

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. LINGKUNGAN KERJA**

##### **1. Pengertian lingkungan kerja**

Menurut Basuki dan Susilowati mendefinisikan lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang didalam melaksanakan aktivitasnya.

Menurut Schultz & Schultz mengemukakan bahwa lingkungan kerja yaitu sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologi karena hal-hal yang dialami dengan pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan.

Alex S. Nitisemito mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya.<sup>12</sup> Sedangkan menurut Serdamayanti lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya dengan baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.<sup>13</sup>

Menurut Sihombing berpendapat lingkungan kerja adalah salah satu unsur yang harus didayagunakan oleh organisasi sehingga menimbulkan rasa nyaman, tentram, dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja organisasi tersebut.

Kemudian Anaraga dan Widiyanti mengungkapkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat

---

<sup>12</sup> Alex S. Nitisemito, *Manajemen personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia edisi 3*, 183.

<sup>13</sup> Sendarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (Bandung: Mandar Maju,2001),1.

mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya.<sup>14</sup>

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik berbentuk fisik maupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

## 2. Jenis-jenis lingkungan kerja

Sedarmayanti menyatakan bahwa lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik.<sup>15</sup>

### a. Lingkungan kerja fisik

Adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik terbagi menjadi dua kategori yaitu:

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan ( seperti: kusi, meja dan lain sebagainya)
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia seperti: temperatur, pencahayaan, sirkulasi udara, warna, bau tidak sedap dan lain-lain.

### b. Lingkungan kerja non fisik

Menurut sedarmayanti lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja.<sup>16</sup> Menurut Alex Nitisemito perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama

---

<sup>14</sup> Panji Anoraga dan Ninik Widiyanti, *Psikologi dalam Perusahaan* (Jakarta: Rineka,2001),129.

<sup>15</sup> Ibid., 21

<sup>16</sup> Ibid., 31.

diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.<sup>17</sup>

### 3. Faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti ada beberapa faktor yang mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja yaitu:

#### a. Lingkungan kerja fisik.

Adapun faktor fisik lingkungan kerja yaitu :

##### 1) Pewarnaan

Warna yang dimaksud disini adalah warna ruang tempat kerja, dimana warna ini selain berpengaruh terhadap kemampuan mata untuk melihat obyek, juga warna disekitar tempat kerja berpengaruh secara psikologis bagi para pekerja, karena menurut penyelidikan setiap warna memberi pengaruh secara psikologis berbeda-beda terhadap manusia.

Pemanfaatan warna yang tepat diperusahaan dapat membantu mendorong kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Sebenarnya bukan warna saja yang perlu diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus perlu diperhatikan. Hal ini disebabkan karena komposisi warna yang salah akan mengganggu pemandangan, sehingga dapat menimbulkan rasa kurang menyenangkan. Rasa tidak menyenangkan ini dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan dalam kerja karyawan. Misalnya warna biru yang diijarkan warna ungu ini akan nampak suram.

##### 2) Kebersihan

Dalam setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungannya, sebab hal ini mempengaruhi kesehatan maka dengan lingkungan kerja yang bersih akan mempengaruhi kesehatan dan kejiwaan seseorang. Lingkungan yang bersih juga akan menimbulkan rasa senang sehingga bisa

---

<sup>17</sup> Alex S. Nitisemito, *Manajemen personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia edisi 3*, 183.

mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja pada karyawan. Bayangkan jika bekerja pada suatu tempat yang berdebu dan bau tidak enak sedangkan pekerjaan kita memerlukan konsentrasi yang tinggi maka kita akan merasa terganggu dengan keadaan tersebut. Lingkungan kerja ini mencakup baik dari ruang kerja pribadi dan keseluruhan ruang kerja, maupun fasilitas yang mendukung tempat kerja.

### 3) Penerangan

Penerangan yang ada di ruang kerja mempengaruhi kemampuan manusia untuk melihat obyek secara jelas, cepat tanpa menimbulkan kesalahan. Kebutuhan akan penerangan yang baik akan semakin diperlukan apabila kita mengerjakan suatu pekerjaan yang memerlukan ketelitian karena penglihatan. Penerangan yang kurang mengakibatkan mata pekerja menjadi cepat lelah, karena mata akan berusaha untuk bisa melihat, dimana lelahnya mata mengakibatkan kelelahan mental lebih jauh lagi keadaan tersebut bisa menimbulkan rusaknya mata.

Dalam hal penerangan disini bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk penerangan dari matahari. Karena dalam menyelesaikan tugasnya seringkali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup. Untuk melaksanakan penghematan biaya maka dapat menggunakan sinar matahari. Meskipun demikian haruslah dijaga agar sinar yang masuk tidak menimbulkan silau. Perusahaan harus mengusahakan penerangan yang mendukung tetapi tidak menyulitkan bagi pekerjaan. Sebab dengan cara ini diharapkan pekerja dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik, lebih teliti dan kelelahan dapat dikurangi. Dengan demikian hasil produksi yang lebih baik dapat diterima bagi pihak perusahaan.

#### 4) Keamanan

Faktor penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah tingkat keamanan. Perusahaan dapat memberikan jaminan terhadap keamanan karyawan baik secara fisik (dari bahaya kecelakaan dan penyakit) maupun non fisik (jaminan hari tua/pensiun). Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan ketenangan akan mendorong semangat kerja karyawan, rasa aman ini pada dasarnya dimaksudkan keamanan dalam bekerja.

#### 5) Ventilasi

Udara disekitar terasa segar karena adanya pergantian udara sehingga pekerja dapat merasa nyaman dan betah saat melakukan pekerjaan. Sumber utama udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Dengan cukupnya oksigen ditempat kerja ditambah dengan pengaruh psikologis dari adanya tanaman ditempat kerja akan memberikan kesegaran dan ini membantu dalam pemuliharaan kelelahan.

Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang atau kepengapan masih dirasakan, dapat menggunakan kipas angin atau AC. Dengan menggunakan kipas angin atau AC dapat menciptakan kesejukan dan mengurangi kepengapan serta dapat mengatur temperatur suhu yang ada didalam ruang tempat kerja karena tubuh manusia selalu berubah menyesuaikan suhu diluar tubuh sehingga dapat mengurangi kelelahan dan rasa panas.

#### 6) Peralatan kerja

Agar karyawan merasa puas dalam melakukan pekerjaannya, maka pihak perusahaan harus menyediakan alat-alat kerja yang dibutuhkan dengan lengkap. Hal ini bertujuan untuk memudahkan para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang dibebankan kepada dirinya sehingga kerja mereka lebih meningkat.

7) Bau-bauan ditempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.<sup>18</sup>

b. Lingkungan kerja non fisik

Adapun faktor non fisik lingkungan kerja yaitu :

1) Hubungan dengan atasan (supervisi)

Hubungan yang terjalin antara atasan atau supervisi di dalam suatu perusahaan dapat mendorong terjadinya peningkatan kepuasan kerja pada karyawan. Hubungan yang terjalin baik tersebut berarti mengindikasikan adanya saling pengertian dan hormat menghormati antara kedua pihak. Dengan demikian karyawan akan merasa puas karena diperhatikan oleh perusahaan sehingga mereka bekerja dengan lebih giat.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Kerjasama dengan sesama rekan kerja juga dapat membantu kelancaran berkomunikasi saat akan maupun sesudah melakukan pekerjaan dengan baik atau bahkan dapat lebih baik. Hubungan dengan rekan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja para karyawan. Jika hubungan dengan rekan kerja baik maka karyawan akan merasa puas karena mereka bekerja dalam lingkungan yang tenang. Pekerjaan akan menjadi lebih ringan dan mudah untuk diselesaikan jika adanya suasana saling mendukung. Sebaliknya, apabila hubungan dengan rekan kerja buruk, maka akan menyebabkan karyawan tidak dapat berkonsentrasi dalam melakukan pekerjaannya sehingga karyawan tidak dapat bekerja secara maksimal.

---

<sup>18</sup> Sendarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, 21-23.

3) Kecocokan seorang pekerja dengan pekerjaannya

Pekerjaan dapat menghasilkan pekerjaan yang maksimal apabila pimpinan perusahaan dapat menempatkan pekerjaannya sesuai dengan keahlian dan keterampilan. Hal ini dapat diartikan dengan menempatkan seseorang pada keahlian yang tepat, di dalam tempat kerja yang tepat, sehingga mampu menghasilkan produk dan waktu yang tepat.

4) Kerjasama dengan rekan kerja

Pekerja dapat bekerja dengan tenang dan serius apabila tidak ada rasa ingin menang sendiri yang cenderung mengedepankan sikap egois. Dengan adanya sikap egois akan menimbulkan sikap saling bermusuhan antara pekerja didalam ruang kerja dan adanya saling menjatuhkan antar sesama rekan kerja. Dengan adanya sikap saling kerjasama maka akan mewujudkan keakraban dengan sesama pekerja.<sup>19</sup>

Sedangkan menurut Newstrom, ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu:

- 1) *Illumination* (pencahayaan)
- 2) *Temperature* (suhu)
- 3) *Noise* (bising)
- 4) *Pollution* (pencemaran)
- 5) *Aesthetic Factors* (faktor keindahan)
- 6) *Feeling of Privacy* (privasi dari pegawai)
- 7) *Sense of status and importance* (berinteraksi dan diakui keberadaannya)<sup>20</sup>

Adapun faktor-faktor lingkungan kerja menurut Ignatius Wursanto adalah sebagai berikut:

---

<sup>19</sup> Ibid., 21-23.

<sup>20</sup> Newstrom John W, *Perilaku dalam organisasi* ( Jakarta: Erlangga,1996), 469-478.

#### 1) Kondisi kerja

Kondisi kerja dikatakan baik apabila memungkinkan seseorang untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, baik kondisi fisik maupun psikologis. Kondisi fisik berhubungan dengan kondisi gedung, ruang kerja, ventilasi, dan sebagainya sedangkan kondisi psikologis seperti hubungan yang harmonis, kesempatan untuk maju dan sebagainya.

#### 2) Keamanan dalam pekerjaan

Yang dimaksud keamanan dalam pekerjaan adalah terjaminnya keselamatan kerja selama melaksanakan tugas. Misalnya perlakuan adil dan manusiawi, aman dari segala bentuk pemutusan kerja dan aman dari segala macam tuduhan dan hinaan, adanya jaminan kesehatan.<sup>21</sup>

#### 4. Indikator lingkungan kerja

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito yaitu sebagai berikut:

##### a. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antar orang-orang yang berada di tempat tersebut.

##### b. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa saling intrik diantara sesama teman sekerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

---

<sup>21</sup> Ignatius Wursanto, *Dasar-dasar Ilmu Organisasi* (Yogyakarta, Andi Offset, 2003), 301.

c. Hubungan dengan atasan

Seorang atasan harus dapat menciptakan hubungan dan komunikasi yang baik dengan bawahan agar dapat menimbulkan sikap kepercayaan diri bagi karyawan dan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Sebuah salam atau sapaan dapat berimbas baik bagi psikis karyawan dan akan menganggap sapaan tersebut adalah perhatian yang diberikan oleh pimpinan.

d. Jam kerja atau istirahat

Jam kerja adalah waktu yang diberikan lembaga kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan. Biasanya jam kerja sudah ditetapkan oleh peraturan lembaga yang sudah ada, pembagian jam kerja bertujuan untuk menertibkan kedisiplinan karyawan dalam bekerja dan pemberian jam kerja yang tepat dapat memacu produktivitas dan kreativitas dalam bekerja. Pemberian jam kerja yang berlebih dapat menimbulkan stres dan kelelahan kepada karyawan terlebih tidak ada kompensasi lebih dari lembaga apabila bekerja melebihi jam kerja yang telah ditetapkan.

Sedangkan waktu istirahat adalah waktu yang diberikan lembaga kepada karyawan untuk beristirahat, bersantai, ataupun rehat sejenak dari segala urusan pekerjaan. Biasanya jam kerja digunakan karyawan untuk melakukan kegiatan seperti makan siang, sholat, bersantai sejenak agar fisik dan psikis kembali fit lagi.

e. Tersediannya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/ mutakhir. Tersediannya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

f. Keselamatan kerja

Keamanan kerja menurut Nitisemito dibagi menjadi dua yaitu keamanan milik pribadi dan keamanan diri karyawan. Keamanan milik pribadi misalnya kendaraan karyawan yang ditinggalkan

ditempat parkir sehingga karyawan tidak dapat mengawasinya secara langsung, apabila tempat parkir tersebut tidak aman akan menimbulkan kegelisahan tersendiri bagi karyawan sehingga menyebabkan semangat dan kegairahan kerja berkurang dan akibat dari hal-hal tersebut produktivitas karyawan akan menurun. Sedangkan keamanan diri karyawan sering ditafsirkan sebagai keselamatan kerja. Pekerjaan yang berbahaya hendaknya karyawan menggunakan pelindung yang sudah sesuai standar yang dapat memperkecil resiko kecelakaan ditempat kerja.<sup>22</sup>

#### 5. Manfaat lingkungan kerja

Siagian mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan dimana dia bekerja.<sup>23</sup>

## **B. KEPUASAN KERJA**

### 1. Pengertian kepuasan kerja

Menurut Handoko kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya<sup>24</sup>

Menurut Suwanto kepuasan kerja adalah merupakan suatu kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat subjektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dan

---

<sup>22</sup> Alex S. Nitisemito, *Manajemen personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia edisi 3*, 159.

<sup>23</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 103.

<sup>24</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2011), 75.

lingkungan kerjanya, dan kepuasan kerja merupakan konsep *multifaceted* (banyak dimensi), ia dapat memakai sikap secara menyeluruh atau mengacu pada bagian pekerjaan seseorang. Sedangkan menurut Keither dan Kinicki kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Definisi ini berarti bahwa kepuasan kerja seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan atau tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek lainnya.

Menurut Robbins yang dikutip oleh wibowo menyatakan kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakni seharusnya mereka terima.

Menurut siagian kepuasan kerja adalah suatu cara pandang seseorang, baik yang bersikap positif maupun bersikap negatif tentang pekerjaannya. Sedangkan menurut Keith Davis yang dikutip oleh Mangkunegara mengemukakan bahwa "*job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employeess view their work*". Artinya bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. Wexley dan Yuki dikutip oleh Mangkunegara mendefinisikan kepuasan kerja bahwa kepuasan kerja adalah "*is the way an employee fells abaout his or her job*". Artinya adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya.<sup>25</sup>

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kepusan kerja adalah sikap atau perilaku individu terhadap pekerjaannya sebagai suatu respon yang menggambarkan perasaan dari individu terhadap pekerjaannya.

## 2. Teori kepuasan kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa

---

<sup>25</sup> Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR, 2015), 169-170.

lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja yaitu:

a. Factor Theory

Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu *motivators* dan *hygiene factor*. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai *hyginie* atau *maintainance factor*.

b. Value Theory

Menurut teori ini kepuasan terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas dan sebaliknya. Kunci menuju kepuasan pada teori ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dengan yang diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan seseorang.

Menurut Mangkunegara teori - teori kepuasan kerja meliputi dibawah ini:

a. Teori keseimbangan

Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil perbandingan *input-outcome* pegawai lain. Jadi perbandingan tersebut dirasakan seimbang maka pegawai tersebut akan merasa puas.

b. Teori perbedaan

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter, ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Apabila yang didapat pegawai ternyata

lebih besar dari pada apa yang diharapkan akan menyebabkan pegawai tidak puas.

c. Teori pemenuhan kebutuhan

Menurut teori ini kepuasan kerja pegawai tergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan puas jika mendapatkan apa yang dia butuhkan, begitu sebaliknya jika kebutuhan tidak terpenuhi maka akan merasa tidak puas.

d. Teori pandangan kelompok

Menurut teori ini kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan.

e. Teori dua faktor dari Herzberg

Dua faktor yang menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg yaitu *satisfiers* atau *motivator dan factor dissatisfier* atau *hygiene factor*. *satisfiers* atau *motivator* faktor-faktor yang menjadi sumber kepuasan kerja terdiri dari dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, kesempatan berkembang dan tanggung jawab. Faktor pemeliharaan atau *dissatisfier* meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, gaji, hubungan dengan karyawan lain, kondisi lingkungan kerja, keamanan kerja dan status.

f. Teori pengharapan

Pengharapan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus.

Sedangkan Veithzal mengemukakan beberapa teori tentang kepuasan kerja yaitu:

a. Teori ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja seseorang dapat diukur dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya

dengan kenyataan yang dirasakan. Kepuasan seseorang tergantung selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai. Kepuasan seseorang akan meningkat seiring dengan meningkatnya perolehan dari yang diinginkan.

b. Teori keadilan (Equity Theory)

Menurut teori ini puas atau tidak puasnya seseorang tergantung pada ada tidaknya keadilan dalam suatu situasi khususnya situasi kerja.

c. Teori dua faktor (*Two Factor Theory*)

Menurut teori ini kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan hal yang berbeda. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfiers* atau *motivator dan dissatisfier*. *Satisfiers* adalah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi.<sup>26</sup>

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut Harold E. Burt sebagaimana yang dikutip oleh Sunyoto. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

a. Faktor hubungan dengan karyawan

- 1) Hubungan antara manajer dengan karyawan
- 2) Faktor fisik dan kondisi kerja
- 3) Hubungan sosial diantara karyawan
- 4) Sugesti dari teman sekerja

b. Faktor individual, hubungan dengan:

- 1) Sikap orang terhadap pekerjaannya
- 2) Usia orang dengan pekerjaan
- 3) Jenis kelamin
- 4) Faktor keadaan keluarga karyawan.

---

<sup>26</sup> Ibid., 173-175.

c. Rekreasi, meliputi pendidikan.<sup>27</sup>

Adapun menurut Ghiselli dan Brown, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- a. Kedudukan, orang beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa puas daripada yang berkedudukan lebih rendah.
- b. Pangkat. Pada pekerjaan yang mendasar pada perbedaan tingkat golongan sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya.
- c. Umur. Dinyatakan adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan umur karyawan. Umur 25 tahun sampai 34 tahun dan umur 40 tahun sampai 45 tahun adalah umur yang biasa untuk menimbulkan rasa kurang puas terhadap pekerjaannya
- d. Mutu pengawasan. Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan dan bawahan sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang terpenting dari organisasi kerja tersebut.<sup>28</sup>

Sementara menurut Hariandja, kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor dibawah ini:

a. Pekerjaan itu sendiri

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing.

b. Hubungan dengan atasan

Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa. Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap

---

<sup>27</sup> Burhanuddin Yusuf, *manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah* (Jakarta: PT Raja Grafindo persada, 2015), 280.

<sup>28</sup> Ibid., 280.

dasar dan nilai-nilai yang serupa misalnya keduanya mempunyai pandangan hidup yang sama.

c. Rekan kerja

Rekan kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama atau yang berbeda jenis pekerjaannya.

d. Promosi

Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.

e. Gaji atau upah

Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.<sup>29</sup>

Menurut Gilmer, faktor- faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah

- a. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja.
- b. Keamanan kerja. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
- c. Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
- d. Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen adalah yang mampu memeberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.
- e. Pengawasan. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turnover*.
- f. Faktor intrinsik dari pekerjaan. Sukar atau mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

---

<sup>29</sup> Abdus Salam, *manajemen insani dalam bisnis* (Yogyakarta: Putaka Pelajar, 2014), 233.

- g. Kondisi kerja. Termasuk disini kondisi tempat, ventilansi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.
- h. Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puasnya dalam bekerja.
- i. Komunikasi. Komunika yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya.
- j. Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila apat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.<sup>30</sup>

Menurut Hasibuan, kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor dibawah ini yaitu sebagai berikut:

- a. Balas jasa yang adil dan layak
  - b. Penempatan yang tepat sesuai keahlian
  - c. Berat ringannya pekerjaan
  - d. Lingkungan pekerjaan
  - e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
  - f. Sikap pemimpin dalam kepemimpinannya
  - g. Sifat pekerjaan yang monoton atau tidak.<sup>31</sup>
4. Indikator kepuasan kerja

Menurut Hasibuan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan dapat dilakukan melalui beberapa aspek yaitu:

- a. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan suatu keharusan dan perlu dimiliki oleh setiap karyawan dalam bekerja. Sedangkan menurut Veithzal Rizal, disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma

---

<sup>30</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 77-78.

<sup>31</sup> Melayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2001),203.

sosial yang berlaku. Jadi dapat disimpulkan disiplin kerja adalah kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban

b. Moral kerja

Moral kerja merupakan perasan bertanggung jawab karyawan atas pekerjaannya sehingga akan berpengaruh terhadap hasil pekerjaan dari karyawan tersebut. Karyawan yang memiliki moral kerja yang rendah cenderung memiliki hasil pekerjaan yang kurang maksimal begitu sebaliknya jika moral kerja tinggi maka hasil pekerjaannya akan maksimal.

c. *Turnover*

*Turnover* adalah tingkat pergantian atau keluar masuknya karyawan pada suatu perusahaan. Pada umumnya apabila karyawan kurang memiliki kepuasan dalam bekerja pada suatu pekerjaan, maka karyawan tersebut akan memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan tersebut.

d. Menyenangi pekerjaannya

Karyawan sadar arah yang dituju, punya alasan memilih tujuannya dan mengerti cara dalam bekerja. Dengan kata lain, seorang karyawan menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.

e. Mencintai pekerjaannya

Dalam hal ini karyawan tidak sekedar menyukai pekerjaannya tapi juga sadar bahwa pekerjaan tersebut sesuai dengan keinginannya.

f. Prestasi kerja

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.<sup>32</sup>

5. Dampak kepuasan dan ketidakpuasan kerja

a. Dampak terhadap produktivitas

Hubungan antara produktivitas dan kepuasan kerja sangat kecil. Vroom mengatakan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh banyak faktor-faktor moderator disamping kepuasan kerja. Lawler dan Porter mengharapkan produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja jika tenaga kerja memersepsikan bahwa ganjaran intrinsik (misalnya rasa telah mencapai sesuatu) dan ganjaran ekstrinsik (misalnya gaji) yang diterima kedua-duanya adil dan wajar dan diasosiasikan dengan prestasi kerja yang unggul

b. Dampak terhadap ketidakhadiran dan keluarnya tenaga kerja

Ketidakhadiran dan berhenti bekerja merupakan jenis jawaban-jawaban yang secara kualitatif berbeda. Ketidakhadiran lebih spontan sifatnya dan dengan demikian kurang mencerminkan ketidakpuasan kerja. Lain halnya dengan berhenti bekerja. Perilaku ini karena akan mempunyai akibat-akibat ekonomis yang besar, maka lebih besar kemungkinannya ia berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Menurut Robbins ketidakpuasan kerja pada karyawan dapat diungkapkan kedalam berbagai macam cara. Misalnya selain meninggalkan pekerjaan, karyawan selalu mengeluh, membangkang, menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan mereka.

c. Dampak terhadap kesehatan

Meskipun jelas bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan kesehatan, hubungan kausanya masih tidak jelas. Diduga bahwa

---

<sup>32</sup> Ibid., 202.

kepuasan kerja menunjang tingkat dari fungsi fisik dan mental dan kepuasan sendiri merupakan tanda dari kesehatan.<sup>33</sup>

#### 6. Fungsi kepuasan kerja

Kepuasan kerja dapat berfungsi untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja, sehingga menimbulkan suasana kerja serta menghindarkan kemungkinan ketegangan dalam organisasi. Jadi kepuasan kerja tidak hanya dibutuhkan oleh karyawan tetapi juga oleh perusahaan. Fungsi kepuasan kerja bagi pemimpin perusahaan dan karyawan adalah sebagai berikut:

##### a. Pimpinan perusahaan

- 1) Menghindari kejadian yang tidak diinginkan oleh perusahaan, misalnya masalah absensi, tingkat *turnover* tinggi, dan produktivitas kerja rendah
- 2) Mempengaruhi efisiensi dan efektivitas kerja.
- 3) Mempermudah pelaksanaan tugas dan fungsi dalam memberikan interaksi kepada bawahan

##### b. Karyawan

- a) Memberikan ketenangan dan ketentraman dalam bekerja
- b) Mendorong semangat dalam bekerja, berkarya, dan berinovasi.<sup>34</sup>

#### 7. Kepuasan kerja menurut pandangan Islam

Islam memandang kepuasan kerja bukan dari aspek duniawi saja tetapi aspek ukhrawi, jadi Islam menekankan keseimbangan antara jasmani dan rohani. Kerja juga dipandang sebagai ibadah disamping ibadah khusus seperti sholat, zakat, puasa, naik haji yang kiranya dilakukan dengan ikhlas, tekun, ulet, bersungguh-sungguh dan niat karena Allah. Kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan rasa syukur, ikhlas, sabar. Ketiga aspek tersebut kadang-kadang memang tidak menjamin menaikkan output, tetapi bekerja dengan ketiga aspek tersebut memberikan nilai tersendiri. Dengan bekerja secara ikhlas yang disertai

<sup>33</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 80-81.

<sup>34</sup> Siti Khatijah, "pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi di industri ukir Gita Ramayana Blita", (Skripsi: UIN Malang, Malang, 2003), 56.

dengan sabar dan syukur maka ada nilai kepuasan tertentu yang diperoleh yang tidak hanya sekedar output.

Hal ini sesuai firman Allah dalam surat Ibrahim ayat 7:

﴿وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ﴾ ﴿إبراهيم : ٧﴾

Artinya: Dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan; "Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih".

Dari ayat diatas dijelaskan untuk mendapat kepuasan dalam bekerja, diharuskan untuk selalu bersikap syukur atas apa yang diperolehnya karena pada dasarnya tingkat kepuasan manusia itu bersifat tidak ada batasnya, sehingga bisa menimbulkan rasa rakus dan sejenisnya.

Tingkat kepuasan kerja setiap individu cenderung bervariasi tergantung bagaimana dia menilai pekerjaan yang dilakukan itu. Islam juga mengajarkan untuk selalu melihat golongan bawah serta tidak membandingkan dengan golongan atas. Hal tersebut sesuai hadits nabi yang diriwayatkan oleh Abu Hurairah R.A, dia berkata:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَنْظَرُوا إِلَيَّ مَنْ هُوَ

أَسْفَلَ مِنْكُمْ وَلَا تَنْظُرُوا إِلَيَّ مَنْ هُوَ فَوْقَكُمْ فَهُوَ أَجْدَرُ أَنْ لَا تَزِدُّوا نِعْمَةَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ

Artinya: "Dari Abu Hurairah radliyallaahu,, anhu berkata: Rasulullah Shallallaahu alaihi wa Sallam bersabda: "Lihatlah orang yang berada di bawah kalian dan jangan melihat orang yang berada di atas kalian, karena hal itu lebih pantas agar kalian tidak menganggap rendah nikmat Allah yang telah dianugerahkan kepada kalian." (Muttafaq Alaihi)<sup>35</sup>

<sup>35</sup> Zain Zuhali, "kepuasan kerja personalia dalam pendidikan Islam", <http://zainzuhaili.wordpress.com>, diakses 12 September 2019.

### C. Penjelasan mengenai ATBM

Tenun ikat ATBM merupakan kepanjangan dari alat tenun bukan mesin. Tenun ikat ATBM adalah tenun ikat yang dibuat oleh tangan tanpa bantuan mesin modern seperti pabrik, oleh sebab itu waktu proses pembuatannya lebih lama karena memerlukan banyak tahapan-tahapan dan banyak proses alur kerjanya. Ada 14 tahap benang putih sampai menjadi kain. Setiap tahap atau alur kerja itu dibutuhkan tenaga kerja khusus dibidangnya. Jadi tenun ikat ATBM bisa memberikan lapangan kerja untuk masyarakat khususnya masyarakat disekitar industri tenun ikat Medali Mas.<sup>36</sup>

### D. Penjelasan mengenai *home industry*

Secara bahasa, *home* artinya rumah, tempat tinggal, ataupun kampung halaman, sedangkan *industry* artinya kegiatan ekonomi yang mengolah bahan mentah menjadi barang jadi atau barang setengah jadi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *home industry* adalah kegiatan membuat suatu barang yang dikelola oleh suatu keluarga ditempat tinggalnya sendiri.<sup>37</sup>

*Home industry* atau yang biasa disebut industri rumah tangga adalah usaha kecil yang dikelola oleh keluarga. Pada umumnya *home industry* biasanya dilakukan di rumah tempat tinggal pemilik berdomisili, sehingga dengan adanya *home industry* tersebut secara tidak langsung dapat membuka lapangan pekerjaan didaerah sekitar lokasi. Berdasarkan jumlah tenaga kerjanya *home industry* dapat dibedakan menjadi 4 yaitu:

1. Industri rumah tangga adalah industri yang menggunakan tenaga kerja kurang dari 4 orang
2. Industri kecil yaitu industri yang tenaga kerjanya berjumlah sekitar 5-19 orang.

---

<sup>36</sup> Anonim, "Sejarah Tenun Ikat Medali Mas Kediri", <http://www.medalimaskediri.blogspot.com>, diakses pada tanggal 29 September 2019.

<sup>37</sup> Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 1996),256.

3. Industri sedang yaitu industri yang menggunakan tenaga kerja sekitar 20-99 orang
4. Industri besar yaitu industri dengan jumlah tenaga kerja lebih dari 100 orang.<sup>38</sup>

---

<sup>38</sup> Tulus Tambunan, *Usaha Kecil dan Menengah Di Indonesia: Beberapa Isu Penting* (Jakarta:Salemba Empat, 2002),27.