

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian terdahulu beberapa penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, dapat kita lihat bahwa:

1. Menurut penelitian (Rosento, Yulistria, & Handayani, 2022) yang berjudul pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Dexter Ekspresindo Jakarta. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja PT. Dexter Ekspresindo Jakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif. Pengumpulan data meliputi metode observasi, metode kuesioner dan metode dokumentasi. Kuesioner disebar kepada 34 responden dengan menggunakan skala likert. Data diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 25, Berdasarkan hasil uji koefisien kolerasi, menunjukkan hubungan variabel tersebut kuat antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dipengaruhi lingkungan kerja sebesar 57,9% dan sisanya 42,1% dipengaruhi faktor lain. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Dexter Ekspresindo Jakarta.

2. Menurut penelitian (Yuliantini & Santoso, 2020) yang berjudul pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Travelmart Jakarta Pusat. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja PT. Travelmart Jakarta Pusat. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Travelmart Jakarta Pusat yang terdiri dari 70 orang. Penentuan sampel diambil menggunakan sampel jenuh. Hasil analisa dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS) menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
3. Menurut penelitian (Vannes & Widjaja, 2024) yang berjudul pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Alam Segar Jaya. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Alam segar jaya. teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Sampel Random Sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden. Metode penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan pengelolaan data menggunakan bantuan *Software Smart PLS*. Hasil penelitian ini menunjukan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Alam Segar Jaya.
4. Menurut penelitian (Andriyani, Anandita, & Mahendri, 2023) yang berjudul pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada CV. Media Computer Jombang. Tujuan dari penelitian ini

untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di CV. Media Computer Jombang, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Media Computer Jombang yaitu yang berjumlah 35 orang dengan 20 laki-laki dan 15 perempuan. Teknik pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara serta kuesioner. Adapun analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas dan analisis regresi linier berganda, uji hipotesis (uji t dan uji f). Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

5. Menurut Penelitian (Wongkar, Sepang, & Loindong, 2018) yang berjudul pengaruh lingkungan kerja, pelatihan dan pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, pelatihan dan pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja karyawan. Metode yang digunakan untuk menganalisis adalah Regresi Linear berganda. Sampel yang digunakan 78 responden. lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sulut Go.
6. Menurut Penelitian (Shoklihah, Parimita, & Lubis, 2022) yang berjudul pengaruh keterikatan karyawan dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pada Bank Swasta di Jakarta. Tujuan dari penelitian ini adalah

untuk mengetahui pengaruh dari keterikatan karyawan dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bank BPTN–Jenius Jakarta. Populasi dari penelitian ini adalah 141 orang, dan metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *stratified random sampling* yang diterapkan dengan teknik slovin, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini 104 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda dalam menganalisis data penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterikatan karyawan dan fasilitas kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, baik secara terpisah maupun simultan.

B. Deskripsi Teori

1. Manajmen Sumber Daya Manusia

a. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Novitasari, et al., 2021) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia mencapai baik tujuan–tujuan individu maupun organisasi. Sedangkan menurut (Darmadi, 2020) sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia, manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna sumber daya manusia dalam organisasi, dengan tujuan untuk memberi kepada organisasi suatu satuan kerja yang efektif. Tujuan manajemen sumber daya manusia secara cepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung tahap perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Menurut Cushway Barry dalam (Sutrisno, 2009), Tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi masalah perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya

5. Mengenai berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya
 6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi
 7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia
- c. Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam sebuah perusahaan sehingga hal ini perlu dirancang secara efektif. Beberapa manfaat yang bisa diperoleh dari manajemen sumber daya manusia (Siagian, 2019) antara lain:

1. Perusahaan dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang sudah ada secara baik. Manajer sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan perlu memperhatikan kelebihan serta kekurangan yang dimiliki perusahaan seperti, seperti jumlah karyawan yang tersedia, masa kerja masing-masing, pengetahuan serta skills yang dimiliki, bakat yang perlu dikembangkan, serta minat karyawan yang bersangkutan.
2. Produktivitas dari karyawan yang sudah ada semakin meningkat manajemen sumber daya manusia yang baik tentu akan proporsionalitas dalam penempatan formasi karyawan. Terlalu banyak karyawan juga tidak baik untuk perusahaan dan bisa

berdampak penurunan semangat karyawan. Kekurangan karyawan juga tidak baik untuk perusahaan akan mengakibatkan pekerjaan terhambat.

3. Penentuan kebutuhan tenaga kerja atau karyawan

Kebutuhan akan tenaga kerja di masa mendatang baik dalam arti jumlah maupun kualifikasinya untuk mengisi format tertentu dan menyelenggarakan aktivitas baru. Perusahaan yang sudah besar perlu memiliki perencanaan yang strategik. Pemanfaatannya serta kebutuhan sumber daya manusia pada masa mendatang bisa meliputi, jumlah karyawan yang dipromosikan menduduki jabatan yang lebih tinggi, berapa lowongan yang kosong, jumlah kebutuhan pegawai yang berkualitas.

4. Penanganan informasi ketenagakerjaan

Penanganan informasi sumber daya manusia yang dimiliki bisa meliputi, masa kerja setiap karyawan, status perkawinan, tunjangan, jumlah penghasilan, pendidikan dan pelatihan yang pernah ditempuh, keterampilan khusus yang dimiliki karyawan, dan jabatan yang pernah diduduki.

5. Penelitian

Sebelum melakukan perencanaan, maka diperlukan penelitian. Termasuk penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia. Hal ini dilakukan guna mendapatkan gambaran serta

keterangan yang akurat untuk menjadi landasan dalam aktivitas manajemen.

2. Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan kerja

Menurut (Nitisemito, 1992) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas–tugas yang di bebankan. Menurut (Darmadi, 2020) lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain–lain.

b. Tujuan Lingkungan kerja

Tujuan Lingkungan kerja menurut (Jayanti & Syamsir, 2018) adalah untuk memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menetralkan betah bekerja karyawan dan dapat mendorong semakin baiknya kinerja dan produktivitas para karyawan.

c. Manfaat Lingkungan Kerja

Adapun manfaat dari lingkungan kerja menurut (Putra, et al., 2013) yaitu sebagai berikut:

1. Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang

2. Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen
 3. Menurunnya biaya–biaya kesehatan dan asuransi
 4. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim
 5. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan
 6. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena naiknya citra perusahaan
- d. Faktor–faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu (Siagian, 2019):

1. Gedung atau bangunan kantor
 2. Ruang Pekerjaan yang luas
 3. Sirkulasi udara di tempat kerja
 4. Ventilasi udara untuk pencahayaan dari luar
 5. Terdapat tempat ibadah untuk sarana keagamaan atau mushola
 6. Terdapat sarana transportasi kendaraan untuk pegawai
- e. Indikator indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Nitisemito, 1992) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang sedang dilakukannya pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini seperti Suasana tempat kerja yang nyaman, terjaganya kebersihan lingkungan kerja, dan pencahayaan yang cukup.

2. Hubungan antar rekan kerja

Hubungan antar rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja seperti senyum, sapa, menjaga komunikasi yang baik, saling membantu, dan bersikap positif

3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau sesuai. Tersedianya fasilitas kerja yang memadai, walaupun tidak baru mendapatkan salah satu penunjang proses dalam bekerja. Seperti tersedianya sarana atau komputer, ATK dll untuk mempermudah aktivitas bekerja, tersedianya tempat beribadah dan kantin.

Sedangkan menurut (Mardika, 2020) indikator lingkungan kerja adalah:

1. Fasilitas

Fasilitas yang baik dan memadai dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya fasilitas yang kurang memadai dapat menghambat kinerja karyawan

2. Kebisingan

Kebisingan merupakan polusi suara yang tidak diinginkan dan dapat berdampak buruk seperti timbulnya perasaan tidak nyaman, mengganggu konsentrasi dan menjadi gangguan dalam berkomunikasi.

3. Sirkulasi udara

Dapat berdampak buruk terhadap kesehatan maupun kualitas bekerja terutamapada saat beban kerja fisik tinggi

4. Hubungan Kerja

Hubungan kerja antara orang-orang yang ada di dalamnya juga berpengaruh terhadap kenyamanan dalam bekerja sehingga menimbulkan rasa tenang dalam bekerja

3. Kepuasan Kerja

a. Definisi Kepuasan Kerja

Menurut (Afandi, 2018) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap

situasi kerja. Kepuasan kerja merupakan faktor yang dimiliki oleh karyawan secara individu, yang merasakan kepuasan atau ketidakpuasan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan akan berkinerja dengan baik, jika mereka memiliki kepuasan kerja yang tinggi begitu pula sebaliknya. Artinya karyawan yang merasa puas secara individu terhadap pekerjaannya akan merasa senang melakukan pekerjaan tersebut, hal ini akan mempengaruhi kinerja mereka terhadap pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang berdampak pada hasil kerjanya (Meithiana, 2017).

b. Tujuan Kepuasan Kerja

Menurut (Handoko, 2020) tujuan kepuasan kerja adalah untuk menciptakan rasa senang dan puas pada karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga mereka termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik.

c. Manfaat Kepuasan Kerja

Menurut penelitian yang pernah dilakukan oleh (Zoeldhan, 2013), kepuasan kerja akan memberikan manfaat antara lain, sebagai berikut:

1. Menimbulkan peningkatan kebahagiaan hidup pegawai
2. Peningkatan produktivitas dan prestasi kerja
3. Pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku pegawai.

4. Meningkatkan gairah dan semangat kerja
 5. Mengurangi tingkat absensi
 6. Mengurangi *turnover*
 7. Mengurangi tingkat kecelakaan kerja
 8. Meningkatkan motivasi kerja
 9. Menimbulkan kematangan psikologis
 10. Menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaannya
- d. Faktor faktor yang mempengaruhi Kepuasan kerja

Menurut (Wibowo, 2014), terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, sebagai berikut:

1. *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan)

Kepuasan yang ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. *Discrepancies* (perbedaan)

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan.

3. *Value attainment* (pencapaian nilai)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting

4. *Equity* (keadilan)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja

5. *Dispositional/genetic components* (komponen genetik)

Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik.

e. Indikator Kepuasan kerja

Menurut (Afandi, 2018) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dari kepuasan kerja,yaitu:

1. Pekerjaan, isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan seperti pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan minat
2. Upah, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil dan mencakupi
3. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja
4. Pengawas, yaitu seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
5. Rekan kerja, yaitu seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan

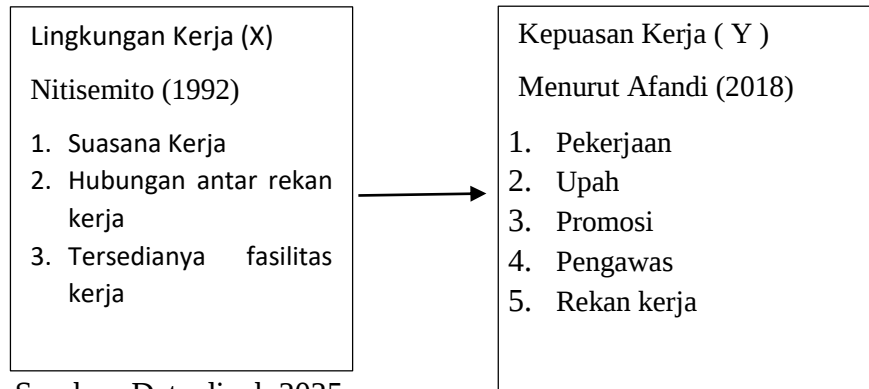
kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan seperti saling membantu dan mendukung satu sama lain

Sedangkan menurut (Hasibuan, 2014) Indikator Kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Menyenangi pekerjaannya, yaitu seseorang menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya
2. Mencintai pekerjaannya
3. Moral kerja, yaitu kesepakatan batinlah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuannya tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan
4. Kedisiplinan, yaitu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian dari perilaku yang menunjukkan nilai – nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban.
5. Prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

C. Karangka konseptual

Gambar 2.1 Karangka Konseptual



Sumber: Data dioah 2025

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

- a. H_a : Ada pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Tanjung Tabalong
- b. H_0 : Tidak ada pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Tanjung Tabalong