variabel dependen kepuasan kerja karyawan  
 $t_1, t_2$  = Uji t hitung (pengujian parsial)  
 $F$  = Uji F Hitung ( pengujian simultan)

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pembahasan dalam tinjauan pustaka, maka formulasi hipotesis yang diajukan untuk diuji kebenarannya dalam penelitian ini, yaitu:

$H_1$ : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

$H_2$ : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

$H_3$ : Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.