BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Dalam penelitian ini penulis menguraikan konsep tentang apa yang penulis teliti agar dapat memudahkan dan memaparkan secara lebih rinci tentang apa saja variabel yang telah penulis teliti.

2.1.1 Pengayaan Pekerjaan

Pemimpin suatu organisasi perusahaan dituntut untuk selalu mampu menciptakan kondisi yang mampu memuaskan karyawan dalam bekerja sehingga diperoleh karyawan yang tidak hanya mampu bekerja akan tetapi juga bersedia bekerja kearah pencapaian tujuan perusahaan. Salah satunya dengan cara menerapkan pengayaan pekerjaan untuk karyawannya.

2.1.1.1 Pengertian Pengayaan Pekerjaan

Pengayaan pekerjaan merupakan perluasan rancangan tugas untuk memberi arti lebih dan memberikan kepuasan kerja dengan cara melibatkan karyawan dengan pekerjaan perencanaan, penyelenggaran organisasi dan pengawasan pekerjaan.

Menurut Robbins dan Judge (2009:273), menyatakan bahwa pekerjaan yang diperkaya mengatur tugas-tugas sedemikian rupa sehingga memungkinkan karyawan menyelesaikan aktivitas, meningkatkan kebebasan dan tanggung jawab karyawan dan memberikan umpan balik sehingga individu dapat menilai dan memperbaiki kinerja mereka sendiri.

Menurut Mathis dan Jackson (2006) pengayaan pekerjaan adalah peningkatan kedalam sebuah pekerjaan dengan menambah tanggung jawab untuk merencanakan, mengatur, mengendalikan dan mengevaluasi pekerjaan.

Menurut Simamora (2004) model karakteristik pekerjaan (job characteristic models) merupakan suatu pendekatan terhadap pemerkayaan pekerjaan (pengayaan pekerjaan*)* yang berusaha merancang pekerjaan dengan cara memuaskan kebutuhan, pengakuan dan tanggung jawab. Pemerkayaan pekerjaan menambah sumber kepuasan kepada pekerjaan.Metode ini meningkatkan tanggung jawab, otonomi dan kendali. Perubahan ini akan memberikan tantangan yang lebih besar bagi organisasi dan diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pengayaan pekerjaan adalah memperluas rancangan tugas untuk memberi arti lebih dan memberikan kepuasan kerja dengan cara melibatkan pekerja dengan pekerjaan perencanaan, penyelenggaraan organisasi dan pengawasan pekerjaan sehingga pengayaan pekerjaan bertujuan untuk menambah tanggung jawab dalam pengambilan keputusan, menambah hak otonomi dan wewenang pekerjaan dan memperluas wawasan kerja.

2.1.1.2 Teknik Pengayaan Pekerjaan

Untuk menerapakan pengayaan pekerjaan ada 2 teknik dalam penerapannya, yaitu :

1. *Job Range* : Perluasan pekerjaan (rentang pekerjaan) dengan kata lain apabila seorang pekerja yang mempunyai banyak macam pekerjaan maka range pekerjaan juga akan lebih luas lagi.
2. *Job Depth* : Pendalaman pekerjaan. Pendalaman ini bermaksud untuk lebih meguasai ruang lingkup pekerjaan yang digelutinya sehingga menghasilkan kualitas kinerja lebih baik lagi dari sebelumnya.

2.1.1.3 Ciri-ciri intrinsik pekerjaan

Menurut Munandar (2001:357) ada lima ciri-ciri intrinsik pekerjaan (dimensi utama) antara lain:

1. Keragaman ketrampilan (*skill variety*)

Banyaknya ketrampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan. Makin banyak ragam ketrampilan yang digunakan, makin kurang membosankan pekerjaan.

2. Jati diri tugas (*task identity*)

Tingkat sejauh mana penyelesaian pekerjaan secara keseluruhan dapat dilihat hasilnya dan dapat dikenali sebagai hasil kinerja seseorang. Tugas yang dirasakan sebagai bagian dari pekerjaan yang lebih besar dan yang dirasakan tidak merupakan satu kelengkapan tersendiri menimbulkan rasa tidak puas.

3. Tugas yang penting (*task significance*)

Tingkat sejauh mana pekerjaan mempunyai dampak yang berarti bagi kehidupan orang lain, baik orang tersebut merupakan rekan sekerja dalam suatu perusahaan yang sama maupun orang lain di lingkungan sekitar. Jika tugas dirasakan penting dan berarti oleh tenaga kerja, maka ia cenderung mempunyai kepuasan kerja.

4. Otonomi

Tingkat kebebasan pemegang kerja, yang mempunyai pengertian ketidaktergantungan dan keleluasaan yang diperlukan untuk menjadwalkan pekerjaan

dan memutuskan prosedur apa yang akan digunakan untuk menyelesaikannya. Pekerjaan yang memberi kebebasan, ketidaktergantungan dan peluang mengambil keputusan akan lebih cepat menimbulkan kepuasan kerja.

5. Umpan balik (*feed back*)

Memberikan informasi kepada para pekerja tentang hasil pekerjaan sehingga para pekerja dapat segera memperbaiki kualitas dan kinerja pekerjaan.

Jadi kondisi psikologis kritis karyawan yang muncul karena adanya dimensi utama dalam tugas akan mempengaruhi hasil kerja karyawan yang telah termotivasi secara internal. Berhasil atau tidaknya hasil kerja dalam pengayaan pekerjaan tergantung oleh kekuatan kayawan untuk berkembang dan berpikir positif.

2.1.1.4 Tujuan Pengayaan Pekerjaan

a. Membuat pekerjaan menjadi semakin berarti/bermakna, menyenangkan, dan memuaskan.
b. Memberikan lebih banyak otonomi dalam merencanakan dan mengontrol pekerjaannya.
c. Memberikan pekerja lebih banyak tanggung jawab.
d. Memberikan kesempatan-kesempatan kepada pekerja untuk meraih penghargaan, pengakuan, peningkatan/kemajuan dan pengembangan. Sehingga para pekerja lebih termotivasi untuk bekerja lebih giat.

2.1.1.5 Kekurangan dan Kelebihan Pengayaan Pekerjaan

Pengayaan pekerjaan sangat berguna baik bagi para pekerja maupun bagi organisasi. Dan beberapa keuntungan pengayaan pekerjaan tersebut antara lain:

a. Para pekerja mendapat penghargaan, pengakuan aktualisasi diri.
b. Para pekerja merasa bahwa ia merupakan bagian/milik dari organisasi.
c. Para pekerja menemukan pekerjaan yang berarti.
d. Pengayaan pekerjaan menurunkan jumlah ketidak hadiran, pergantian kerja dan keluhan – keluhan..
e. Memotivasi para pekerja unuk memberikan kinerja terbaiknya.

Kelemahan atau kekurangan atau batasan pengayaan pekerjaan antara lain:

a. Dalam banyak kasus, pengayaan pekerjaan tidak memberikan hasil yang diharapkan.
b. Membuat banyak perubahan dalam pekerjaan. Banyak pekerja yang menentang.
c. Memiliki kegunaan yang terbatas bagi para manajer dan profesional / para ahli yang sangat terampil. Hal ini di karenakan pekerjaan mereka memang telah menantang.
d. Persetujuan dari para pekerja tidak diambil sebelum melaksanakan pengayaan pekerjaan.

e. Para manajer memaksa para pekerja untuk menerima pengayaan pekerjaan dan hal ini sangatlah tidak baik.

2.1.1.6 Langkah-langkah Pengayaan Pekerjaan

Tiga langkah pengayaan pekerjaan sebagai kegiatan manajerial:

a. *Turn employee's effort into performance*:

1) Memastikan bahwa tujuan yang jelas dan dipahami oleh semua orang. Pernyataan misi perusahaan secara keseluruhan harus dikomunikasikan kepada semua. Tujuan individu juga harus jelas. Setiap karyawan harus tahu persis bagaimana dia cocok ke dalam proses keseluruhan dan menyadari betapa pentingnya kontribusi mereka kepada organisasi dan pelanggan.
2) Menyediakan sumber daya yang memadai bagi setiap karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Ini termasuk fungsi pendukung seperti teknologi informasi, teknologi komunikasi, pelatihan personil dan pengembangan.
3) Menciptakan budaya perusahaan yang mendukung, hilangkan kerahasiaan.
4) Memberikan kebebasan yang cukup untuk memfasilitasi keunggulan pekerjaan. Mendorong dan menghargai inisiatif karyawan.
5) Memberikan pengakuan yang cukup, penghargaan dan motivator lainnya.

6) Memberikan peluang keterampilan peningkatan. Hal ini bisa mencakup pendidikan dibayar di universitas atau *on the job training*.
7) Menyediakan berbagai pekerjaan. Hal ini dapat dilakukan dengan pembagian kerja atau program rotasi pekerjaan.
8) Mendesain ulang fasilitas fisik, proses desain ulang, teknologi perubahan, penyederhanaan prosedur, penghapusan *repetitiveness* dan mendesain ulang struktur otoritas.

b. *Link employees performance directly to reward*:

Definisi yang jelas tentangimbalan/hadiah adalah suatu keharusan.

1) Penjelasan hubungan antara kinerja dan penghargaan penting.
2) Pastikan karyawan mendapat hadiah yang tepat jika berkinerja baik.
3) Jika hadiah tidak diberikan, penjelasan diperlukan.

c. *Make sure the employee wants the reward. How to find out?*

1) Tanyakan kepada mereka.
2) Gunakan survei(checklist, daftar, pertanyaan).

2.1.1.7 Indikator-indikator Pengayaan Pekerjaan

Menurut Hackman and Oldham (1974,1975) dalam penelitian Arocas dan Camps (2008) indikator yang digunakan sebagai berikut:

1) Perusahaan menuntut ketrampilan karyawan dalam bekerja.

2) Perusahaan memberikan wewenang karyawan untuk mengambil keputusan otonom.

3) Perusahaan menuntut karyawannya bekerja secara disiplin dan bertanggung jawab

2.1.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksnakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rencangan sistem kerja yang efisien.

2.1.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Schultz dalam buku Manajemenen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan yang dikutip oleh Mangkunegara (2005:105) mengemukakan bahwa:

"Lingkungan atau kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian

produktivitas kerja".

Beberapa ahli mendifinisikan lingkungan kerja antara lain sebagai berikut :

Menurut Alex S Nitisemito (2000:183) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut :

"Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan".

Menurut Sedarmayati (2001:1) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut :

"Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok".

Dari beberapa pendapat di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, yang berbentuk fisik ataupun non fisik danterdiri dari kondisi sosial serta psikologis yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja saat bekerja.

2.1.2.2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni:

1. Lingkungan tempat kerja/Lingkungan kerja fisik (*physical working environment*).

2. Suasana kerja/Lingkungan kerja non fisik (*non – physical working environment*).

A. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001:21), "Lingkungan kerja fisik adalah semua keadanaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung".

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

1. Lingkungan yang langsung berhungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)

2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebersihan, pencahayaan, kebisingan, musik getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

B. Lingkungan Kerja non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001:31), "Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan".

Menurut Alex Nitisemito (2000:171), perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang dimiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Suryadi Perwiro Sentoso (2001:19), bahwa pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas.Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan

untuk mencapai tujuan.Lingkungan kerja yang berhubungan dengan karyawan dengan karyawan dan karyawan dengan atasan.

Menurut Gouzali Saydam (2000:422), faktor-faktor lingkungan kerja non fisik merupakan keadaaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horizontal). Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka karyawan akan merasa betah di tempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, efisien dan efektif.

Terciptanya suasana kerja dan komunikasi yang baik tergantung pada penyusunan organisasi perusahaan secara benar seperti yang dikemukakan oleh Sarwoto (2001:131), bahwa suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik.Organisasi yang ridak tersusun secara baik banyak menimbulkan suasana kerja yang kurang baik juga.

Penerapan hubungan kerja yang baik antar karyawan akan terlihat pada suasana kerja yang:

1. Tidak terdapat konflik antar karyawan.

2. Setiap karyawan bersemangat dan bergairah dalam menyelesaikan.

pekerjaan yang menjadi tugasnya.

3. Setiap masalah dapat diselesaikan dengan penuh kekeluargaan.

4. Pelaksanaan pekerjaan diliputi oleh suasana santai dan keakraban, bukan suasana yang mencekam penuh ancaman.

5. Adanya saling menghargai dan percaya antar karyawan.

Hubungan kerja yang berhasil dibina antara bawahan dengan atasan memperlihatkan suasana antara lain:

1. Para karyawan betul-betul menghormati, menghargai kepemimpinan atasannya.

2. Atasan dianggap sebagai rekan sekerja yang seluruh kebijaksanaanya perlu didukung, bukan seorang majikan yang menakutkan.

3. Adanya perhatian yang besar dari atasan terhadap masalah bawahan untuk mencari jalan pemecahannya.

4. Adanya usaha atasan untuk memperlihatkan ketauladanan kerja bagi para bawahan.

5. Para bawahan selalu merasa termotivasi untuk bekerja karena adanya penghargaan atas prestasi yang mereka dapatkan. Oleh karena itu, hubungan kerja antar bawahan dengan atasan tercermin dalam lingkungan kerja fisik dan non fisik yang diberikan kepada karyawan secara baik dan benar.

2.1.2.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatan dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optima, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama keadaan lungkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga, waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2001:21), yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah:

1. Penerangana/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja.Oleh karena itu, perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai terperatur berbeda.Tubuh manusia selalu berusah untuk mempertahankan keadaan normal dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh.Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar. Jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin dari keadaan tubuh normal.

3. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini hubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan

udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh mahluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah becampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan olah manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga.Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian.Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.Getaran mekanis pada umumnya sangat menggangu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekwensi alam ini beresonansi dengan frekwensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal :

a. Kosentrasi bekerja
b. Datangnya kelelahan
c. Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap : mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

7. Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat menganggu konsentrasi bekerja dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian *"air condition"* yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang menganggu di sekitar tempat kerja.

8. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain. Karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9. Dekorasi di Tempat Kerja

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

10. Musik di Tempat Kerja

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

tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

2.1.2.4 Indikator – indikator Lingkungan Kerja

MenurutSchultz dalam Mangkunegara (2005:105) indikator – indikator lingkungan kerja adalah :

1. Suara
2. Ruangan
3. Suhu
4. Jam kerja
5. Waktu istirahat
6. Kebosanan

2.1.3 Kepuasan Kerja

Ketika seorang individu bekerja pada suatu organisasi, instansi ataupun perusahaan maka hasil kerja yang ia selesaikan akan mempengaruhi terhadap tingkat produktivitas organisasi. Oleh karena itu, pandangan dan juga perasaan individu terhadap pekerjaannya harus tetap terjaga pada sisi positif dari pekerjannya dengan kata lain individu tersebut harus memiliki dan menjaga kepuasan kerjanya agar kinerjanya dapat terus ditingkatkan.

2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut pendapat Stephen Robbins (2003:91), istilah kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yangdilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukan sikap yang positif terhadap kerja itu. Seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Karena pada umumnya apabila orang berbicara mengenai sikap karyawan, lebih sering mereka memaksudkan kepuasan kerja.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006:202), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerjadi nikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi antara keduanya.

Menurut Veithzal Rivai (2004:475), kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak puas dalam bekerja. Sedangkan menurut Cherington (1987:82),kepuasan kerja pada dasarnya merujuk pada seberapa besar seorang pegawai menyukai pekerjaannya.

Pekerjaan merupakan bagian yang penting dalam kehidupan seseorangsehingga, kepuasan kerja juga mempengaruhi kehidupan seseorang. Olehkarena itu, kepuasan kerja adalah bagian kepuasan hidup (Wether danDavis, 1982:42).

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Jadi secara garis besar kepuasan kerja dapat diartikan sebagai hal yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan yang mana pegawai memandang pekerjannya.

2.1.3.2 Teori-teori Kepuasan Kerja

Teori tentang kepuasan kerja yang telah cukup terkenal adalah :

1. Teori Ketidaksesuaian *(Discrepancy theory)*

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperolah melebihi apa yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *disparancy*, tetapi merupakan *disparancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

2. Teori Keadilan *(Equity theory)*

Teori ini mengungkapkan bahwa orang yang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya seperti pendidikan, pangalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang digunakan untuk melakukan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang diangap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya seperti upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, pengahargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Sedangkan orang selalu membandingkan dapat berupa serseorang di perusahaan yang sama, atau ditempat lain atau bisa pula dengan dirinya dimasa lalu.

3. Teori dua faktor *(Two factor theory)*

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap terhadap pekerjaan itubukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu satisfies atau motivator dan disatisfies. Satisfies adalah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerjayang terdiri dari pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatanuntuk berprestasi, kesempatan memperoleh pengahargaan dan promosi.

4. Teori *Motivator-Hygiene (M-H)*

Salah satu teori yang menjelaskan mengenai kepuasan kerja adalah teori *motivator-hygiene (M-H)* yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg.Teori H-M sebenarnya berujung pada kepuasan kerja. Namun penelitian menunjuakanhubungan yang positif antara kepuasan kerja dan *turnover* SDM serta antarakepuasan kerja dan komitmen SDM.Pada intinya, teori H-M justru kurang sependapat dengan pemberian balas jasa yang tinggi, seperti strategi *golden handcuff*, karena balas jasa yang tinggi mampu menghilangkan ketidakpuasan kerja dan tidak mampu mendatangkan kepuasan kerja (balas jasa hanyalah faktor *hygiene*, bukan motivator)

2.1.3.3 Penyebab Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam buku Manajemen Kinerja yang dikutip oleh Wibowo (2011:504) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai beriku:

a. *Need Fulfilment* (Penemuhan Kebutuhan)

Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

b. *Discrepancies* (Perbedaan)

Model ini menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada apa yang diterima maka orang akan tidak puas. Sebaliknya perkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat di atas harapan.

c. *Value Attainment* (Pencapaian Nilai)

Gagasan *value attainment* adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

d. *Equity* (Keadilan)

Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan memberikan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relative lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.

e. *Dispositional/Genetic Components* (Komponen Genetic)

Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik.Model menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

2.1.3.4 Indikator – indikator Kepuasan Kerja

Adapun Indikator pada kepuasan kerja menurut Fred Luthans (2006:244) adalah :

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Pengawasan
3. Rekan kerja
4. Promosi
5. Upah

6. Kondisi kerja

2.1.4. Peneliti Terdahulu

Didalam penelitian ini penulis menampilkan peneliti terdahulu yang berguna sebagai acuan untuk melakukan penulisan dan juga sebagai pembeda dari peneliti terdahulu.Dibawah ini terdapat tabel 2.1 tentang peneliti terdahulu**.**

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama	Tahun	Judul	Hasil	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	Francisca Hermawan	2012	Pengaruh Pengayaan pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Komitment Organisasi Pt Fajar Surya Wisesa	Hubungan pengayaan pekerjaan dengan kepuasan kerja memiliki korelasi yang positif dan kuat	Terdapat 2 variabel yang sama yaitu Pengayaan PekerjaanTerhadap Kepuasan Kerja	Memiliki 4 variabel
2.	Wendi Amsuri Nasution	2013	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Karya Deli Stelindo Medan	Lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja	Kesamaaan variabel bebas yakni lingkungan kerja dan variabel terikat kepuasan kerja	Terdapat variabel bebas yang lain yakni Kompensasi

				karyawan		
3.	Amiruddin Idris	2010	Pengaruh Insentif non financial (Pengayaan Pekerjaan, Employee Recognition) terhadap Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi karyawan	Pengayaan pekerjaan memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja.	Terdapat variabel terikat yang sama yaitu kepuasan kerja	Terdapat variabel terikat yang berbeda yaitu Komitmen Organisasi karyawan
4.	Sulistyo Budi Utomo	2010	Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Berkat Cipta Karya Nusantara Surabaya	pengaruh variabel motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan adalah signifikan	Terdapat variabel kepuasan kerja	Terdapat variabel bebas motivasi dan variabel terikat kinerja karyawan
5.	Siti Zawiah Md. Dawal Zahari Taha	2006	The Effect of Job and Environmental Factors on Job Satisfaction in Automotive Industries	Ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja, pekerjaan dan faktor lingkungan	Terdapat variabel terikat *Job Satisfaction*	Terdapat variabel bebas *The Effect of Job*
6.	David OlusegunAninkan	2014	The Impact of Reward Managemen	Terdapat hubungan yang	Terdapat variabel *Job Enrichment*	Terdapat variabel *Reward*

			t and Job Enrichment On Job Satisfaction among Employees In The Ogun State Polytechnics.	signifikan antara pengayaan pekerjaant erhadap kepuasan kerja.	*On Job Satisfaction*	*Managemen t*
7.	Musriha	2013	Influence of Teamwork, Environmen t on Job Satisfaction and Job Performanc e of the Cigarette Rollers at Clove Cigarette Factories in East Java, Indonesia	lingkunga n kerja tidak berpengar uh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan	Terdapat variabel *Environmen tOn Job Satisfaction*	Terdapat variabel *Influence of Teamwork*
8.	a. Azam Ekhtiary Ardakani b. Dr Bahram Jowkar c. Dr Alireza Mooghali3	2012	The effect of organizational environment on performance and job satisfaction (Case Study of Shiraz University)	Tidak ada pengaruh yang signifikan antara lingkunga n kerja terhadap kepuasan	Terdapat variabel terikat yaitu *Job Satisfaction*	Terdapat variabel bebas yaitu *Performanc e*

2.2 Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia merupakan faktor yang terpenting dalam suatu perusahaan, maka sudah semestinya SDM menjadi perhatian bagi perusahaan agar dikelola dengan sebaik mungkin sehingga dapat meningkatkan kebutuhan perusahaan agar lebih responsif, fleksibel, kompetitif dan inovatif.

Kesuksesan suatu perusahaan memerlukan strategi efektif yang harus dicapai untuk menuju keberhasilan. Salah satu caranya adalah mendorong karyawan agar tidak membatasi diri bisa melakukan pengayaan pekerjaan.

Pengayaan pekerjaan merupakan peningkatan tanggung jawab dan kontrol karyawan atas pekerjaannya sehingga dapat memotivasi karyawan tersebut. Seperti kita ketahui bahwa setiap karyawan yang bekerja ditentukan oleh atasan mereka, dan pekerjaannya dirancang sedemikian rupa agar memuaskan dan memberi manfaat bagi semua pihak.pengayaan pekerjaan mampu membuat pekerja menjadi termotivasi supaya berhasil mencapai kepuasaan kerja dengan kemampuan mereka sendiri.

Lingkungan kerja yang sehat adalah lingkungan kerja yang mampu mempengaruhi, mendorong dan memberikan motivasi bagi karyawan untuk bekerja secara optimal sesuai dengan profesinya sehingga tercapainya kepuasan dalam bekerja dan berkarya. Lingkungan kerja yang baik akan mendatangkan suasana yang menyenangkan, penataan lingkungan kerja dapat dilakukan oleh perusahaan sebagai upaya untuk memberikan kepuasan kerja pada karyawan.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Semakin tinggi

penilaian terhadap suatu pekerjaan sesuai dengan keinginannya, maka makin tinggi kepuasan karyawan terhadap pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang penting bagi perusahaan karena kepuasan mampu mempengaruhi karyawan dalm berperilaku. Dengan tingkat kepuasan yang tinggi, karyawan bisa bekerja dengan rajin dan produktif sehingga pencapaian tujuan perusahaan bisa dapat terwujud.

2.2.1 Keterkaitan Pengayaan Pekerjaanterhadap Kepuasan Kerja

Dengan pengayaan pekerjaan atau pengayaan pekerjaan, akan memperluas tugas mengatur bahwa seseorang melakukan pekerjaan akan lebih terangsang dan tertarik untuk menambah pekerjaan yang beragam dan tantangan kepada karyawan dalam rutinitas sehari-hari. Hal ini meningkatkan kedalaman pekerjaan dan memungkinkan orang untuk memiliki banyak kontrol atas pekerjaannya.

Dalam Simamora (2004:129), model karakteristik pekerjaan *(Job characteristics models)* merupakan suatu pendekatan terhadap pemerkayaan pekerjan *(*pengayaan pekerjaan*)*. Program pemerkayaan pekerjaan *(*pengayaan pekerjaan*)* berusaha merancang pekerjaan dengan cara membantu para pemangku jabatan memuaskan kebutuhan mereka akan pertumbuhan, pengakuan dan tanggung jawab. Pemerkayaan pekerjaan menambahkan sumber kepuasan kepada pekerjaan. Metode ini meningkatkan tanggung jawab, otonomi dan kendali. Penambahan elemen tersebut kepada pekerjaan kadangkala disebut pemuatan kerja secara vertikal *(vertical job loading).* Pemerkayaan pekerjaan *(*pengayaan pekerjaan*)* itu sendiri merupakan

salah satu dari teknik desain pekerjaan, dalam Samuel (2003:75), dikatakan bahwa pendekatan klasik tentang desain pekerjaan yang diajukan Hackman dan Oldham (1980) dikenal dengan istilah teori karakteristik pekerjaan *(job characteristics theory).*

Job Characteristic Model menjelaskan bahwa motivasi yang tinggi dapat diraih melalui karakteristik dari pekerjaan itu sendiri *(Judge et al, 2001).* Munandar (2001 : 359)menurut teori karakteristik pekerjaan, sebuah pekerjaan dapat melahirkan tiga keadaan psikologis dalam diri seorang karyawan yakni mengalami makna kerja, memikul tanggung jawab akan hasil kerja dan pengetahuan akan hasil kerja. Akhirnya, ketiga kondisi psikologis ini akan mempengaruhi motivasi kerja secara internal, kualitas kinerja, kepuasan kerja, ketidakhadiran dan perputaran karyawan.

2.2.2 Keterkaitan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja merupakan kondisi yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan pada saat tempat kerja dibentuk perusahaan.Sejalan dengan pendirian perusahaan, manajemen perusahaan selayaknya mempertimbangkan lingkungan kerja bagi karyawan perusahaan. Setiap organisasi atau perusahaan haruslah mengusahakan kondisi lingkungan kerja yang layak dan memuaskan agar karyawan dalam bekerja dapat merasa puas atas pekerjaan yang dilakukannya.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Ali (2007), menyatakan lingkungan kerja adalah lingkungan tempat dimana karyawan itu bekerja. Lingkungan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya lingkungan

kerja yangkurang baik dapat menurunkan kinerja karyawan. Fathonah (2010) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerjakaryawan. Selain itu Karstoro (2008) memaparkan dalam penelitiannya bahwa lingkungan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan. Mulyanto (2009) juga membuktikan dalam penelitiannya yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari lingkungan terhadap kepuasan kerja.

2.2.3 Keterkaitan Pengayaan Pekerjaan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2003:203), menyatakan kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut:

1. Balas jasa yang adil dan layak

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan karyawan bekerja dengan tingkat kepuasan yang tinggi. Hal ini karena kepuasan kerja yang tinggi banyak dipengaruhi oleh terpenuhi tidaknya kebutuhan minimal kehidupan karyawan dan keluargannya.

2.Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.

3. Berat ringannya pekerjaan.

4. Suasana dan lingkungan pekerjaan.

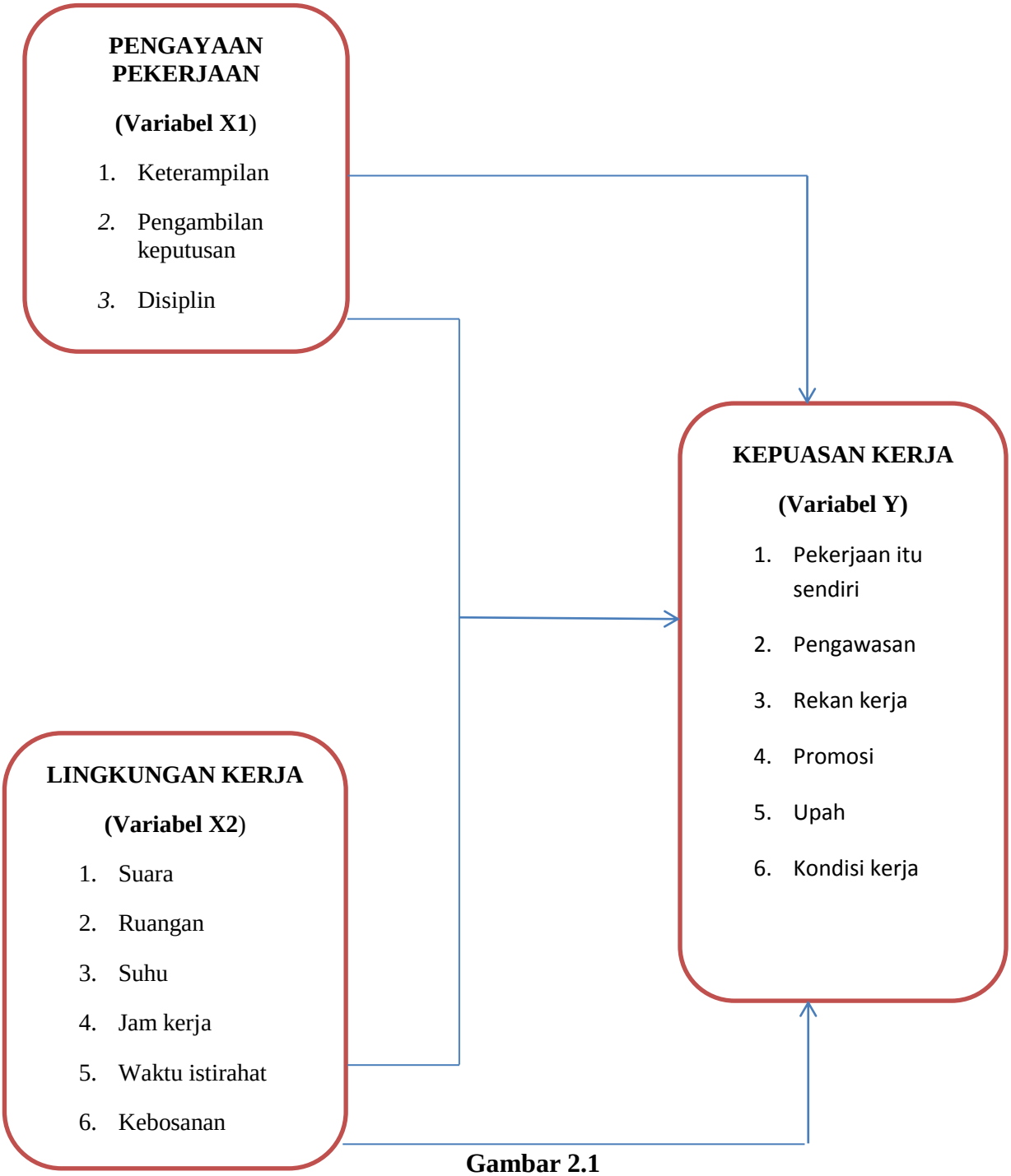
Suasana dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Semakin menyenangkan kondisi lingkungan kerja biasanya semakin tinggi tingkat kepuasan seorang karyawan, begitu juga sebaliknya.

5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.

6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.

7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Berdasarkan teori-teori diatas, maka penulis menghubungkan ketiga variabel tersebut menjadi kerangka pemikiran yang dijadikan pedoman dalam penelitian. Berikut ini bagan kerangka pemikiran:



Gambar 2.1

Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan kesimpulan semenrara terhadap permasalahan yang diteliti. Hipotesis yang diuji dengan penelitian ini berkaitan dengan ada atau tidaknya pengaruh X1 (pengayaan pekerjaan*)* dan variabel X2 (lingkungan kerja) dengan variabel Y (kepuasan kerja).

Menurut Sugiyono (2009:64) dalam bukunya yang berjudul "Metode Penelitian Bisnis". Hipotesis adalah: "jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat dan pertanyaan".

Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Hipotesis Utama :

Terdapat pengaruh pengayaan pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Woojin Tech kota Busan, Korea Selatan.

Sub Hipotesis :

H1 : Variabel pengayaan pekerjaan secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. Woojin

Tech kota Busan, Korea Selatan.

H2 : Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. Woojin Techkota Busan, Korea Selatan.

H3 :Variabel pengayaan pekerjaan dan Variabel lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. Woojin Tech kota Busan, Korea Selatan.