

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1. Program Kesejahteraan Karyawan

Karyawan merupakan salah satu unsur penting pada sebuah perusahaan dalam usaha mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Penanganan yang tidak tepat oleh manajemen perusahaan pada karyawan akan menghambat pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Oleh karenanya, dalam usaha memelihara dan mempertahankan karyawannya perusahaan memberikan suatu bentuk balas jasa diluar upah dan gaji. Bentuk balas jasa ini sering disebut sebagai program kesejahteraan.

2.1.1.1. Pengertian Program Kesejahteraan Karyawan

Pelaksanaan program kesejahteraan yang dilakukan oleh perusahaan diharapkan dapat menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal terhadap perusahaan sehingga labour turnover relative rendah (Hasibuan, 2019:185).

Begitu besarnya makna dan manfaat kesejahteraan karyawan sehingga mendorong manajer menetapkan serta melaksanakan program kesejahteraan karyawan. Program kesejahteraan karyawan harusnya disusun berdasarkan peraturan legal, berasaskan keadilan dan kelayakan (internal dan eksternal konsistensi) dan berpedoman kepada kemampuan perusahaan.

Untuk memproleh gambaran yang lebih jelas lagi berikut beberapa pendapat beberapa para ahli mengenai program kesejahteraan karyawan, diantaranya :

Menurut Panggabean (2004:96) mengemukakan:

“Kesejahteraan karyawan yang juga dikenal sebagai benefit mencakup semua jenis penghargaan berupa uang yang tidak dibayarkan secara langsung kepada karyawan”.

Definisi lain yang dikemukakan oleh Dale Yoder dalam Hasibuan (2019:186) bahwa:

“Kesejahteraan dapat dipandang sebagai uang bantuan lebih lanjut kepada karyawan. Terutama pembayaran kepada mereka yang sakit, uang bantuan untuk tabungan karyawan, pembagian berupa saham, perawatan rumah sakit, dan pensiun”.

Hasibuan (2019:185) sendiri juga berpendapat bahwa:

“Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non-material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat”.

Berdasarkan definisi-definisi maupun pendapat-pendapat yang telah dikemukakan oleh para ahli diatas mengenai program kesejahteraan maka dapat disimpulkan bahwa program kesejahteraan merupakan salah satu upaya pemeliharaan karyawan yang dilakukan oleh perusahaan dengan memberikan balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukannya berupa pemberian atau pembayaran keuangan tidak langsung diluar upah dan gaji (tunjangan dan fasilitas). Dimana pelaksanaan program kesejahteraan tersebut harus mampu memelihara dan mempertahankan karyawan agar tetap dapat beraktivitas secara maksimal untuk perusahaan, serta harus diberikan dengan efektif dan selektif guna mendorong tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

2.1.1.2. Tujuan Program Kesejahteraan Karyawan

Setiap perusahaan mempunyai tujuan-tujuan tertentu dalam melaksanakan program kesejahteraan, kesejahteraan yang diberikan hendaknya bermanfaat dan dapat mendorong untuk tercapainya tujuan

perusahaan, karyawan dan masyarakat serta tidak melanggar peraturan legal pemerintah juga dapat memberikan keuntungan baik pada pihak karyawan maupun perusahaan.

Menurut Hasibuan (2019:187), tujuan pemberian kesejahteraan antara lain sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kesetiaan dan keterikatan karyawan pada perusahaan
2. Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan beserta keluarganya
3. Memotivasi gairah kerja, disiplin, dan produktivitas kerja karyawan
4. Menurunkan tingkat absensi dan *turnover* karyawan
5. Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman
6. Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan
7. Memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas karyawan
8. Mengefektifkan pengadaan karyawan
9. Membantu pelaksanaan program pemerintah dalam meningkatkan kualitas manusia Indonesia
10. Mengurangi kecelakaan dan kerusakan peralatan perusahaan
11. Meningkatkan status sosial karyawan beserta keluarganya

Tujuan utama dari pelaksanaan atau pemberian program kesejahteraan adalah untuk membuat karyawan mengabdikan hidupnya pada perusahaan dalam jangka panjang atau menciptakan sikap loyalitas pada perusahaan yang disertai dengan tingkat kepuasan kerja, semangat kerja, disiplin kerja dan dedikasi yang tinggi.

2.1.1.3. Jenis-jenis Program Kesejahteraan Karyawan

Jenis-jenis kesejahteraan karyawan yang diberikan adalah berupa finansial dan nonfinansial yang bersifat ekonomis, serta pemberian fasilitas dan pelayanan. Pemberian kesejahteraan perlu diprogram dengan sebaik-baiknya, supaya bermanfaat dalam mendukung tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Program kesejahteraan harus berdasarkan keadilan dan kelayakan, berpedoman kepada peraturan legal pemerintah dan didasarkan atas kemampuan perusahaan. Hal ini penting supaya kesejahteraan yang pernah diberikan tidak ditiadakan karena akan mengakibatkan karyawan malas, disiplinnya merosot, kerusakan meningkat, bahkan *turnover* meningkat. Program kesejahteraan harus diinformasikan secara terbuka dan jelas, waktu pemberiannya tepat dan sesuai dengan kebutuhan karyawan. (Hasibuan, 2019:187)

Jenis-jenis kesejahteraan yang diberikan harus selektif dan efektif dalam mendorong terwujudnya tujuan perusahaan, penetapan dalam pelaksanaan program kesejahteraan haruslah hati-hati dan tidak didasarkan pada perasaan belaka tetapi harus dapat dipertanggungjawabkan juga.

Adapun jenis-jenis program kesejahteraan menurut Hasibuan (2019:188) adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Jenis-jenis Program Kesejahteraan

No	Ekonomis	Fasilitas	Pelayanan
1	Uang pensiun	Mushala/masjid	Puskesmas/dokter
2	Uang makan	Kafetaria	Jemputan karyawan
3	Uang transport	Olahraga	Penitipan bayi
4	Uang Lebaran/Natal	Kesenian	Bantuan hukum
5	Bonus/gratifikasi	Pendidikan/seminar	Penasihat keuangan
6	Uang duka kematian	Cuti dan cuti hamil	Asuransi/astek
7	Pakaian dinas	Koperasi dan toko	Kredit rumah

8	Uang pengobatan	Izin	
---	-----------------	------	--

Jenis atau bentuk program kesejahteraan yang telah disampaikan diatas tidak semua diberikan oleh setiap perusahaan kepada karyawannya, juga tidak semua perusahaan memberikan jenis program kesejahteraan yang sama. Hal ini tergantung pada masing-masing kebijakan yang ada pada setiap perusahaan. Pelaksanaan program kesejahteraan ini perlu diperhatikan apakah kesejahteraan yang dilakukan dapat memberikan manfaat baik atau tidak bagi perusahaan maupun karyawan.

2.1.1.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perkembangan Program Kesejahteraan Karyawan

Menurut Panggabean (2004:101) program kesejahteraan karyawan semakin penting untuk dilaksanakan, adapun alasan-alasan yang mendasarinya ialah karena beberapa hal berikut ini diantaranya:

1. Perubahan sikap karyawan yang disebabkan meningkatnya tingkat pendidikan
2. Tuntutan serikat karyawan
3. Persyaratan dari pemerintah yang diwujudkan dalam bentuk undang-undang
4. Persaingan yang semakin berat mengakibatkan para pengusaha harus berusaha untuk memberikan berbagai jaminan agar para karyawan tidak lari dari perusahaan
5. Adanya pengawasan terhadap tinggi rendahnya tingkat upah, terutama dari perkumpulan para pengusaha untuk mencegah persaingan dalam pemberian upah. Hal ini akan mengakibatkan pengusaha tidak begitu saja menaikkan tingkat upah, dan untuk mengatasinya kadang-kadang pengusaha memberikan kenaikan dalam bentuk jaminan sosial kepada para karyawannya

2.1.1.5. Prinsip-prinsip Program Kesejahteraan Karyawan

Pemberian program kesejahteraan dari perusahaan kepada karyawan hendaknya dapat dilaksanakan secara maksimal dan efektif. Untuk mencapai program kesejahteraan yang maksimal dan efektif maka perlunya pelaksanaan yang didasarkan pada asas keadilan dan kelayakan. Keadilan yang dimaksud disini bukan berarti setiap karyawan menerima kesejahteraan yang sama besarnya, namun keadilan yang disesuaikan berdasarkan penyesuaian jasa yang telah diberikan kepada perusahaan atas jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab dan jabatan. Sedangkan kelayakan adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan dengan menggunakan tolak ukur yang berlaku di masyarakat dan negara.

Menurut Ranupandojo dan Husnan (2016:270) prinsip utama dari program ini sebagaimana program lain adalah agar keuntungan (hasil) yang diperoleh minimal bisa dipakai untuk menutup biayanya. Sebagai tambahan dari prinsip ini bisa disebutkan beberapa prinsip lainnya. Adapun prinsip-prinsip tersebut ialah:

1. Hendaknya diarahkan untuk memuaskan kebutuhan yang sebenarnya
2. Pelayanan ini hendaknya dibatasi pada kegiatan-kegiatan yang lebih efektif dijalankan secara kelompok daripada secara individu
3. Pelayanan haruslah menggunakan dasar yang seluas mungkin
4. Biasanya program pelayanan ini hendaknya bisa dihitung dan provisinya ditentukan secara jelas untuk dasar pembelanjaannya

2.1.2. Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan hal penting pada sebuah perusahaan atau organisasi dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor utama yang

diperlukan sebagai alat pengingat terhadap karyawan yang tidak mau patuh pada peraturan atau sistem yang diterapkan pada perusahaan. Sehingga seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin yang baik adalah apabila karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya

2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja merupakan sikap atau perilaku seseorang yang menunjukkan kepatuhan, ketaatan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban terhadap suatu peraturan perusahaan atau organisasi.

Melaksanakan disiplin kerja pada kegiatan operasional perusahaan sangatlah penting. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja dapat menjamin terpeliharanya peraturan dan kelancaran dalam pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga akan mendorong terwujudnya tujuan perusahaan serta memperoleh hasil yang maksimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan karena setiap kegiatan berjalan sesuai dengan semestinya sehingga akan memberikan dorongan gairah kerja, dan akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Untuk memahami secara tepat berikut beberapa pendapat beberapa para ahli mengenai disiplin kerja diantaranya:

Menurut Keith David dalam Mangkunegara (2017:129) mengungkapkan bahwa:

“Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”.

Pendapat lain dikemukakan oleh Hasibuan (2019:193) yang menyatakan bahwa:

“Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”

Pendapat selanjutnya dikemukakan oleh Rivai *et al.* (2015: 599) yang mengungkapkan bahwa:

“Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Berdasarkan pendapat-pendapat yang telah dikemukakan oleh para ahli diatas mengenai disiplin kerja, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap atau perilaku kesediaan seseorang untuk patuh, setia, taat dan tertib terhadap sebuah peraturan yang berlaku pada sebuah perusahaan atau organisasi, juga sebagai bentuk pengendalian bagaimana seseorang harus bersikap terhadap semua peraturan-peraturan yang ada. Disiplin kerja juga merupakan sikap positif karyawan terhadap peraturan dan pendisiplinan yang dilakukan perusahaan.

2.1.2.2. Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi (Henry Sinamora dalam Sinambela, 2016: 339).

Siswanto dalam Sinambela (2016:340) menuturkan bahwa maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah tercapainya beberapa tujuan, adapun diantaranya ialah:

1. Tujuan umum disiplin kerja, ialah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini, maupun hari esok.

2. Tujuan khusus disiplin kerja, diantaranya ialah:
 - a. Untuk para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan serta kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen
 - b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimal pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidak pekerjaan yang diberikan kepadanya.
 - c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan sebaik-baiknya
 - d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan
 - e. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang

Berbagai aturan yang ditetapkan oleh perusahaan dimaksudkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Ketika suatu aturan dilanggar maka efektivitas suatu perusahaan berkurang sampai tingkat tertentu tergantung pada besar atau kerasnya pelanggaran. Dalam hal ini, atasan atau manajer harus menyadari bahwa tindakan pendisiplinan dapat menjadi tindakan yang positif apabila dilakukan dengan konsisten dan adil. Pelaksanaan tindakan disiplin kerja tidak hanya memperbaiki perilaku karyawan, tetapi juga akan mengurangi masalah-masalah pendisiplinan dimasa yang akan datang.

2.1.2.3. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:129) terdapat 2 bentuk disiplin kerja, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakan disiplin kerja.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

2.1.2.4. Prinsip-prinsip Disiplin Kerja

Sebagaimana pentingnya untuk melaksanakan sebuah disiplin kerja dalam perusahaan dimana merupakan hak dan tanggung jawab seorang manajer untuk menerapkannya. Akan tetapi, ada beberapa prinsip yang menjadi pedoman dalam mengambil tindakan disipliner. Adapun Bacal dalam Sinambela (2016:343) menguraikan beberapa prinsip disiplin kerja sebagai berikut:

1. Mengambil tindakan disipliner harus sesuai dengan hukum setempat dan perjanjian pemburhan yang berlaku

2. Mendokumentasikan semua tindakan disipliner secara lengkap, secara mendetail kekurangan yang sebenarnya dalam kinerja, bagaimana hal itu diidentifikasi, bagaimana hal itu dikomunikasikan kepada pegawai yang bersangkutan dan langkah-langkah yang telah diambil untuk memecahkan masalah itu
3. Tindakan disipliner yang diambil hendaknya menggunakan tingkat paksaan dan tekanan terendah yang diperlukan untuk memecahkan masalah kinerja
4. Semakin besar tingkat pemaksaan yang digunakan, semakin kecil kemungkinan untuk mencapai *win-win solution* yang konstruktif dan tahan lama. Gunakanlah tindakan disipliner yang keras hanya bila diperlukan dan dibenarkan oleh seriusnya masalah yang dihadapi
5. Semakin kita mampu menggambarkan dengan jelas permasalahan kinerja yang terjadi, semakin mungkin kita dapat memecahkannya bersama pegawai yang bersangkutan, dan semakin besar pula perlindungan hukum yang kita dapatkan bila kita terpaksa mengambil tindakan disipliner yang keras

2.1.2.5. Indikator Disiplin Kerja

Hasibuan (2019:194) mengungkapkan bahwa pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu perusahaan atau organisasi, diantaranya:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja bersungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin yang baik, jujur, adil, serta seseuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para karyawan atau bawahan pun akan kurang disiplin. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan akan semakin baik pula. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan

yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

5. Waskat (Pengawasan Melekat)

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Waskat juga efektif untuk mencegah atau mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner berdasarkan sanksi hukuman yang telah ditetapkan akan mewujudkan kedisiplinan yang baik dalam perusahaan tersebut.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan susasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

2.1.3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh pada bagaimana karyawan melaksanakan pekerjaannya sehingga sangat perlu diperhatikan oleh perusahaan. Karyawan akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik dan mencapai hasil yang optimal apabila ditunjang pula dengan suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Pada sebuah perusahaan lingkungan kerja adalah sebuah tempat dimana karyawan melaksanakan kegiatan setiap harinya. Lingkungan kerja merupakan semua keadaan yang ada pada tempat karyawan bekerja yang memberikan pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang kondusif dan baik akan memberikan pengaruh yang baik pula pada karyawan, rasa aman, nyaman dan menyenangkan tempat dimana mereka bekerja akan timbul sehingga memungkinkan membuat karyawan dapat bekerja dengan optimal.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap karyawan dalam usaha menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja yang baik dan sesuai akan menimbulkan kepuasan pada karyawan yang pada akhirnya membuat mereka bekerja dengan lebih optimal, sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak sesuai maka akan menimbulkan kurangnya kepuasan pada karyawan dan bekerja pada keadaan atau kondisi yang tidak nyaman sehingga karyawan tidak dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan mencapai hasil yang optimal.

Untuk mengetahui pengertian yang lebih tepat mengenai lingkungan kerja berikut pendapat beberapa para ahli, diantaranya:

Menurut Nitisemito (2015: 109) mengungkapkan bahwa:

“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”.

Kemudian Reksohadiprojo dan Gitosudarmo dalam Enny (2019: 56) berpendapat bahwa:

“Lingkungan kerja ialah suatu kondisi atau keadaan tempat kerja yang perlu diatur hingga tidak mengganggu pekerjaan para karyawan dan agar diperoleh kenaikan produktivitas dan berkurangnya biaya produksi tiap tahun”.

Selain itu pendapat lain dikemukakan oleh Ahyari dalam Enny (2019: 56) yang menyatakan bahwa:

“Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para karyawan tersebut bekerja yang didalamnya terdapat unsur kondisi dimana karyawan tersebut bekerja”.

Berdasarkan dari beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar tempat para karyawan bekerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam

melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal.

2.1.3.2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011: 26) menyampaikan bahwa secara garis besar lingkungan kerja dapat terbagi menjadi dua jenis, adapun penjelasannya ialah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
- b. Lingkungan perantara atau dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2. Lingkungan kerja non-fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi pada lingkungan kerja karyawan yang berupa atau berkaitan dengan suasana kerja maupun hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan serta hubungan antar sesama karyawan. Lingkungan kerja non-fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan, karena dengan adanya suasana maupun hubungan kerja yang baik maka karyawan akan merasa nyaman berada pada lingkungan kerja sehingga tugas yang dibebankan kepadanya dapat terlaksana dengan baik.

Berdasarkan uraian diatas mengenai jenis-jenis lingkungan maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan disekitar tempat karyawan bekerja berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari yang disediakan perusahaan yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap pekerjaannya. Sedangkan lingkungan kerja non-fisik merupakan keadaan disekitar tempat karyawan bekerja yang bersifat non-fisik, biasanya hanya dapat dirasakan oleh perasaan karyawan misalnya perasaan nyaman berada dilingkungan kerja atau perasaan harmonis dalam berhubungan baik antara sesama karyawan maupun dengan pimpinan.

2.1.3.3. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Enny (2019: 57) mengungkapkan bahwa, manfaat lingkungan kerja ialah menciptakan gairah kerja juga kepuasan kerja sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya tinggi.

Lingkungan kerja yang baik ialah lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang kondusif di tempat kerja merupakan salah satu syarat untuk menciptakan kinerja perubahan yang lebih baik. Lingkungan kerja yang kondusif sendiri bisa tercipta jika adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan maupun antar bawahan sendiri. perusahaan juga harus bisa menciptakan rasa kepercayaan tinggi terhadap bawahan maupun antar karyawan, dalam arti para karyawan merasa tidak ada rasa saling mencurigai melainkan saling menjaga. Jika sudah tercipta perasaan seperti ini maka lingkungan kerja yang kondusif dapat tercapai.

2.1.3.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non-fisik. Sedarmayanti (2011: 28) mengungkapkan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja fisik dan mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan diantaranya adalah:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan perusahaan sulit dicapai.

2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha 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 normal tubuh. Temperatur yang terlampau dingin akan mengakibatkan gairah kerja menurun. Sedangkan temperatur udara yang terlampau panas, akan mengakibatkan cepat timbul kelelahan tubuh dan dalam bekerja cenderung membuat banyak kesalahan.

3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam presentase. Kelembaban ini berhubungan 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 kelembabannya 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 sekitarnya.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Kotornya udara dapat dirasakan dengan sesak nafas dan ini tidak boleh dibiarkan berlangsung terlalu lama karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh 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 populasi yang cukup menyibukan 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 dalam 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.

Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu:

- a. Lamanya kebisingan
- b. Intensitas kebisingan
- c. Frekuensi kebisingan

Makin lama telinga mendengar kebisingan, makin buruk akibatnya. Tingkat kebisingan yang mengganggu dapat merusak pendengaran, menyebabkan terjadi kesalahan dalam komunikasi. Selain itu, akan berpengaruh pada emosi karyawan yang apabila tidak diatasi maka akan menimbulkan stress dalam bekerja

6. Getaran mekanis di tempat kerja

Geratan mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Besarnya getaran ditentukan oleh intensitas (meter/detik) dan frekuensi getarannya (getaran/detik). Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Sedangkan alat yang ada dalam tubuh mempunyai frekuensi yang alami, dimana alat yang

satu berbeda frekuensi alamnya dengan alat yang lain. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terjadi apabila frekuensi alam ini beresonansi dengan frekuensi dari gerakan mekanis.

Secara umum getaran mekanis dapat menggu tubuh dalam hal:

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

7. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu 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 mengganggu 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. Dibawah ini terdapat daftar beberapa warna yang dapat mempengaruhi perasaan manusia.

Tabel 2.2 Daftar Warna dan Pengaruhnya

Warna	Sifat	Pengaruh	Untuk ruang kerja
1. Merah	Dinamis, merangsang dan panas	Menimbulkan semangat kerja	Pekerjaan sepintas (singkat)
2. Kuning	Keanggunan, bebas dan hangat	Menimbulkan rasa gembira dan merangsang urat syaraf mata	Gang-gang jalan lorong
3. Biru	Tenang, tentram dan sejuk	Mengurangi tekanan atau ketegangan	Berfikir konsentrasi

Selain warna merangsang emosi atau perasaan, warna dapat mempengaruhi memantulkan sinar yang diterimanya. Banyak atau sedikitnya pantulan dari cahaya tergantung dari macam warna itu sendiri.

9. Dekorasi di tempat kerja

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

10. Musik di tempat kerja

Menurut 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 keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu, faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengamanan (SATPAM).

Sedangkan untuk faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non-fisik Sedarmayanti (2012:40) yang mengutip pendapat dari Nitisemito mengungkapkan bahwa perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Hubungan kerja dapat dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Hubungan kerja antar karyawan dengan atasan

Sikap atasan kepada karyawan memberikan pengaruh bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sikap saling menghormati dan menghargai perlu diterapkan dalam hubungan tersebut untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan. Sikap atasan yang bersahabat yang diciptakan pada lingkungan kerja akan menjadikan karyawan lebih nyaman dalam bekerja dan dapat menimbulkan semangat kerja juga kepuasan kerja bagi karyawan

2. Hubungan kerja antar sesama karyawan atau rekan kerja

Hubungan kerja antar sesama rekan kerja merupakan hal yang utama, terutama bagi karyawan yang bekerja secara berkelompok. Oleh karenanya perlu dibangun komunikasi yang baik diantara sesama karyawan, hubungan kerja yang baik antara karyawan satu dengan yang lainnya akan meningkatkan kenyamanan mereka dalam bekerja, dimana mereka akan saling bekerjasama atau saling membantu dalam

menyelesaikan suatu pekerjaan yang pada akhirnya menimbulkan semangat kerja atau kepuasan kerja yang tinggi.

2.1.4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada setiap perusahaan biasanya dijadikan ukuran atau tingkat keberhasilan dan merupakan tanda baik atau tidaknya sebuah perusahaan dikelola atau dijalankan. Seperti yang dinyatakan oleh Lussier dalam Kaswan (2015: 87) bahwa, tingginya kepuasan kerja merupakan tanda dari organisasi yang dikelola dengan baik.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda seseuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, sebaliknya semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakannya.

2.1.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja ialah perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah tingkat atau ukuran rasa puas karyawan yang menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Orang dengan kepuasan kerja yang tinggi mengalami keadaan emosi yang menyenangkan atau positif ketika mereka berfikir tentang pekerjaan atau pengalaman pekerjaannya, dalam bahasa sederhana mereka menyukai pekerjaannya.

Terdapat beberapa pendapat para ahli yang mengemukakan mengenai kepuasan kerja, diantaranya ialah:

Menurut Handoko dalam Sutrisno (2009:75) menyatakan bahwa:

“Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka”.

Kemudian Tiffin dalam Sutrisno (2009:76) berpendapat sebagai berikut:

“Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan”.

Selanjutnya Steve M. Jex dalam Sinambela (2016:302) menyatakan:

“Kepuasan kerja sebagai tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan, kepuasan kerja melulu berkaitan dengan sikap pekerja atau pekerjaannya. Sikap tersebut berlangsung dalam aspek kognitif dan aspek perilaku. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan.”

Berdasarkan berbagai pendapat yang dikemukakan diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja biasanya mengacu pada sikap karyawan tentang bagaimana perasaan mereka dalam memandang pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan. Kepuasan kerja merupakan sikap positif yang dirasakan oleh karyawan ketika mendapatkan sesuatu yang dapat memenuhi harapan dan keinginannya.

2.1.4.2. Jenis-jenis Kepuasan Kerja

Menurut As'ad (2006: 78) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat dibagi menjadi tiga macam jenis. Adapun uraian mengenai ketiga jenis kepuasan kerja tersebut ialah sebagai berikut:

1. *Intrinsic Satisfaction*, mengacu pada kinerja karyawan, aktualisasi diri serta rasa keberhasilan seperti kebebasan berkreasi dalam bekerja dan kejelasan tugas
2. *Extrinsic Satisfaction*, merupakan bentuk penghargaan yang diberikan organisasi kepada karyawan
3. *General Job Satisfaction*, merupakan kumpulan rasa kepuasan karyawan terhadap berbagai jenis pekerjaan yang pernah dikerjakannya

2.1.4.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing masing karyawan. Menurut Mangkunegara (2017: 120) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya. Adapun penjelasan lebih lanjutnya ialah sebagai berikut:

1. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir persepsi dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, stuktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

2.1.4.4. Indikator Kepuasan Kerja

Dalam meneliti kepuasan kerja tentunya harus menggunakan sebuah ukuran. Ukuran suatu konsep adalah variabel. Menurut Stephen Robbins dalam Sinambela (2016: 324) mengajukan empat variabel yang mampu digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan, diantaranya ialah sebagai berikut:

1. Pekerjaan yang menantang secara mental

Pegawai cenderung memiliki pekerjaan yang memberikan kesempatan mereka menggunakan keahlian dan kemampuan, serta menawarkan variasi tugas, kebebasan dan umpan balik seputar sebaik mana pekerjaan yang mereka lakukan. Pekerjaan yang kurang menantang cenderung membosankan, sementara pekerjaan yang terlalu menantang cenderung membuat frustrasi dan rasa gagal. Di bawah kondisi moderat-menantang sebagian besar pekerja akan mengalami kesenangan dan kepuasan

2. *Reward* yang memadai

Kecenderungan pekerja dalam menginginkan sistem penghasilan dan kebijakan promosi yang diyakini adil, tidak mendua dan sejalan dengan harapannya. Saat pekerja menganggap penghasilan yang diterima setimpal dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keahlian dan sama berlaku bagi pekerja lainnya, kepuasan akan muncul. Tidak semua pekerja mencari uang dan sebab itu promosi merupakan alternatif lain kepuasan kerja. Banyak pula pekerja yang mencari kewenangan, perkembangan pribadi dan status sosial

3. Kondisi kerja yang mendukung

Perhatian pekerja pada lingkungan kerja, baik kenyamanan maupun fasilitas yang memungkinkan mereka melakukan pekerjaan secara baik. Studi-studi membuktikan bahwa pekerja cenderung tidak memiliki lingkungan kerja yang berbahaya atau tidak nyaman. Temperatur, cahaya dan faktor-faktor lingkungan lain tidaklah terlampau ekstrim. Mereka juga cenderung bekerja di lokasi yang dekat rumah, menggunakan fasilitas modern, serta peralatan kerja yang mencukupi

4. Kolega yang mendukung

Pekerja selain bekerja juga mencari kehidupan sosial. Tidak mengejutkan bahwa dukungan rekan kerja juga mampu meningkatkan kepuasan kerja

seorang pekerja. Perilaku atasan juga sangat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Studi membuktikan bahwa kepuasan kerja meningkat ketika supervisor dianggap bersahabat dan mau memahami, melontarkan pujian untuk kinerja bagus, mendengarkan pendapat pekerja dan menunjukkan minat personal terhadap mereka.

2.1.5. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilaksanakan tidak hanya didukung oleh teori dari para ahli namun juga harus didukung dengan adanya penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilaksanakan, agar penelitian ini memiliki pedoman yang relevan. Penelitian terdahulu akan membantu penelitian yang sedang dilaksanakan mengenai variabel-variabel yang sedang diteliti. Berikut ini merupakan beberapa hasil dari penelitian terdahulu yang disajikan dalam bentuk tabel, diantaranya sebagai berikut:

Tabel 2.3 Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Sumber	Persamaan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Delisius H., Aldofina dan Yantje	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kesejahteraan dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Tahuna	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan berpengaruh secara simultan dan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan	Jurnal EMBA, Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 3473-3482	Kesejahteraan dan kepuasan kerja
2	Nancy L. dan Hendra N.	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan	Jurnal EMBA, Vol.4 No.2 Juni 2016, Hal. 838-848	Lingkungan kerja dan kepuasan kerja

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
		Pada PNS di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa)	signifikan terhadap kepuasan kerja		
3	Ahmad Saputra dan Relly Rotua T.	Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin terhadap Kepuasan Kerja PT. PLN (Persero) P3B Sumbagut	Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel disiplin mempengaruhi variabel kepuasan kerja baik secara simultan maupun secara parsial	Jurnal Manajemen Bisnis STIE IBBI, Vol.29 No.2 Januari 2018, Hal. 1-8	Disiplin kerja dan kepuasan kerja
4	Lulu Novena S.	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial serta secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kepuasan kerja karyawan	Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol.60 No.2 Juli 2018, Hal. 162-168	Lingkungan kerja dan kepuasan kerja
5	Dewi Purnama S.	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta	Berdasarkan hasil analisis dapat dikatakan bahwa antara lingkungan kerja dan disiplin kerja secara sendiri maupun bersama-sama	Jurnal SAINTIKA UNPAM, Vol.1 No.1 Juli 2018, Hal. 108-132	Lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
		Sekecamatan Pondok Aren	dapat memberi sumbangan yang sangat berarti dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja		
6	Moch. Fachri S., Sidik Priadana dan Bayu Indra S.	Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Restoran Kampoeng Daun	Hasil analisis verifikatif menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan	Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen (JRBM), Vol.10 No.2 Agustus 2017, Hal. 24-33	Disiplin kerja dan kepuasan kerja

2.2. Kerangka Pemikiran

Setiap perusahaan pasti ingin semua tujuannya dapat tercapai dengan baik dan maksimal. Pencapaian tersebut tentunya dipengaruhi oleh bagaimana sumber daya manusia yang bekerja didalamnya mampu bekerja secara optimal atau tidak. Oleh karenanya, setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan serta keterampilan karyawannya guna membantu perusahaan dalam mencapai setiap tujuan. Agar hal tersebut tercapai, maka haruslah didukung dengan bagaimana perusahaan memelihara karyawan yang dimilikinya. Dilain pihak, karyawan selalu menginginkan imbalan atau balas jasa yang sesuai dengan kontribusi apa yang telah mereka berikan pada perusahaan. Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk menciptakan sumber daya manusia atau karyawan yang optimal ini adalah dengan memastikan bahwa program pemeliharaan seperti pelaksanaan kesejahteraan, disiplin kerja dan lingkungan dimana karyawan bekerja tetap

terjaga dengan baik, sehingga setiap karyawan yang bekerja dapat merasa puas akan pekerjaannya.

Pelaksanaan program kesejahteraan oleh perusahaan menjadi salah satu alasan karyawan merasa puas dalam bekerja. Program kesejahteraan merupakan bentuk pemeliharaan yang dilakukan perusahaan kepada karyawannya. Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila perusahaan juga memberikan imbalan diluar upah dan gaji, seperti pemberian balas jasa berupa program kesejahteraan. Pemberian program kesejahteraan disesuaikan dengan bagaimana setiap individu bekerja, hal tersebut memberikan pengertian bahwa setiap karyawan akan terdorong untuk senantiasa bekerja secara optimal agar mendapatkan program kesejahteraan yang adil dan layak.

Menurut Hasibuan (2019:185), kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non-material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat.

Adapun pengukuran atau indikator yang digunakan untuk melihat bagaimana program kesejahteraan dilaksanakan berdasarkan Hasibuan (2019:188) adalah sebagai berikut:

1. Program kesejahteraan yang bersifat ekonomis
2. Program kesejahteraan yang bersifat fasilitas
3. Program kesejahteraan yang bersifat pelayanan

Pada penelitian sebelumnya yang telah dilaksanakan oleh Delisius, Aldofina dan Yantje dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kesejahteraan dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Tahuna” (2018) mengemukakan bahwa program kesejahteraan berpengaruh positif terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut memberi kesimpulan bahwa program kesejahteraan dapat

mendorong karyawan untuk merasa puas, karena karyawan memperoleh sesuatu sesuai dengan apa yang telah dikerjakannya.

Selanjutnya, disiplin kerja juga dapat berpengaruh pada seberapa besar kepuasan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas dan pekerjaannya. Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku atau kesediaan karyawan untuk patuh setia, taat dan tertib terhadap peraturan yang berlaku pada perusahaan. Disiplin kerja yang diterapkan pada perusahaan dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan patuh sesuai pada peraturan yang berlaku. Tanpa adanya disiplin kerja, maka segala kegiatan yang dilakukan karyawan dalam bekerja akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan.

Sinambela (2016: 335) mengungkapkan bahwa, disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan.

Untuk mengetahui sejauh mana tingkat disiplin kerja karyawan, maka indikator yang dapat digunakan untuk mengukur hal tersebut menurut Hasibuan (2019:194) adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Taladan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat (Pengawasan Melekat)
6. Sanksi Hukuman
7. Ketegasan

8. Hubungan Kemanusiaan

Penelitian mengenai hubungan antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja sebelumnya pernah dilakukan oleh Ahmad Saputra dan Relly Rotua T. (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin terhadap Kepuasan Kerja PT. PLN (Persero) P3B Sumbagut” dimana pada penelitian tersebut menghasilkan kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap tingkat kepuasan karyawan. Hal tersebut sejalan pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Moch. Fachri, dkk. (2017) yang penelitiannya menyatakan bahwa memperhatikan kedisiplinan dimana diantaranya dengan memperhatikan tingkat ketelitian, tingkat kehadiran, tingkat ketepatan waktu karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja.

Kemudian, lingkungan kerja karyawan juga menjadi salah satu hal yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar tempat karyawan melakukan tugas-tugas atau pekerjaannya, yang berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang terpelihara dan diperhatikan dengan baik serta kondusif akan memberikan perasaan nyaman pada karyawan dalam bekerja sehingga diharapkan mampu membuat karyawan merasa puas. Oleh karenanya, perusahaan harus senantiasa memperhatikan lingkungan kerja karyawan agar tetap terjaga dengan baik guna menciptakan rasa nyaman pada karyawan dalam bekerja sehingga perasaan puas karyawan juga akan memudahkan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Nitisemito (2015: 109), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2012:40) adalah sebagai berikut:

1. Hubungan kerja antar karyawan dengan atasan
2. Hubungan kerja antar sesama karyawan atau rekan kerja

Pengaruh mengenai lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja telah dibuktikan pada penelitian terdahulu sebelumnya, dimana peneliti Lulu Novena S. (2018) menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa benar lingkungan kerja yang baik akan mendukung dan memberikan kepuasan kepada karyawan, dimana karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan berada pada lingkungan kerjanya. Hal tersebut juga diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nancy L. dan Hendra N. (2016) dengan judul penelitian "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PNS di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa)" dimana mereka menyatakan hal yang sama.

Kepuasan kerja sendiri memiliki arti yang sangat penting baik bagi perusahaan maupun karyawan. Karyawan yang merasa puas pastinya akan bekerja dengan lebih efektif dan produktif karena pandangan baik mereka terhadap pekerjaan. Hal tersebut akan memberikan pengaruh baik pula bagi perusahaan, dengan memiliki karyawan yang merasa puas dalam melakukan pekerjaannya, setiap pekerjaan yang dilakukan akan lebih efektif dan produktif sehingga pencapaian tujuan perusahaan akan lebih mudah didapatkan.

Sinambela (2016: 303) mengungkapkan bahwa, kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan kerjanya sendiri sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing karyawan. Semakin banyak harapan yang tercapai dari pekerjaan yang dilakukannya, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang akan dirasakan oleh karyawan. Sehingga, untuk mengetahui sejauh mana tingkat kepuasan seorang karyawan maka indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut Stephen Robbins dalam Sinambela (2016: 324) adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan yang mendukung secara mental
2. *Reward* yang memadai
3. Kondisi kerja yang mendukung
4. Kolega yang mendukung

Berdasarkan uraian teroris di atas dengan didukung penelitian terdahulu, maka dapat diambil kesimpulan bahwa baik program kesejahteraan, disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.3. Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka dapat diajukan suatu hipotesis sebagai berikut: “Terdapat pengaruh pelaksanaan program kesejahteraan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada karyawan bagian supermarket di Plaza Asia Mall Kota Tasikmalaya” baik secara simultan maupun parsial.