

BAB II

LANDASAN TEORI PENELITIAN

1.1. Tunjauan Pustaka

1.1.1 Motivasi

Wibowo (2011) motivasi kerja yang diharapkan karyawan adalah balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kinerja karyawan karena motivasi karyawan untuk mendapatkan balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan ataupun pekerjaannya.

Hasibuan (2008) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Dessler (2009) mengemukakan secara teoritis motivasi terbentuk karena manusia memiliki kategori kebutuhan pokok seperti kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, ego, dan perwujudan diri. Kebutuhan tersebut membentuk suatu hirarki dan masing-masing akan aktif jika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi. Kebutuhan fisiologi merupakan kebutuhan pokok misalnya kebutuhan makanan, minuman, tempat tinggal dan sejenisnya. Kebutuhan rasa aman adalah kebutuhan yang muncul setelah kebutuhan pokok terpenuhi, misalnya kebutuhan jaminan keamanan. Kebutuhan sosial antara lain memberi dan menerima kasih sayang dan persahabatan. Kebutuhan ego mencakup kebutuhan yang berkaitan dengan kehormatan diri dan reputasi seseorang. Robbins (2008) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi tersebut adalah intensitas, arah, dan ketekunan. Intensitas berhubungan

dengan seberapa giat seseorang berusaha. Ini adalah elemen yang paling banyak mendapat perhatian ketika membicarakan tentang motivasi. Namun intensitas yang tinggi sepertinya tidak akan menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut dikaitkan dengan arah yang menguntungkan organisasi. Dengan demikian kita harus mempertimbangkan kualitas serta intensitas upaya secara bersamaan. Upaya yang diarahkan dan konsisten dengan tujuan-tujuan organisasi merupakan jenis upaya yang seharusnya kita lakukan. Terakhir, motivasi memiliki dimensi ketekunan. Dimensi ini merupakan ukuran mengenai seberapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya. Individu-individu yang terinovasi bertahan melakukan suatu tugas dalam waktu yang cukup lama demi mencapai tujuan mereka (Robbins, 2008).

1.1.2 Teori Motivasi menurut Abraham Maslow

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya.

Dalam teori Maslow terdapat 5 pokok kebutuhan manusia yang paling mendasar, antara lain:

a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan fisiologis merupakan suatu perwujudan dari kebutuhan hidup seperti kebutuhan pokok manusia yaitu sandang, pangan, papan, dan kesejahteraan

individu. Kebutuhan ini telah ada dan terasa sejak manusia dilahirkan karena itu kebutuhan fisiologis dikatakan kebutuhan yang sangat primer. Pada hal sandang, jika tingkat kemampuan seseorang masih rendah, kebutuhan sandang akan dipuaskan sekedarnya saja. Jumlahnya terbatas dan mutunya pun belum mendapat perhatian utama karena kemampuan untuk itu memang masih terbatas. Jika mutu seseorang meningkat, pemuas kebutuhan sandang pun akan ditingkatkan, baik sisi jumlah maupun mutunya. Begitu pula dengan pangan. Seseorang yang ekonominya masih rendah, kebutuhan pangan biasanya masih sangat sederhana. Akan tetapi jika pemuas kebutuhan akan pangan meningkat. Hal serupa dengan kebutuhan akan papan/perumahan. Kemampuan ekonomi seseorang akan mendorongnya untuk memikirkan pemuas kebutuhan perumahan dengan pendekatan kuantitatif dan sekaligus.

b. Kebutuhan rasa aman (*Safety Needs*).

Kebutuhan keamanan tidak hanya dalam keamanan fisik saja tetapi keamanan psikologis dan dalam pekerjaan. Karena pemuas dalam kebutuhan ini yang utama adalah kekayaan seseorang, dapat disimpulkan bahwa keamanan fisik di tempat kerja adalah bagaimana seseorang dapat merasa aman di daerah tempat tinggal, perjalanan menuju ke tempat kerja, dan keamanan di tempat kerja

c. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Manusia merupakan makhluk sosial yang tidak dapat memenuhi kebutuhannya sendiri dan memerlukan bantuan orang lain dalam hal manusia dapat berinteraksi dengan memenuhi kebutuhan sosial. Kebutuhan sosial dalam empat bentuk perasaan yaitu:

- a. Kebutuhan akan perasaan diterima orang-orang lain, setiap manusia dapat memilih dengan siapa ia bergaul dan berinteraksi dalam organisasi dan juga memiliki rasa memiliki yang tinggi.
- b. Dalam kehidupan sosial seseorang harus menyadari bahwa setiap individu memiliki jati diri yang berbeda dengan kelebihan maupun kekurangannya. Setiap manusia merasa dirinya penting, artinya ia memiliki rasa pentingnya. Perasaan yang optimis membuat seseorang merasa bahwa dirinya maju dan tidak gagal atau disebut juga *sense of achievement*. Seseorang akan merasa tidak senang jika dirinya mengalami kegagalan begitupun sebaliknya jika seseorang mengalami keberhasilan maka ia akan senang. Kebutuhan akan perasaan diikutsertakan (*sense of partisipasi*). Pada hal pengambilan keputusan kebutuhan ini sangat penting yang menyangkut diri dan tugas itu sendiri. Dari partisipasi itu dapat beraneka ragam seperti dikonsultasikan, diminta memberikan informasi, memberikan saran.

d. Kebutuhan akan harga diri (*Esteem Needs*).

Semua orang memerlukan pengakuan atas statusnya oleh orang lain. Dalam hal ini apabila seseorang memiliki prestise maka hal tersebut menjadikan prestasi seseorang. Akan tetapi tidak selalu demikian, karena dalam hal ini ketinggian seseorang, maka akan semakin banyak hal yang digunakan sebagai simbol statusnya itu. Dalam kehidupan organisasi seseorang akan menunjukkan kedudukan statusnya dalam organisasi dengan fasilitas-fasilitas yang diperoleh seseorang dari organisasi tersebut. Pengalaman menunjukkan bahwa baik dimasyarakat yang masih tradisional maupun dilingkungan masyarakat yang sudah maju, simbol - simbol status tersebut tetap memiliki makna penting dalam kehidupan berorganisasi.

e. Aktualisasi diri (*Self Actualization*)

Dalam diri seseorang terdapat kemampuan yang perlu dikembangkan, kemampuan yang berkembang akan menumbuhkan suatu ide atau prestasi diri yang besar terhadap kepentingan organisasi. Dengan kemampuan kerja yang semakin meningkat akan semakin mampu memuaskan berbagai kebutuhannya dan pada tingkat ini orang cenderung untuk selalu mengembangkan diri serta melakukan yang lebih baik. (Siagian 1996 :149 155).

2.1.3 Metode-metode Motivasi diri

Metode Motivasi Menurut Malayu S.P (2015:149) ada dua motivasi yaitu sebagai berikut :

- a. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*) Motivasi Langsung (*Direct Motivation*) adalah motivasi (materiil & nonmateriil) yang diberikan langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasan ya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian , penghargaan, tunjangan hari raya, bonus , dan bintang jasa.
- b. Motivasi Tak Langsung (*Indirect Motivation*) Motivasi Tak Langsung (*Indirect Motivation*) adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaan ya. Misalnya kursi yang empuk, mesin- mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, serta penempatan yang tepat. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktif.

2.1.4 Asas-asas Motivasi

- a. Asas-asas Motivasi Menurut Hasibunan Malayu (2015:146) asas-asas Motivasi adalah sebagai berikut:
1. Asas Mengikutsertakan Asas mengikutsertakan maksudnya mengajak bawahan untuk ikut serta berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan ide-ide ,rekomedasi dalam proses pengambilan keputusan. Dengan cara ini bawahan ikut serta bertanggung jawab atas tercapainya tujuan perusahaan sehingga moral dan gairah kerjanya akan meningkat.
 2. Asas komunikasi Asas komunikasi maksudnya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakan ya , dan kendala yang dihadapi. Dengan asas komunikasi , motivasi kerja bawahan akan meningkat. Sebab semakin banyak seseorang mengetahui suatu soal , semakin besar pula minat perhatian yaterhadap hal tersebut.
 3. Asas pengakuan Asas pengakuan maksudnya memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat dan wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya . bawahan akan bekerja keras dan semakin rajin, jika mereka terus-menerus mendapat pengakuan dan kepuasan dari usaha-usahanya. Dalam memberikan pengakuan atau pujian kepada bawahan hendaknya dijelaskan bahwa dia patut menerima penghargaan itu, karena prestasi kerja atau jasa-jasa yang diberikanya pengakuan dan pujian harus diberikan dengan ikhlas dihadapan umum supaya nilai pengakuan dan pujian itu semakin besar.
 4. Asas wewenang yang didelegasikan Asas wewenang yang didelegasikan maksudnya adalah mendelegasikan sebagian wewenang serta kebebasan

karyawan untuk mengambil keputusan dan berkreaitivitas dan melaksanakan tugas-tugas atasan atau manajer. Dalam pendelegasian ini ,manajer harus menyakinkan bawahan bahwa karyawan mampu dan dipercaya dapat menyelesaikan tugas-tugas itu dengan baik.

2.1.5 Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito & Alex (2010), adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut (Saydam, 2010) yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Sementara itu, menurut (Sedarmayanti, 2014a), mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Berdasarkan berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana para karyawan bekerja dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja dengan optimal, tenang dan produktivitasnya tinggi.

2.1.6 Faktor Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja fisik manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. (Sedarmayanti, 2014a) 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. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan yang lebih banyak tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang dikemukakan oleh (Sedarmayanti, 2014a) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja diantaranya adalah:

- 1) Penerangan
- 2) Suhu udara
- 3) Penggunaan warna
- 4) Getaran mekanis di tempat kerja
- 5) Keamanan kerja

Lingkungan Kerja Non Fisik Lingkungan kerja non fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Pengertian lingkungan non fisik telah dikemukakan oleh beberapa ahli, diantaranya: Sedarmayanti (2011:26) menyatakan bahwa, Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Hubungan kerja dibagi menjadi dua:

- a. Hubungan kerja antar pegawai Hubungan kerja antar pegawai sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan, terutama bagi pegawai yang bekerja secara berkelompok, apabila terjadi konflik yang timbul dapat memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja pegawai. Hubungan kerja yang baik antara yang satu dengan yang lain dapat meningkatkan semangat kerja bagi pegawai, di

mana mereka saling bekerja sama atau saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

- b. Hubungan kerja antar pegawai dengan pimpinan Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi pegawai dalam melaksanakan aktivitas. Sikap yang bersahabat, saling menghormati perlu dalam hubungan antar atasan dengan bawahan untuk kerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan. Sikap bersahabat yang diciptakan atasan akan menjadikan karyawan lebih betah untuk bekerja dan dapat menimbulkan semangat kerja bagi karyawan. Pada perusahaan sikap pemimpin antara karyawannya saling menghormati agar dapat memajukan perusahaan. Menurut Duane dalam Mangkunegara dan Prabu (2011:105), lingkungan kerja non fisik adalah semua aspek fisik psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. lingkungan kerja non fisik terdiri dari lingkungan kerja temporal dan lingkungan kerja psikologis:

- a. Lingkungan kerja temporal

1. Waktu jumlah jam kerja

Dalam kebijakan kepegawaian Indonesia, standar jumlah jam minimal 35 jam dalam seminggu. Sebaliknya, pegawai yang bekerja kurang dari 35 jam dalam seminggu, dikategorikan setengah pengangguran yang terlihat

2. Waktu istirahat kerja

Waktu istirahat jam kerja perlu diberikan kepada pegawai agar mereka dapat memulihkan kembali rasa lelahnya. Dengan adanya waktu istirahat yang cukup, pegawai dapat bekerja lebih semangat dan bahkan dapat meningkatkan produksi serta efisiensi.

- b. Lingkungan kerja psikologis

1. Kebosanan

Kebosanan kerja dapat terjadi akibat rasa tidak enak, pekerjaan yang monoton, kurang bahagia, kurang istirahat, dan kelelahan. Untuk mengurangi rasa bosan kerja, perusahaan dapat melakukan penempatan kerja yang sesuai dengan bidang keahlian dan kemampuan pegawai, pemberian motivasi dan rotasi kerja.

2. Pekerjaan yang monoton

Suatu pekerjaan yang sifatnya rutin tanpa variasi akan dapat menimbulkan rasa bosan karena pekerjaan yang dilakukan akan terasa monoton, sehingga menimbulkan kemalasan yang dapat mengakibatkan kegiatan bekerja berkurang serta menurunnya motivasi kerja pegawai.

3. Keletihan

Keletihan kerja terdiri dari dua macam yaitu keletihan psikis dan keletihan fisiologis. Penyebab keletihan psikis adalah kebosanan kerja sedangkan keletihan fisiologis dapat mengakibatkan meningkatnya kesalahan dalam bekerja, meningkatkan absen, turnover dan kecelakaan kerja.

Menurut Sunyoto (2012:44), hubungan rekan kerja dalam lingkungan kerja non fisik dibagi menjadi dua, yaitu hubungan individu dan hubungan kelompok.

a. Hubungan individu

Diperoleh seorang karyawan yang datangnya dari rekan-rekan kerja sekerja maupun atasan.

b. Hubungan kelompok

Sebuah kelompok yang terdiri dari dua orang atau lebih yang memiliki kesamaan dalam hal jenis kelamin, minat, kemauan, dan kemampuan yang sama.

Jika hubungan diantara rekan kerja baik individu maupun kelompok kurang harmonis, maka akan mengakibatkan terganggunya kondisi lingkungan kerja.

Wursanto (2009: 269-270) berpendapat bahwa lingkungan kerja non fisik sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. ada beberapa unsur penting dalam pembentukan sikap dan perilaku karyawan dalam lingkungan kerja non fisik, yaitu sebagai berikut:

- a. Pengawasan yang dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat.
- b. Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.
- c. Sistem pemberian imbalan ,memberikan gaji maupun perangsang lain yang menarik.
- d. Perilaku dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karir semaksimal mungkin sesuai dengan batasan kemampuan masing-masing anggota.
- e. Ada rasa aman dari anggota, baik di dalam dinas maupun di luar dinas.
- f. Hubungan dengan anggota lain berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan.
- g. Para anggota mendapatkan perlakuan secara adil dan objektif.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik disebut sebagai lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja yang seperti ini tidak dapat ditangkap langsung dengan panca indra manusia, namun dapat dirasakan keadaannya. Lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan melalui hubungan-hubungan sesama karyawan, bawahan dengan atasan, maupun atasan dengan bawahan.

2.1.7 Kepuasan Kerja.

Kepuasan kerja bukanlah seberapa keras atau seberapa baik seseorang bekerja, melainkan seberapa jauh seseorang menyukai pekerjaan tertentu. Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja, dan lain-lain. Menurut Rivai & Mulyadi (2011) kepuasan kerja adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja. (Umar, 2011), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya. Dari definisi-definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai. Menurut (Hasibuan, 2011) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja. Sunyoto, (2012) mendefinisikan bahwa Kepuasan kerja merupakan sifat individual seseorang sehingga memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan begitu pula sebaliknya.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka dan beberapa indikator dari kepuasan kerja. Menurut (Hasibuan, 2014) menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja yaitu ;

- 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 tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang di tetapkan
- 4) Kedisiplinan, yaitu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban, dan
- 5) Prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Kepuasan kerja sangat mempengaruhi kedisiplinan suatu karyawan apabila seorang karyawan merasakan ketidakpuasan kerja maka hal tersebut akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan begitu juga sebaliknya apabila seorang karyawan puas akan pekerjaannya maka karyawan akan disiplin akan pekerjaannya. Seorang yang disiplin dalam suatu pekerjaannya dan akan puas akan apa yang dia kerjakan maka akan mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Seorang karyawan yang disiplin dan berprestasi akan mendapatkan suatu timbal balik atau penghargaan dari perusahaan seperti :

1. Upah

Upah merupakan pendapatan yang diperoleh dalam mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Pembayaran upah bersifat tidak tetap yang diberikan harian, mingguan, atau sesudah pekerjaan diselesaikan. Biasanya pembayaran upah diberikan kepada pekerja lepas atau harian.

2. Bonus

Bonus merupakan pembayaran yang dilakukan kepada seseorang karena prestasinya atau prestasi perusahaan secara keseluruhan. Bonus biasanya diberikan dalam 2 (dua) jenis, yaitu bonus umum dan bonus khusus. Bonus umum diberikan kepada semua karyawan yang besarnya biasanya tergantung dari jabatannya. Sementara itu bonus khusus yaitu bonus yang diberikan untuk individu dan bonus kelompok (unit kerja). Bonus ini diberikan karena adanya kinerja atau prestasi kerja individu atau kelompok yang meningkat. Besarnya bonus yang diterima, biasanya tergantung kinerja karyawan dan keuntungan perusahaan.

2.1.8 Teori teori kepuasan kerja.

Mangkunegara (2013, p.120) mengungkapkan beberapa teori tentang kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Adam. Adapun komponen dari teori ini adalah masukan, hasil, orang pembanding, dan ekuitas-dalam-ekuitas. Wexley dan Yukl (dalam Mangkunegara 2013) mengemukakan bahwa " input adalah segala sesuatu yang bernilai yang dirasakan oleh karyawan bahwa dia berkontribusi dalam pekerjaannya ". Input adalah semua nilai yang diterima karyawan yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya, pendidikan, pengalaman, skill, usaha, peralatan pribadi, jumlah jam kerja. Hasil adalah segala sesuatu yang bernilai yang menurut persepsi karyawan diperolehnya dari pekerjaannya. *Outcome* atau hasil adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai. Misalnya: Upah, keuntungan tambahan, status dan simbol. pengenalan kembali (*recognition*),

kesempatan untuk berprestasi atau mengekspresikan diri. Orang perbandingan mungkin seseorang dalam organisasi yang sama, seseorang dalam organisasi yang berbeda, atau bahkan orang itu sendiri dalam pekerjaan sebelumnya. (*Comparison person* atau perbandingan seseorang adalah seorang pegawai dalam organisasi yang sama, seseorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya). Menurut teori ini puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari membandingkan antara *input- outcome* dirinya dengan perbandingan *input-outcome* pegawai lain (*comparison person*). Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (*equity*) maka pegawai tersebut akan merasa puas.

2. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter. Porter berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Locke (dalam Mangkunegara 2013) mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh pegawai. Apabila yang didapat karyawan ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka karyawan tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas.

3. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Karyawan akan merasa puas apabila karyawan mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan karyawan terpenuhi, makin puas pula karyawan tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi, karyawan itu akan merasa tidak puas.

4. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh pegawai dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, karyawan akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti dan tahun	Judul	Variabel	Hasil
(Wuwungan et al., 2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan pekerjaan motivasi terhadap Kepuasan Kerja Cinemaxx Lippo Plaza Manado	1. Lingkungan kerja 2. Motivasi kerja 3. Kepuasan Kerja	Variable X1 dan X2 berpengaruh positif terhadap variable Y
(Erfin et al., 2018)	Pengaruh motivasi kerja, kompensasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sumber Alam	1. Motivasi kerja 2. Kompensasi 3. Lingkungan kerja 4. Kepuasan kerja	Variable X1 , X2 dan X3 berpengaruh positif terhadap variable Y

	Santoso		
(Adha et al., 2019)	Pengaruh Motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi kerja 2. Lingkungan kerja 3. Budaya kerja 4. Kinerja karyawan 	Variabel X1 berpengaruh negatif terhadap Y Variable X2, X3 berengaruh positif terhadap Y
(Krisnaldi et al., 2019)	Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap motivasi pegawai serta dampaknya terhadap kepuasan kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Budaya organisasi 2. Lingkungan Kerja 3. Iklim organisasi 4. Motivasi kerja 5. Kepuasan kerja 	Variabel X1, X2 dan X3 berpengaruh positif terhadap Y
(Nabawi, 2019)	Pengaruh lingkungan kerja kepuasan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja 2. Kepuasan kerja 	X1, X2 dan X3 berpengaruh positif

		3. Beban kerja 4. Kinerja karyawan	terhadap Y
(Harahap & Tirtayasa, 2020)	Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja kerja karyawan pada PT Angkasa Pura II (kantor cabang kualanamum)	1. Kinerja 2. Motivasi 3. Disiplin 4. Kepuasan kerja	X1, X2 dan X3 berpengaruh positif terhadap Y
(Bahri & Nisa, 2017)	Pengaruh Pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan	1. Pengembangan Karir 2. Motivasi Kerja 3. Kepuasan Kerja	X1 berpengaruh positif terhadap Y sedangkan X2 berpengaruh negatif terhadap Y
(D. Hasibuan, 2018)	Pengaruh promosi jabatan, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT	1. Promosi Jabatan 2. Kompensasi 3. Kepuasan Kerja	X1, X2 dan berpengaruh positif terhadap Y

	Perkebunan Nusantara III Labuhan Haji		
(Badawi et al., 2021)	<i>The effect of work motivation and work environment on employee performance mediated by job satisfaction at PT ICI Paint Indonesia</i>	1. <i>Work Motivation</i> 2. <i>Work Environment</i> 3. <i>Employee performance</i> 4. <i>Job Satisfaction</i>	<i>X1, X2 dan X3 positive influence of Y</i>
(Obwogi et al., 2015)	<i>Effects of Pay and Work Environment on Employee Retention: A Study of Hotel Industry in Mombasa County</i>	1. <i>Pay</i> 2. <i>Work Environment</i> 3. <i>Staff Libraries</i>	<i>X1 and X2 positive influence of Y</i>

2.3 Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2014) Kerangka Konseptual merupakan bentuk strategi konseptual yang mengaitan antara teori dengan berbagai faktor permasalahan yang

dianggap penting untuk diselesaikan, sehingga dalam hal lebih mengacu pada tujuan penelitian tersebut dijalankan.

2.4 Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja.

Seorang karyawan yang bekerja dalam perusahaan atau organisasi, tentu dilandasi dengan keinginan untuk mencukupi kebutuhannya. Pada penelitian ini, munculnya motivasi bisa berawal dari diri sendiri namun bisa juga dari faktor kecintaan dalam bekerja yang dialami oleh seseorang, jika seorang mencintai sebuah profesi yang dilakukan, maka dapat mendapatkan hasil yang maksimal, hal ini sejalan dengan teori dari yang diungkapkan oleh Hasibuan, (2013) Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kinerja mereka akan semakin baik pula dengan begitu hal tersebut akan menghasilkan kepuasan kerja bagi karyawan.

2.5 Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

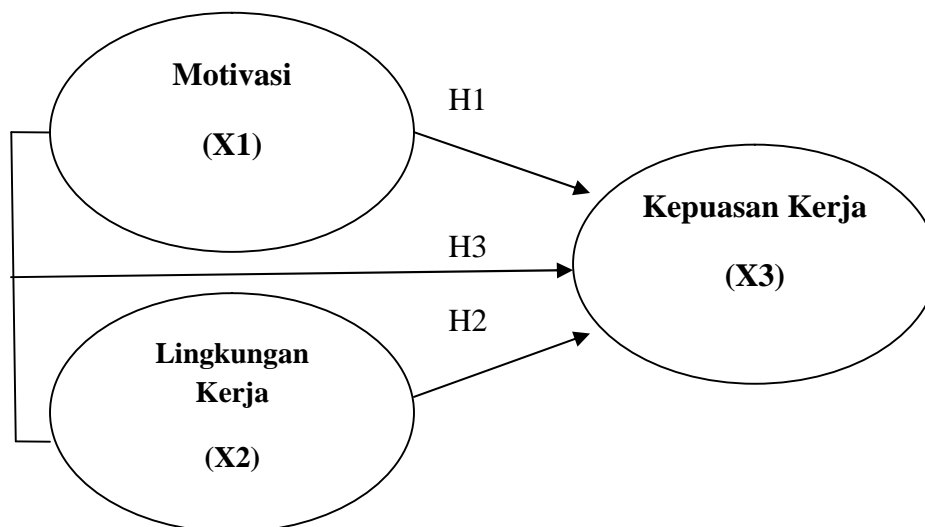
Perlengkapan peralatan kerja dapat mendukung segala pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, jika ada peralatan yang kurang lengkap dan belum bisa dipenuhi oleh perusahaan maka dapat berdampak pada hasil kerja seorang karyawan, hal ini sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Sedarmayati (2014) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok dengan adanya peralatan yang lengkap maka karyawan akan merasa puas dalam bekerja.

Pada lingkungan kerja non fisik, Wursanto (2009: 269-270) berpendapat bahwa lingkungan kerja non fisik sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja antara lain yaitu perilaku dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karir semaksimal mungkin sesuai dengan batasan kemampuan masing-masing anggota. Dengan adanya

perilaku yang baik dan kesempatan untuk mengembangkan karir maka akan sangat berpengaruh dalam kepuasan kerja karna karyawan akan merasa nyaman dengan lingkungannya serta tidak ada tekanan di lingkungannya.

2.6 Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Seorang karyawan ketika memiliki kecintaan akan sebuah pekerjaan yang dirinya kerjakan. serta didukung dengan peralatan yang lengkap yang ada dikantor dan lingkungan sesama anggota baik dapat membuat seorang karyawan mendapat hasil pekerjaan yang baik, hal ini sesuai dengan pendapat dari Kasmir (2016) peralatan kantor yang memadai dan rasa tanggung jawab yang tinggi dapat membuat karyawan termotivasi dalam bekerja, dapat mendapatkan target dan harapan yang ditentukan oleh perusahaan.



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian Pemikiran

2.7 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis diartikan suatu jawaban yang sementara terhadap suatu permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Menurut Sugiyono (2013), perumusan hipotesis merupakan langkah ketiga dalam penelitian setelah

mengemukakan kerangka berpikir dan landasan teori. Hipotesis merupakan jawaban sementara dari permasalahan yang akan diteliti. Hipotesis disusun dan diuji untuk menunjukkan benar atau salah dengan cara terbebas dari nilai dan pendapat peneliti yang menyusun dan mengujinya.

H1 : Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Jasa Raharja Area Sumatera Bagian Selatan.

H2 : Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Jasa Raharja Area Sumatera Bagian Selatan.

H3 : Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Jasa Raharja Area Sumatera Bagian Selatan.