

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

Kajian pustaka ini berisi studi pustaka terhadap artikel, jurnal ilmiah, buku, serta penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan topik penelitian yang berhubungan dengan pembahasan penelitian dengan tujuan menyusun sebuah kerangka pemikiran peneliti mengenai Ketidakamanan kerja dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Pada pusat Sumber Daya Mineral.

##### **2.1.1 Ketidakamanan Kerja**

###### **2.1.1.1 Definisi Ketidakamanan Kerja**

Ketidakamanan kerja (*Job Insecurity*) sebagai kondisi psikologis individu yang menunjukkan rasa tidak aman dikarenakan efek dari lingkungan yang berubah-ubah menurut Smithson dan Lewis (2000) dalam Sandi (2014).

Ketidakamanan kerja (*Job Insecurity*) ialah suatu tingkat dimana para pegawai merasa pekerjaannya terancam dan tidak berdaya untuk melakukan kegiatan apapun pada posisi tersebut. Sudut pandang global asumsi ketidakamanan kerja merupakan kekhawatiran mengenai hilangnya pekerjaan seseorang dimana yang akan datang (Greenhalgh & Rosenblatt dalam Putri dan Rumangkita 2017).

Greenhalgh dan Rosenblatt dalam Azizah(2020) mengatakan penyebab dari ketidakamanan memiliki 3 kategori utama, salah satunya yaitu dalam lingkup

organisasi dan lingkungan yakni berupa karakteristik individu dan dukungan sosial. Ada beberapa cara dilakukan untuk menjaga psikologis pegawai yakni: menciptakan suasana yang mendukung, meningkatkan ketidakpekaan dalam komunikasi, dan mempertahankan semangat kerja. Dukungan sosial pun sangat dibutuhkan untuk menjaga psikologis pegawai, yang terdiri dari kualitas dan kuantitas relasi, terkait dengan komponen emosional dan memberi materi dari rekan kerja, keluarga dan perusahaan. Sehingga pegawai memiliki persepsi positif terhadap pekerjaannya dan menghindari prasangka terhadap organisasi (Mustafa,2015). Sedangkan Sverke dan Hellgren (2002) dalam Alhemp (2015) mengatakan bahwa ketidakamanan (*job Insecurity*) adalah pandangan seseorang mengenai peristiwa atau situasi yang mengancam pekerjaan di tempat kerja.

Ketidakamanan dapat didefinisikan sebagai ketidakamanan yang dihasilkan oleh ancaman terhadap kesinambungan kerja seseorang (Reisel, 2002) dalam Alhemp (2015). Berdasarkan pengertian dari ahli di atas dapat disimpulkan bahwa ketidakamanan kerja adalah gelisah, perasaan tidak aman, dan khawatir, serta rasa ketidakberdayaan yang dialami pegawai terhadap situasi yang ada dalam tempat kerja akan mempengaruhi kelangsungan pekerjaan dimasa yang akan datang.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disusun konsep/definisi dan kesimpulan ketidakamanan kerja pada tabel 2.1 dibawah ini:

**Tabel 2. 1**  
**Konsep dan Kesimpulan Ketidakamanan Kerja**

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Ketidakamanan
1	2014	Smithson dan Lewis dalam Sandi	Ketidakamanan kerja ( <i>Job Insecurity</i> ) sebagai kondisi psikologis individu yang menunjukkan rasa tidak aman dikarenakan efek dari lingkungan yang berubah-ubah
2	2015	Mustafa	Dukungan sosial pun sangat dibutuhkan untuk menjaga psikologis karyawan, yang terdiri dari kualitas dan kuantitas relasi, terkait dengan komponen emosional dan memberi materi dari rekan kerja, keluarga dan perusahaan. Sehingga karyawan memiliki persepsi positif terhadap pekerjaannya dan menghindari prasangka terhadap organisasi
3	2015	Sverke dan Hellgren dalam RR Alhempfi	mengatakan bahwa ketidakamanan ( <i>job Insecurity</i> ) adalah pandangan seseorang mengenai peristiwa atau situasi yang mengancam pekerjaan di tempat kerja
4	2015	Reisel dalam RR Alhempfi	Ketidakamanan dapat didefinisikan sebagai ketidakamanan yang dihasilkan oleh ancaman terhadap kesinambungan kerja seseorang
5	2017	Greenhalgh & Rosenblatt dalam A Putri dan S Rumangkit	Ketidakamanan kerja ( <i>Job Insecuritiy</i> ) ialah suatu tingkat dimana para pegawai merasa pekerjaannya terancam dan tidak berdaya untuk melakukan kegiatan apapun pada posisi tersebut. Sudut pandang global asumsi ketidakamanan kerja merupakan kekhawatiran mengenai hilangnya pekerjaan seseorang dimana yang akan datang.
6	2020	Azizah	penyebab dari ketidakamanan memiliki 3 kategori utama, salah satunya yaitu dalam lingkup organisasi dan lingkungan yakni berupa karakteristik individu dan dukungan sosial. Ada beberapa cara dilakukan untuk menjaga psikologis karyawan yakni: menciptakan suasana yang mendukung, meningkatkan ketidakpekaan dalam komunikasi, dan mempertahankan semangat kerja.

Sumber : hasil oleh peneliti, 2021

Dari beberapa definisi diatas, landasan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendapat menurut Greenhalgh dan Rosenblatt dalam Putri dan Rumangkit

(2017) Ketidakamanan kerja (*Job Insecurity*) ialah suatu tingkat dimana para pegawai merasa pekerjaannya terancam dan tidak berdaya untuk melakukan kegiatan apapun pada posisi tersebut. Sudut pandang global asumsi ketidakamanan kerja merupakan kekhawatiran mengenai hilangnya pekerjaan seseorang dimana yang akan datang. selain itu berdasarkan pada Tabel tabel 2.1 diatas dapat disimpulkan bahwa ketidakamanan kerja yaitu merupakan kondisi psikologis individu yang menunjukkan rasa ketidakamanan di karenakan efek dari lingkungan kerja, lingkup organisasi, dan aspek-aspek peristiwa yang akan datang.

#### **2.1.1.2 Faktor Ketidakamanan Kerja**

Greenhalgh dan Rosenblatt (2002) dalam aputro *et al* (2016) Mengartikan unsur yang mengakibatkan timbulnya rasa ketidakamanan kerja adalah:

1. Tingkat ancaman
2. Arti pekerjaan sebagai individu
3. Pengendalian diri
4. Perubahan organisasi

#### **2.1.1.3 Indikator Ketidakamanan Kerja**

Berdasarkan kajian tersebut dapat disusun indikator Ketidakamanan kerja, sebagaimana nampak dalam tabel 2.2 berikut:

**Tabel 2. 2**  
**Indikator Ketidakamanan**

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Ketidakamanan
1	2017	Greenhalgh & Rosenblatt dalam Putri dan Rumangkit	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Arti pekerjaan itu bagi individu</li> <li>2. Tingkat ancaman yang dirasakan pegawai mengenai aspek pekerjaan</li> <li>3. Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi pekerjaan individu</li> </ol>

			4. Ketidakberdayaan yang dirasakan individu
2	2015	Raden Rudi Alhempri	1. Rasa takut akan kehilangan pekerjaan 2. Rasa takut kehilangan aspek pekerjaan
3	2016	AA Fadzilah	1. Tingkat ancaman karyawan mengenai aspek pekerjaan 2. Tingkat ancaman yang dirasakan individu pada peristiwa yang negatif 3. Tingkat kepentingan individu

*Sumber : Hasil olah peneliti, 2021*

Berdasarkan Beberapa Pendapat ahli mengenai Ketidakamanan kerja pada tabel 2.2 diatas, indikator yang sesuai dengan objek penelitian yang merujuk pada menurut Nugraha dalam Putri dan Rumangkit, dimana diantaranya yaitu:

1. Arti pekerjaan itu bagi individu.

Karyawan akan menganggap penting jika mempengaruhi tingkat kenyamanan dan tingkat keamanan karyawan dalam menjalani pekerjaan.

2. Tingkat ancaman pada aspek-aspek pekerjaan.

Karyawan yang menilai suatu aspek kerja tertentu yang terancam hilang, akan merasa khawatir dan tidak berdaya.

3. Tingkat ancaman terhadap peristiwa yang mempengaruhi pekerjaan

Tingkat ancaman kemungkinan terjadi peristiwa yang negatif seperti pemecatan, mutasi dan lain sebagainya.

4. Ketidakberdayaan seorang individu

Ketidakmampuan seorang individu untuk mencegah munculnya ancaman yang berpengaruh terhadap aspek pekerjaannya.

## **2.1.2 Lingkungan Kerja**

### **2.1.2.1 Definisi Lingkungan Kerja**

Pada umumnya, setiap organisasi baik berskala kecil, besar, maupun sedang, semuanya berhubungan dengan lingkungan di mana perusahaan atau organisasi tersebut berada. Lingkungan akan mengalami perubahan-perubahan dengan sendirinya sehingga, perusahaan atau organisasi yang bisa bertahan hidup adalah organisasi yang bisa menyesuaikan diri dengan lingkungan. Sebaliknya, organisasi akan hancur apabila organisasi tersebut tidak memperhatikan perubahan lingkungan dan perkembangan di sekitarnya. Sedarmayanti (2011) dalam Bukhari dan Pasaribu (2019) mengatakan Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat-alat dan bahan yang di gunakan, dimana seseorang bekerja di lingkungan, metode kerjanya, serta penataan kerjanya, baik sebagai kompok maupun individu.. Menurut Sutrisno dalam quinerita dan Fakhri (2015) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang mempengaruhi kinerja. Lingkungan kerja ini meliputi fasilitas, tempat kerja dan alat bantu pekerjaan, pencahayaan, kebersihan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang yang berada di tempat tersebut.

Menurut Leblebici dalam Hanafi dan Yohana (2017) kinerja ditentukan oleh tingkat yang lebih pada lingkungan dimana karyawan bekerja. Lingkungan kerja melibatkan semua aspek yang bekerja dan bereaksi pada tubuh dan pikiran dari karyawan. Di bawah psikologis organisasi, mental, fisik dan lingkungan sosial dimana karyawan bekerja dan pekerjaan yang harus menjabarkan untuk efektifitas

yang lebih baik dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan menurut Lewa dan Subono (2015) dalam Budiarti *et.al* (2020) menyatakan bahwa “Lingkungan kerja didesain untuk dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan. Lingkungan Kerja yang menyenangkan dan nyaman membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak layak maka akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas”.

Sedarmayanti (2007) dalam Suwondo (2015) lingkungan kerja memiliki dua jenis, yaitu lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua kegiatan berbentuk fisik yang berada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung dan tidak langsung. Lingkungan kerja fisik di bagi dua kategori, yaitu lingkungan yang berhubungan langsung (kursi, meja, dan sebagainya) dan lingkungan perantara (kelembapan, temperatur, pencahayaan, bau, sirkulasi udara dan sebagainya). Lingkungan non fisik adalah semua kegiatan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan rekan kerja maupun dengan atasan

Berdasarkan uraian diatas, dapat disusun definisi dan kesimpulan komunikasi pada tabel 2.3 dibawah ini :

**Tabel 2. 3**  
**Konsep dan Kesimpulan Lingkungan Kerja**

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Ketidakamanan
1	2019	Sedarmayanti dalam Bukhari dan Pasaribu	Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat-alat dan bahan yang di gunakan, dimana seseorang bekerja di lingkungan, metode kerjanya, serta

			penataan kerjanya, baik sebagai kompok maupun individu.
2	2015	Sutrisno dalam quinerita dan Fakhri	lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang mempengaruhi kinerja. Lingkungan kerja ini meliputi fasilitas, tempat kerja dan alat bantu pekerjaan, pencahayaan, kebersihan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang yang berada di tempat tersebut.
3	2017	Lelebici dalam Hanafi dan Yohana	kinerja ditentukan oleh tingkat yang lebih pada lingkungan dimana karyawan bekerja. Lingkungan kerja melibatkan semua aspek yang bekerja dan bereaksi pada tubuh dan pikiran dari karyawan. Di bawah psikologis organisasi, mental, fisik dan lingkungan sosial dimana karyawan bekerja dan pekerjaan yang harus menjabarkan untuk efektifitas yang lebih baik dalam meningkatkan kinerja karyawan.
4	2015	Sedarmayanti dalam DI Suwondo	lingkungan kerja memiliki dua jenis, yaitu lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua kegiatan berbentuk fisik yang berada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung dan tidak langsung. Lingkungan kerja fisik di bagi dua kategori, yaitu lingkungan yang berhubungan langsung (kursi, meja, dan sebagainya) lingkungan perantara (kelembapan, temperatur, pencahayaan, bau, sirkulasi udara dan sebagainya). Lingkungan non fisik adalah semua kegiatan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan rekan kerja maupun dengan atasan .

Sumber : hasil oleh peneliti, 2021

Dari beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli pada tabel 2.3 diatas dapat disimpulkan lingkungan kerja merupakan suatu sarana dan prasarana yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung dan tidak langsung. Selain itu, berdasarkan definisi dari beberapa para ahli tersebut, maka definisi yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada salah satu definisi yang di ungkap oleh Sutrisno dalam Quenerita dan Fakhri yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang mempengaruhi kinerja. Lingkungan kerja



ini meliputi fasilitas, tempat kerja dan alat bantu pekerjaan, pencahayaan, kebersihan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang yang berada di tempat tersebut.

### **2.1.2.2 Faktor Lingkungan Kerja**

Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Adapun faktor-faktor yang terkait dengan lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2004) dalam Siahaan dan Bahri (2019).

#### **1. Penerangan**

Penerangan sangat berpengaruh terhadap kenyamanan dan konsentrasi karyawan dalam bekerja. Penerangan yang cukup akan membantu menciptakan semangat kerja. Penerangan disini bukan hanya penerangan pada listrik, tetapi termasuk juga penerangan dari sinar matahari.

#### **2. Temperatur**

Temperatur yang nyaman akan membuat karyawan lebih semangat dalam bekerja dan mampu menghasilkan output sesuai dengan yang diharapkan.

#### **3. Sirkulasi Udara**

Sirkulasi udara yang baik akan menyehatkan badan dan pikiran. Sirkulasi yang cukup dalam ruangan diperlukan apabila ruangan tersebut penuh dengan karyawan. Sirkulasi yang baik bagi karyawan akan menyegarkan psikis dan fisik karyawan, sebaliknya sirkulasi udara yang buruk akan menimbulkan rasa sesak, sehingga akan menimbulkan kelelahan dan rasa emosi bagi karyawan.

#### **4. Kebersihan Lingkungan Kerja**

Kebersihan dalam lingkungan kerja secara tidak langsung mempengaruhi kinerja bagi karyawan. Bagi seseorang karyawan, lingkungan yang bersih akan menimbulkan rasa senang dan bersemangat dalam bekerja.

#### 5. Bau-bauan

Bau-bauan akan mengganggu kenyamanan karyawan sehingga akan mempengaruhi kinerja dan konsentrasi karyawan.

### 2.1.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Berdasarkan kajian tersebut dapat disusun indikator Lingkungan Kerja, sebagai mana nampak tabel 2.4 berikut:

**Tabel 2. 4**  
**Indikator Lingkungan Kerja**

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Lingkungan Kerja
1	2019	Sedarmayanti dalam Burhannudin, M Zainul dan M harlie	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perhatian dan dukungan pemimpin</li> <li>2. Kerja sama antar kelompok</li> <li>3. Kelancaran komunikasi</li> </ol>
2	2019	Rn adha, N Qomariah dan AH Hafidz	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penerangan</li> <li>2. Kerja sama</li> <li>3. Kondisi Kerja</li> <li>4. Hubungan Karyawan dengan pimpinan</li> <li>5. Penggunaan warna</li> </ol>
3	2019	Sedarmayanti dalam Bukhari dan SE Pasaribu	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penerangan</li> <li>2. Suhu udara</li> <li>3. Suara Bising</li> <li>4. Penggunaan Warna</li> <li>5. Ruang Gerak yang diperlukan</li> <li>6. Kemampuan Bekerja</li> <li>7. Hubungan Antar Pegawai</li> </ol>
4	2019	S Siahaan dan S Bahri	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penerangan</li> <li>2. Suhu Udara</li> <li>3. Suara Bising</li> <li>4. Penggunaan Warna</li> <li>5. Ruang gerak yang di perlukan</li> <li>6. Kemanan Kerja</li> <li>7. Hubungan Karyawan</li> </ol>

*Sumber: hasil oleh peneliti, 2021*

Berdasarkan beberapa pendapat ahli mengenai lingkungan kerja pada tabel 2.2 diatas, indikator yang sesuai dengan objek penelitian merujuk pada indikator menurut Sedarmayanti dalam Bukhari dan Pasaribu (2019) , dimana diantaranya adalah :

1. Penerangan

Penerangan adalah sinar yang cukup untuk masuk ke ruang kerja masing-masing karyawan. Dengan kondisi tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi karyawan nyaman.

2. Suhu udara

Seberapa besar temperatur di suatu tempat pekerjaan.Suhu udara ruangan yang nyaman akan membuat karyawan lebih bisa berkonsentrasi.

3. Suara bising

Tingkat kepekaan seorang karyawan yang mempengaruhi aktifitas kerjanya.

4. Penggunaan warna

Pemilihan warna ruangan yang baik dipakai di tempat kerja karyawan berpengaruh terhadap kondisi kerja.

5. Ruang gerak yang diperlukan

Posisi kerja antara karyawan dengan karyawan lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti lemari, kursi dan lain sebagainya.

6. Kemampuan bekerja

Suatu kondisi yang dapat membuat rasa nyaman dan tenang dalam melakukan pekerjaan

7. Hubungan antar karyawan

Hubungan karyawan dengan karyawan lainnya harus harmonis karena tujuan perusahaan akan cepat jika adanya kerja sama dalam menjalankan tugasnya.

### **2.1.3 Kepuasan Kerja**

#### **2.1.3.1 Definisi Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merujuk pada sikap seseorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang yang mempunyai sikap kepuasan yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan sesuatu yang pekerjaannya akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya menurut Veithzal (2009) dalam Wijaya (2017). Sedangkan, Mangkunegara dalam Harahap dan Khair (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan membantu atau tidak membantu dalam diri karyawan dalam bekerja. Kemudian Usman dalam Harahap dan Khair (2019) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan terpenuhinya seluruh kebutuhan kerja dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan menurut Luthans dalam Sunuharjo (2016) dalam Ghina, dan Arjuna Rizaldi (2021), kepuasan kerja memiliki arti pada emosi yang memiliki tingkatan positif serta membuat senang terhadap setiap individu.

Kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena kepuasan kerja memainkan peranan yang penting untuk berkembangnya perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi karyawan menurut Hodoko dalam Nugrahaningsih dan Julaela (2017). Menurut Gorda dalam Nugrahaningsih dan Julaela (2017) bahwa secara historis, karyawan mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan sangat mencintai yang ia kerjakan. Sikap ini

dicerminkan oleh kedisiplinan, moral kerja, dan prestasi kerja menurut Rivai (2009) dalam Bahri dan Nisa (2017).

Berdasarkan uraian diatas, dapat di susun konsep dan kesimpulan Kepuasan kerja pada tabel 2.5 di bawah ini :

**Tabel 2. 5**  
**Konsep dan kesimpulan Kepuasan Kerja**

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kepuasan Kerja
1	2017	Veithzal dalam Wijaya	Kepuasan kerja merujuk pada sikap seseorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang yang mempunyai sikap kepuasan yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan sesuatu yang pekerjaannya akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya
2	2017	Hodoko dalam Nugrahaningsih dan Julaela	Kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena kepuasan kerja memainkan peranan yang penting untuk berkembangnya perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi karyawan
3	2017	Menurut Gorda dalam Nugrahaningsih dan Julaela	bahwa secara historis, karyawan mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal.
4	2017	Rivai dalam S Bahri dan YC Nisa	Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan sangat mencintai yang ia kerjakan. Sikap ini dicerminkan oleh kedisiplinan, moral kerja, dan prestasi kerja.
5	2019	Mangkunegara dalam Harahap dan Khair	menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan membantu atau tidak membantu dalam diri karyawan dalam bekerja.
6	2019	Usman dalam Harahap dan Khair	mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan terpenuhinya seluruh kebutuhan kerja dalam melaksanakan tugasnya

*Sumber : hasil oleh peneliti, 2021*

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh para ahli pada tabel 2.4 diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan yang menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya untuk terpenuhi kebutuhan pekerjaannya dengan maksimal untuk perkembangan sebuah instansi, maka definisi yang digunakan dalam penelitian ini merujuk kepada salah satu definisi yang di

ungkapkan oleh Hodoko dalam Nugrahaningsih dan Julaela (2017) yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena kepuasan kerja memainkan peranan yang penting untuk berkembangnya perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi karyawan

### 2.1.3.2 Faktor- faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut Isyandi dalam AP Tambunan (2018) bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya:

1. Faktor Karyawan

Kemampuan, cara kerja, kesehatan, minat dan disiplin kerja

2. Faktor Lingkungan Kerja

Kompensasi, teman sejawat, dan keadaan fisik ruangan

3. Pekerjaan itu sendiri

Tugas yang diembankan kepadanya

### 2.1.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Berdasarkan kajian tersebut dapat disusun indikator komunikasi, sebagaimana nampak dalam tabel 2.6 berikut:

**Tabel 2.6**  
**Indikator Kepuasan Kerja**

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Kepuasan Kerja
1	2021	Sudaryo dalam Lestari <i>et al</i>	Indikator kepuasan kerja adalah keinginan pindah dan kehadiran terhadap kepuasan kerja dimana karyawan melakukan keinginan pindah dan kehadiran untuk pindah, maka tingkat kepuasan tersebut belum maksimal
2	2017	Munandar dalam Wijaya	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Upah</li> <li>2. Pekerjaan</li> <li>3. Promosi</li> <li>4. Supervisi</li> <li>5. Rekan Kerja</li> </ol>

3	2017	Rivai dalam Bahri dan Nisa	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Isi pekerjaan</li> <li>2. Supervisi</li> <li>3. Organisasi dan manajemen</li> <li>4. Kesempatan untuk maju</li> <li>5. Gaji dan insentif rekan kerja</li> <li>6. Kondisi pekerjaan</li> </ol>
---	------	----------------------------	---

*Sumber : hasil oleh peneliti, 2021*

Berdasarkan beberapa ahli mengenai kepuasan kerja, indikator yang sesuai dengan objek penelitian merujuk pada indikator menurut Rivai dalam Bahri dan Nisa (2017), dimana diantaranya yaitu:

1. Isi pekerjaannya

Penampilan tugas pekerjaan positif dan sebagai kontrol terhadap pekerjaannya. Karyawan akan erasa puasn bila tugasnya di beri pujian dan memberikan kesempatan belajar dan meneriam tanggung jawab.

2. Supervisi

Adanya hubungan yang baik dan perhatian dari pempinan kepada bawahannya, sehingga karyawan merasa bahwa dirinya penting.

3. Organisasi dan manajemen

Mampu memberikan situasi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kerja kepada karyawan

4. Kesempatan untuk maju

Adanya kesempatan untuk peningkatan kemampuan dan memperoleh pengalaman selama bekerja akan memberi perasaan puas kepada karyawan terhadap pekerjaannya.

#### 5. Insentif dan gaji

Jumlah bayaran yang di terima pegawai sebagai akibat dari pekerjaannya, apakah sesuai dengan kebutuhan.

#### 6. Rekan kerja

Hubungan yang dirasa saling memperhatikan dan mendukung antara karyawan lain untuk menciptakan lingkungan kerja yang hangat dan nyaman.

#### 7. Kondisi pekerjaan

Kondisi yang mendukung sarana dan prasarana yang nyaman.

### 2.2 Penelitian Terdahulu

Suatu hasil penelitian akan mengacu pada beberapa penelitian terdahulu yang dapat digunakan sebagai data pendukung untuk menentukan hasil penelitian yang dilakukan saat ini. Oleh sebab itu penulis melakukan kajian terhadap beberapa penelitian terdahulu yang memiliki pembahasan sesuai dengan variabel yang sedang diteliti melalui jurnal yang telah dikumpulkan penulis. Berikut ini tabel 2.7 yang menunjukkan beberapa hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti :

**Tabel 2. 7**  
**Hasil Penelitian Terdahulu Tentang Ketidakamanan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan**

no	Penelitian/ Tahun	Judul, Metode dan Sampel Penelitian	Hasil dan Kesimpulan penelitian	Persamaan dan Perbedaan penelitian jurnal dengan penulis
----	----------------------	--	------------------------------------	--



1	Bahri dan Nisa (2017)	<p><b>Judul :</b> Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Jurnal Ilmiah Manajemen &amp; Bisnis Vol.18 No. 1,2017,9-15)</p> <p><b>Metode :</b> Metode penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif, regresi berganda</p> <p><b>Sampel :</b> Sampel dalam Penelitian ini Sebanyak 60 orang karyawan</p>	<p>Dari hasil yang telah dibahas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai bawa ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Belawan, tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Belawan, ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Belawan.</p>	<p><b>Persamaan :</b> Penelitian yang dilakukan dengan penelitian penulis menggunakan variabel yang sama yaitu Kepuasan Kerja</p> <p><b>Perbedaan :</b> Unit dan sampel yang digunakan berbeda dengan penelitian penulis yaitu BPJS Kantor Cabang Belawan</p>
2	Putri dan Rumangkit (2017)	<p><b>Judul :</b> Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap <i>TurnOver Intention</i> pada PT. Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung</p> <p><b>Metode :</b> Metode penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif, asosiatif</p> <p><b>Sampel :</b> Sampel dalam penelitian ini sebanyak 68 orang karyawan tetap.</p>	<p>Ketidakamanan kerja berpengaruh terhadap turnover intention pada PT. Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention pada PT. Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention pada PT. Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung.</p>	<p><b>Persamaan :</b> Penelitian yang dilakukan dengan penelitian penulis menggunakan variabel yang sama yaitu Ketidakamanan dan Kepuasan Kerja</p> <p><b>Perbedaan :</b> Unit dan Sampel yang digunakan berbeda dengan penelitian penulis yaitu PT Ratu pola Bumi (RPB) Bandar Lampung.</p>
3	Rasyid dan Tanjung (2020)	<p><b>Judul :</b> Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan (Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol13, No , Maret 2020, 60-74)</p> <p><b>Metode :</b></p>	<p>Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi secara parsial</p>	<p><b>Persamaan :</b> Penelitian yang dilakukan dengan penelitian penulis variabel yang sama yaitu Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja</p> <p><b>Perbedaan :</b> Unit dan Sampel yang digunakan dengan penulis yaitu SMA Swasta Perkumpulan Bakti 4 Sampali Medan</p>

		<p>Metode penelitian ini menggunakan metode pendekatan asosiatif dan kuantitatif</p> <p>Sampel : Sampel dalam penelitian ini sebanyak 70 orang</p>	<p>berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal yaitu : bagi pihak sekolah, sebaiknya memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada guru yang disesuaikan dengan masa kerja atau beban kerja mereka berupa finansial atau pun non finansial, baik langsung maupun tidak langsung. Adapun bentuk kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non-finansial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja mereka. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kepuasan guru dalam bekerja, apabila lingkungan kerja mendukung maka akan menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi para guru sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Bagi pihak sekolah, sebaiknya lebih memperhatikan lingkungan kerja baik secara fisik seperti penerangan, pewarnaan, kebersihan, perputaran udara, keamanan dan kebisingan maupun non fisik seperti suasana kerja, hubungan antar sesama dan hubungan antar guru</p>	
--	--	--	---	--

			<p>dengan pimpinan demi kenyamanan guru dalam bekerja guna menciptakan kepuasan kerja yang diharapkan mampu meningkatkan produktifitas kerja guru sehingga sekolah dapat mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi sekolah. Motivasi yang tinggi akan menghasilkan kepuasan bagi para guru apabila diberikan secara terus menerus, untuk itu diharapkan agar motivasi lebih diperhatikan lagi guna menjaga semangat kerja bagi para guru sehingga mereka puas dalam bekerja. Bagi pihak sekolah, dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja guru maka yang perlu diperhatikan adalah meningkatkan motivasi kerja melalui pemberian penghargaan kepada guru yang dianggap berprestasi.</p>	
4	Febriany, Sri Harini dan Yuningsih (2020)	<p>Judul : Pengaruh Ketidakamanan kerja dan kepuasan kerja terhadap intensi <i>Turnover</i> karyawan harian</p> <p>Metode : Metode penelitian ini menggunakan metode deksriptif dan verifikatif .</p> <p>Sampel : Sampel dalam penelitian ini sebanyak 73 karyawan harian.</p>	<p>PT. Bian niaga batuan merupakan perusahaan sektor import marmer dari negara asing seperti China, Amerika Serikat, Dubai dan lain-lain. PT. Bian Niaga Batuan yang Bertempatkan di jalan Raya Bogor Nanggung mekar, Cibinong – Bogor, Jawa Barat</p>	<p>Persamaan : Terdapat 2 variabel yang sama, yaitu Ketidakamanan kerja dan Kepuasan Kerja</p> <p>Perbedaan : Jumlah Sampel dan Lokasi</p>
5	Irawati (2021)	<p>Judul : Job insecurity, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya terhadap Turnover Intention Karyawan</p> <p>Metode :</p>	<p>Tujuan penelitian ini yaitu menguji pengaruh job insecurity, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan secara simultan dan parsial. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 55 orang</p>	<p>Persamaan : Terdapat 3 variabel yang digunakan yaitu ketidakamanan kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang sama dengan peneliti</p> <p>Perbedaan : Teknik pengambilan sampel dan lokasi</p>

		<p>Metode penelitian ini menggunakan metode regresi</p> <p>Sampel : Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah random sampling sebanyak 113 karyawan</p>	<p>karyawan Java Dancer Coffee Malang, Pernyataan dari variabel Job Insecurity (X1), Kepuasan Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), Komitmen Organisasi (X4) dan Turnover Intention (Y) mempunyai koefisien Alpha lebih dari 0,7. Dengan demikian berarti bahwa item pertanyaan untuk semua variabel tersebut dinyatakan reliabel.</p>	
6	Aybas <i>et al</i> (2018)	<p>Judul : Job Insecurity and Burnout: The Moderating Role of Employability</p> <p>Metode : cross-sectional research design in this study and literature</p> <p>Sampel: 500 questionnaires were sent</p>	<p>The aim of this study was to investigate the moderating effect of employability on relationship between job insecurity and burnout. The current research findings revealed that employability was a moderator between job insecurity and burnout relationship. In sum, the promotion of high levels of employability in instable economies and precarious labour market may help workers to cope with the negative effects of job insecurity. Although the current study has focused on employability at individual level, findings presented implication for organizations and macroeconomic policy. In this environment, perceived employability may be a means to cope with job insecurity. Organizations should increase training opportunity offerings. In addition, employment policy should focus on improving employees' employability skills and their transferable work related knowledge.</p>	<p>Persamaanan : Memakai variabel Ketidakamanan kerja</p> <p>Perbedaan : Lokasi</p>

			<p>In the further research, other personal and organizational coping resources such as positive psychological capital, personality, social support, empowerment etc., which may be buffering effect on job insecurity and burnout relationship, should be taken into account. They may be effective on this relationship. Also future research could investigate the moderating effect of employability on the other related outcome variables of job insecurity; such as employee engagement, individual and contextual performance etc.</p>	
7	Khan dan Ghufuran (2018)	<p>Judul : The Mediating Role of Perceived Organizational Support between Qualitative Job Insecurity, Organizational Citizenship Behavior and Job Performance</p> <p>Metode : The paper adopted a case study approach of descriptive Research</p> <p>Sampel: We have distributed 475 questioners in Islamabad and Rawalpindi in hoteling sector. But we only receive 437 fill questionnaires</p>	<p>In this current study we are trying to understand the effects of that how qualitative job insecurity may reduce job performance and applying to test the mediating role of POS in this relationship. The results supported our hypotheses because qualitative job insecurity had a significant negative effect on POS and after that latter fully mediated the effect of qualitative job insecurity on OCB and job performance. In this study first time that research are explaining the POS. The present study for the first time considers POS and its human being help structure in a manner to provide a theoretical explanation to behavioral series of qualitative job insecurity</p>	<p>Persamaan: Persamaan variabel Ketidakamanan kerja</p> <p>Perbedaan: Lokasi</p>

8	Agbozo <i>et al</i> (2017)	<p><b>Judul :</b> The Effect of Work Environment on Job Satisfaction: Evidence from the Banking Sector in Ghana</p> <p><b>Metode :</b> The paper adopted a case study approach of descriptive Research</p> <p><b>Sampel :</b> A sample size of 105 out of 209 staf</p>	<p>This paper assessed the level of job satisfaction and staff morale in a merchant bank based on the job environment. It was revealed that, most of the staff of the bank were content with their current work environment. Those who were satisfied ranked that to a large extent of satisfaction and majority of the respondents indicated that they were fairly satisfied. It was also known that, the overall level of job contentment in the bank was fairly satisfactory. A few number of the respondents also affirmed that, confidence on the job in general was not high. With the issue of communality, most staff are affected by the assistance they receive from colleagues and supervisors since this has an impact on job satisfaction and staff morale, it was established that, indeed good relationship and communication has a direct relationship with staff morale and satisfaction at work. The findings from the study emphasize the need for management to improve the work environment of employees to boost productivity.</p>	<p><b>Persamaan :</b> Memiliki persamaan variabel yaitu Lingkungan kerja dan Kepuasan Kerja</p> <p><b>Perbedaan :</b> Lokasi dan jumlah sampel</p>
---	----------------------------	--	--	--

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Pusat Sumber daya Mineral, Batubara dan Panas Bumi adalah penyenggara penelitian, penyidikan dan pelayanan. Ketidakamanan kerja bisa timbul adanya ketidaknyamanan pada diri karyawan. Ketika seseorang memiliki

beban psikologis maka akan berdampak pada pekerjaan yang merugikan perusahaan. Beberapa faktor penyebab beban psikologis salah satunya adalah ketidakamanan kerja. Ketidakamanan kerja merupakan salah satu hal penting dalam perusahaan, karena sebagai salah satu ambang seorang karyawan mengalami hal negatif yang bisa berupa ketakutan ketidakberdayaan dalam individu atau dengan kata lain karyawan tidak bisa mempertahankan keinginannya dalam pekerjaan. Selain itu, ketidakamanan bisa diatasi seperti pimpinan memiliki hubungan komunikasi yang baik agar karyawan merasa dirinya penting untuk perusahaan dan lingkungan kerja yang baik. Dalam penelitian ada beberapa indikator yang menjadi pengukuran ketidakamanan kerja, yaitu arti pekerjaan bagi individu, tingkat ancaman yang dirasakan pegawai mengenai aspek pekerjaan, tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi pekerjaan individu.

Lingkungan kerja sangat penting bagi seluruh organisasi dan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi efektifitas kerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja, serta lingkungan psikologis seperti suasana hubungan sosial antar personal organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya secara maksimal, aman, nyaman dan sehat. Oleh karena itu penentuan lingkungan kerja yang baik akan menentukan keberhasilan untuk pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang buruk akan menurunkan semangat kerja dan ketidakamanan yang akhirnya dapat menurunkan kepuasan dalam bekerja. Dalam penelitian ada beberapa indikator yang menjadi pengukuran lingkungan

kerja, yaitu penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, kemampuan bekerja, hubungan antar pegawai.

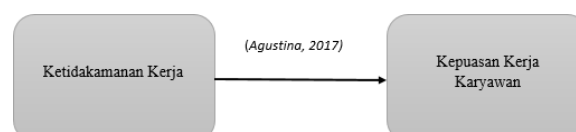
Kepuasan kerja adalah hal penting yang dimiliki seorang individu didalam pekerjaannya. Seorang karyawan memperoleh kepuasan kerja dari pekerjaannya, akan mempertahankan prestasi di sebuah perusahaan dan sebaliknya seorang karyawan yang tidak memiliki kepuasan dalam pekerjaannya, cepat atau lambat tidak akan dapat diandalkan oleh pimpinan dan berprestasi buruk. Dalam penelitian ini ada beberapa indikator yang menjadi pengukuran kepuasan kerja karyawan, yaitu isi pekerjaan, supervisi, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji dan insentif rekan kerja, kondisi pekerjaan.

Berdasarkan uraian tersebut pengaruh ketidakamanan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

### **2.3.1 Keterkaitan Antar Variabel**

#### **2.3.1.1 Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

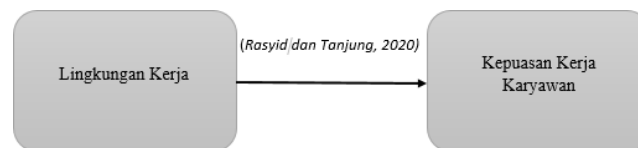
Menurut Yasadiputra dan Made (2014) dalam Agustina (2017) menyatakan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ketidakamanan kerja juga secara langsung akan berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja menurut Luh dan Adynana (2015) dalam Agustina (2017).





### 2.3.1.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

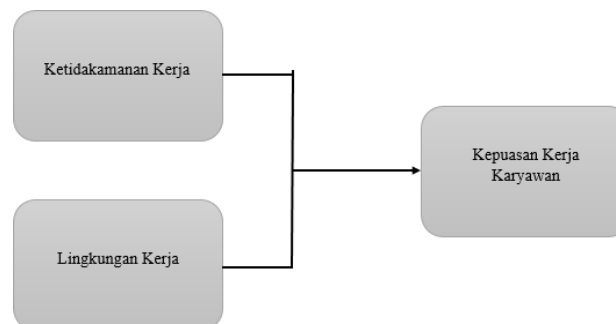
Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Ini berarti



karyawan yang ada pada perusahaan tersebut semakin kondusif dan memadai lingkungan kerja yang ada, maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan di perusahaan menurut penelitian Rasyid dan Tanjung (2020).

### 2.3.1.3 Pengaruh Ketidakamanan kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Menurut penelitian TN Halimah *et al* (2020) menyatakan bahwa ketidakamanan kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja dianggap tetap bernilai

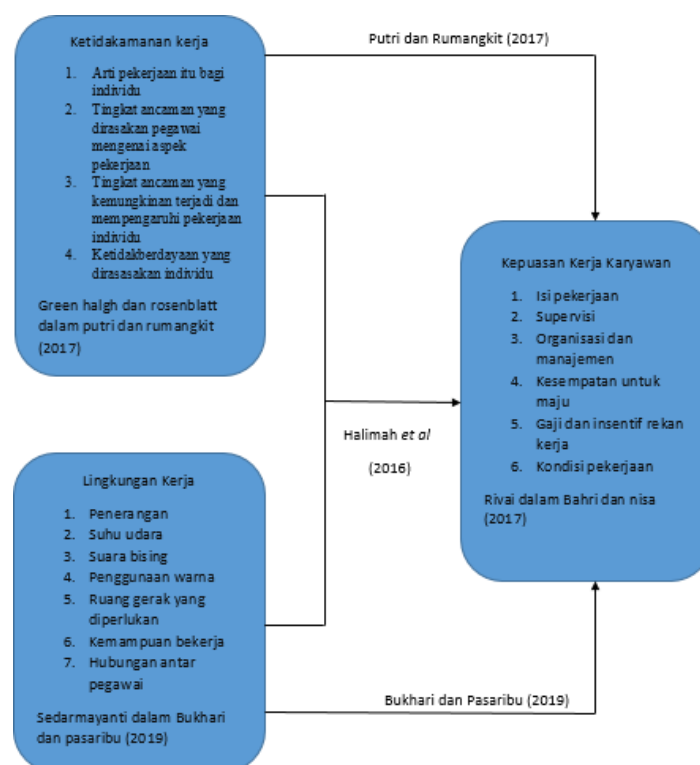


(Halimah *et al.* 2020)

positif. Hubungan variabel ketidakamanan kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, sedangkan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif.

## 2.4 Paradigma Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, dapat digambarkan suatu kerangka pemikiran mengenai ketidakamanan kerja dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan dalam gambar 2.1 sebagai berikut :



**Gambar 2.1**  
*Skema Paradigma*

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian pustaka, pemikiran, serta premis pada kerangka pemikiran yang dikonstruksi dalam paradigma penelitian, maka dengan demikian akan dibentuknya hipotesis sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian,

dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan (Sugiyono, 2016 : 134). Hipotesis ini merupakan perkiraan sementara yang mungkin benar atau mungkin juga salah, sehingga dapat dianggap sebagai suatu kesimpulan yang sifatnya juga sementara, sedangkan penerimaan atau penolakan hipotesis tersebut tergantung pada hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang telah dikumpulkan, dan diambil suatu kesimpulan, maka penulis mengambil mengabil hipotesis sementara dalam memecahkan masalah tersebut, bahwa :

H1 Tidak dapat di hipotesiskan tetapi dideskripsikan

H2: Diduga Ketidakamanan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Pusat Sumber Daya Mineral, Batubara dan Panas Bumi.

H3: Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Pusat Sumber Daya Mineral, Batubara dan Panas Bumi.

H4: Diduga Ketidakamanan dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Pusat Sumber Daya Mineral, Batubara dan Panas Bumi.