

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

A. Landasar Teori

1 Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Karena lingkungan kerja dapat memengaruhi pekerja, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis sedangkan pengaruh itu sendiri dapat bersifat positif dan dapat pula berpengaruh negatif. Apabila seorang pekerja mendapat pengaruh yang positif, maka pekerja tersebut akan mempunyai moral yang lebih baik dalam melakukan pekerjaannya, dan ini berarti akan meningkat efisiensi dalam pencapaian suatu tujuan. Sedangkan apabila seorang pekerja mendapat pengaruh yang negatif, maka pekerja tersebut akan mengalami kemerosotan moral dalam bekerja dan akibatnya akan terjadi suatu pemborosan – pemborosan atau pengeluaran biaya yang lebih banyak dibandingkan dengan biaya yang semestinya dikeluarkan (Sri dan Susialisasi, 2011).

Robbins (2002) berpendapat lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai peranan penting untuk kelancaran proses produksi karena lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan karyawan dalam melaksanakan tugas, tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pendapat lain mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja terutama sikap, nilai, norma, dan perasaan yang lazim dimiliki para pekerjanya atau karyawan sehubungan dengan perusahaan mereka (Robbin, 2002). Selain itu menurut Robbin (2002) bahwa iklim organisasi merupakan suatu karakteristik yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Mempengaruhi individu – individu didalamnya, serta secara relatif bertahan dalam jangka waktu tertentu.

Sedangkan Artoyo dalam Sariyathi (2007) lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan organisasi karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang bekerja. Lingkungan kerja yang memuaskan karyawan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya lingkungan kerja yang sangat tidak memuaskan dapat mengurangi kinerja karyawan.

Dari berbagai uraian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja organisasi adalah suatu ciri – ciri atau sifat – sifat yang menggambarkan suatu lingkungan kerja psikologis organisasi yang menunjukkan isi dan kekuatan dari pengaruh antara nilai, norma, sikap dan perasaan dari anggota organisasi tersebut.

b. Macam dari Lingkungan Kerja

Menurut Robbins (2002) secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan fisik yang ada dalam perusahaan adalah segala sesuatu yang mempengaruhi kinerja karyawan dan tampak secara fisik, diantaranya: suhu, kebisingan, penerangan, mutu udara.

a) Suhu

Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa pegawai bekerja disuatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

b) Kebisingan

Bukti dari telaah – telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara – suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara – suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi pegawai.

c) Penerangan

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samar – samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia pegawai. Pencapaian prestasi kerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar untuk pegawai yang lebih tua dibanding yang lebih muda.

d) Mutu Udara

Merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu

kesehatan pribadi pegawai. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan. Lekas marah dan depresi.

Faktor lain yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah rancangan ruang kerja. Rancangan ruang kerja yang baik dapat menimbulkan kenyamanan bagi pegawai di tempat kerjanya. Faktor – faktor dari rancangan ruang kerja tersebut menurut Robbins (2002) terdiri atas: a). Ukuran ruang kerja, b). Pengaturan ruang kerja, c). Privasi.

a). Ukuran ruang kerja

Ruang kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Ruang kerja yang sempit dan membuat sulit bergerak akan menghasilkan prestasi kerja yang lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki ruang kerja yang luas.

b). Pengaturan ruang kerja

Jika ruang kerja merujuk pada besarnya ruangan per pegawai, pengaturan merujuk pada jarak antara orang dan fasilitas. Pengaturan ruang kerja itu penting karena sangat dipengaruhi interaksi sosial. Orang lebih mungkin berinteraksi dengan individu – individu yang dekat secara fisik. Oleh

karena itu lokasi kerja karyawan mempengaruhi informasi yang ingin diketahui.

c). Privasi

Privasi dipengaruhi oleh dinding, partisi, dan sekatan – sekatan fisik lainnya. Kebanyakan pegawai menginginkan tingkat privasi yang besar dalam pekerjaan mereka (khususnya dalam posisi manajerial, dimana privasi diasosiasikan dalam status). Namun kebanyakan pegawai juga menginginkan peluang untuk berinteraksi dengan rekan kerja, yang dibatasi dengan meningkatnya privasi. Keinginan akan privasi itu kuat dipihak banyak orang. Privasi membatasi gangguan yang terutama sangat menyusahakan orang – orang yang melakukan tugas – tugas rumit.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan non fisik yang adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan mestinya 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. Membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan. Pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian emosional di tempat kerja itu sangat perlu untuk diperhatikan karena akan memberikan dampak terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini disebabkan karena manusia itu bekerja bukan sebagai mesin. Manusia mempunyai perasaan untuk dihargai dan bukan bekerja untuk uang saja.

Lingkungan fisik ataupun non fisik yang baik akan mendukung peningkatan kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan begitu pula sebaliknya lingkungan fisik yang kurang baik justru akan menurunkan kepuasan kerja dan pada akhirnya akan berpengaruh pada produktivitas kerja mereka. Perusahaan bertanggung jawab untuk mengupayakan suatu lingkungan kerja yang baik.

2 Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen

Becker (1960) berpendapat bahwa komitmen digunakan untuk menjelaskan apa yang ia sebut sebagai "*perilaku yang konsisten*" di mana orang bertindak secara konsisten karena aktivitas dari beberapa jenis tertentu dianggap benar dan tepat dalam masyarakat atau kelompok sosial dan karena penyimpangan dari standar ini dihukum. Oleh karena itu, komitmen mengacu pada keadaan psikologis yang mengikat individu untuk organisasi (Allen dan Meyer 1990). Komitmen organisasi juga dapat didefinisikan sebagai hubungan psikologis antara karyawan dan organisasinya yang membuat kecil kemungkinan bahwa karyawan secara sukarela akan meninggalkan organisasi (Allen dan Meyer 1990). Williams dan Hazer (1986), komitmen ditandai oleh faktor-faktor yang berkaitan dengan keyakinan akan tujuan dan nilai-nilai organisasi, keinginan untuk memperluas upaya bagi organisasi dan keinginan untuk tetap dalam organisasi.

Blau dan Boal (1987) membahas dua pendekatan dalam mendefinisikan komitmen disebut sebagai pendekatan perilaku dimana individu dilihat sebagai berkomitmen untuk organisasi jika ia terikat oleh tindakan masa lalu "*sunk cost*" (tunjangan tambahan, gaji sebagai fungsi dari usia atau kepemilikan) dan dalam pendekatan sikap, komitmen organisasi dipandang sebagai orientasi individu yang lebih positif terhadap organisasi; di sini, komitmen organisasi didefinisikan

sebagai keadaan di mana seorang karyawan mengidentifikasi dengan organisasi tertentu dan tujuannya, dan dia ingin mempertahankan keanggotaan dalam organisasi untuk memfasilitasi tujuannya. Komitmen sikap adalah afektif; karyawan secara emosional melekat pada organisasi dan melihat tujuan mereka dan tujuan organisasi serupa (Mowday et.al.1982).

b. Jenis-Jenis Komitmen Organisasi

Allen dan Meyer (1990) awalnya mengusulkan bahwa perbedaan dibuat antara *affective* dan *continuance commitment*. *Affective commitment* menunjukkan keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi, sedangkan *continuance commitment* menunjukkan biaya yang dirasakan terkait dengan meninggalkan organisasi. Allen dan Meyer (1990) kemudian menyarankan komponen komitmen yang ketiga yang dapat dibedakan yaitu *normative commitment*, yang mencerminkan kewajiban yang dirasakan untuk tetap dalam organisasi. Faktor utama yang membedakan berbagai bentuk komitmen dari satu ke yang lain dalam berbagai model adalah pola pikir (misalnya, ikatan emosional, rasa yang terkunci dalam, kepercayaan dan penerimaan tujuan) yang dianggap mencirikan komitmen (Meyer dan Herscovitch 2001). Beberapa pendekatan komitmen ini pendekatan dapat membantu dalam diagnosis organisasi dan prosedur intervensi yang bisa menentukan kekuatan, ada atau tidak

adanya komitmen tertentu (Reichers 1985). Menurut Allen dan Meyer (1990), ketiga komponen komitmen (*affective, continuance, and normative*) berbeda terutama dalam hal pola pikir yang mengikat individu untuk organisasi. Oleh karena itu, Young dan Denize (1995) menyatakan bahwa jenis komitmen yang berbeda bisa lebih atau kurang diinginkan dan memerlukan berbagai jenis program untuk mempertahankan dan memperkuat mereka.

Guna melihat Komitmen Organisasi penelitian ini menggunakan dasar teori *Affective Commitment* yaitu pendekatan yang paling umum terhadap komitmen organisasi dalam literatur adalah komitmen dianggap sebagai keterikatan emosional atau afektif terhadap organisasi sehingga individu sangat berkomitmen mengidentifikasi, terlibat, dan menikmati keanggotaan dalam organisasi (Allen dan Meyer 1990). Karyawan yang memiliki tingkat identifikasi organisasi telah meningkatkan perasaan rasa memiliki terhadap organisasi mereka dan lebih melekat secara psikologis padanya (Lee et.al. 2007). Dengan demikian, karyawan dengan komitmen afektif yang kuat tetap berada dalam organisasi karena mereka ingin melakukannya (Allen dan Meyer 1990). Kepemilikan psikologis berbasis organisasi berkaitan dengan perasaan individu anggota terhadap kepemilikan dan hubungan psikologis ke organisasi secara keseluruhan termasuk budaya dan iklim organisasi, sikap manajemen senior, tujuan dan visi organisasi, reputasi organisasi, dan kebijakan dan prosedur perusahaan (Mayhew

et.al. 2007). Oleh karena itu, mengembangkan komitmen afektif harus fokus pada pengalaman kerja dan karakteristik pekerjaan seperti otonomi, signifikansi tugas, identitas tugas, variasi keahlian, umpan balik atasan dan ketergantungan organisasi, yang semuanya telah diidentifikasi sebagai penyebab yang signifikan dari komitmen afektif (Jaros 1997).

c. Tiga Aspek Utama untuk Menumbuhkan Komitmen Organisasi

Upaya yang bisa dilakukan untuk menumbuhkan Komitmen Organisasi, seorang individu dalam sebuah organisasi harus memiliki tiga aspek utama, diantaranya (Rapina dan Friska, 2011):

1). Identifikasi

Identifikasi yang terwujud dalam bentuk kepercayaan pegawai terhadap organisasi. Hal ini akan membuahkan suasana saling mendukung diantara para pegawai dengan organisasi. Lebih lanjut, suasana tersebut akan membawa pegawai rela menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan organisasi.

2). Keterlibatan

Keterlibatan atau partisipasi pegawai dalam aktivitas – aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan pegawai menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja dengan pimpinan ataupun dengan sesama

teman kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan pegawai adalah dengan memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan, yang dapat menumbuhkan keyakinan pada pegawai bahwa mereka diterima sebagai bagian yang utuh dari organisasi sehingga mereka merasa wajib untuk melaksanakan bersama apa yang telah diputuskan karena adanya rasa keterkaitan dengan apa yang mereka ciptakan.

3). Loyalitas

Loyalitas karyawan terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun sebagai imbalannya. Kesediaan karyawan untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen pegawai terhadap organisasi dimana mereka bekerja.

Hal ini dapat diupayakan bila pegawai merasakan adanya keamanan dan kepuasan di dalam organisasi tempat ia bekerja (Zainuddin, 2002 dalam Rapina dan Friska, 2011).

3 Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Banyak para ahli mendefinisikan makna kepuasan kerja namun pada intinya tidak terlalu jauh dalam pengertiannya. Robins (2008) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Rivai V (2004) mengemukakan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda – beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatannya tersebut. Dengan demikian kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Menurut Wexley dan Yukl (1997) yang dimaksud dengan kepuasan kerja adalah cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya. Sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan – harapannya terhadap masa depan.

Handoko (2002) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan perasaan yang menyenangkan terhadap pekerjaannya dimana karyawan tersebut bekerja. Hal tersebut akan mencerminkan perasaan

seseorang terhadap pekerjaannya dan hal tersebut akan tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dalam lingkungan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang dari seorang pekerja terhadap pekerjaannya, hal ini sangat tergantung pada kebutuhan seseorang dan tuntutan yang menjadi beban orang tersebut, sehingga untuk mencapai suatu kepuasan kerja dibutuhkan penyesuaian antara kebutuhan dan tuntutan yang dihadapi.

b. Faktor – Faktor Kepuasan Kerja

Ada beberapa faktor kepuasan kerja dan yang paling penting diantaranya adalah terdapatnya variasi pekerjaan, kemampuan atasan dalam pengambilan keputusan, pemberian reward atas prestasi kerja yang memadai, adanya job yang pasti, diberikannya kesempatan bagi karyawan untuk mengaktualisasikan dirinya dan adanya kebebasan, kesempatan untuk pengabdian bagi negara, kebijakan yang diberikan pimpinan mudah dimengerti dan dipraktekkan (Weiss, et. al. 1967 dalam Ghozali, 2004).

Guna mengukur dimensi kepuasan kerja tersebut peneliti akan menggunakan instrumen *The Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)* dikembangkan oleh Weiss, et. al. (1967) dalam Ghozali (2004).
Terdiri dari:

masalah yang muncul maka muncul rasa percaya yang tinggi akan kemampuan pemimpin tersebut dan membuat karyawan merasakan kepuasan kerja.

3). Pemberian reward atas prestasi kerja yang memadai

Adalah imbalan atas hasil pekerjaan yang telah dilakukannya untuk orang lain. Para karyawan tentu menginginkan sistem penggajian dan kebijaksanaan promosi yang dianggapnya adil, tidak meragukan dan sesuai dengan harapan mereka. Menurut Muchlas (2005), jika gaji yang diterima dianggapnya adil sesuai dengan tuntutan kerja, keterampilan individu dan standart masyarakat, maka kemungkinan kerja akan terjadi. Tentu saja tidak semua orang mencari kepuasan dari uang. Ada karyawan yang rela digaji lebih sedikit untuk pekerjaan yang lokasinya disukai, atau pekerjaan yang kurang menuntut waktu dan tenaga. Sehingga dapat dikatakan bahwa kuncinya bukan sekadar pada besarnya uang yang diterima, melainkan pada adanya persepsi keadilan. Para karyawan yang berpersepsi bahwa keputusan – keputusan yang ditempuh secara adil akan menghasilkan kepuasan kerja buat mereka.

4). Adanya job yang pasti

Kepastian pekerjaan bagi karyawan harus didapatnya, mereka akan membandingkan apa yang dia bayangkan dengan kenyataan yang ada. Diawal masa rekrutmen karyawan perusahaan akan menginformasikan posisi pekerjaan yang dicari beserta jabaran tugas dan tanggung jawanbya. Tentunya hal ini yang seringkali akan menjadi daya tarik bagi calon karyawan ketika akan bergabung dalam perusahaan tersebut. Namun kenyataannya tidak sedikit perusahaan memberikan tugas dan tanggung jawab kepada karyawannya tidak sesuai dengan apa yang diinformasikan diawal sehingga sangat dimungkinkan hal ini akan membuat karyawan kecewa dan berdampak pada kepuasan kerja mereka.

5). Kesempatan bagi karyawan untuk mengaktualisasikan dirinya dan ada kebebasan

Dukungan dan penghargaan atas kemampuan karyawan dibidang keahlian yang mereka miliki diluar pekerjaannya sangat dibutuhkan karyawan. Dengan mengembangkan kemampuan yang dimiliki dan adanya penghargaan perusahaan akan hal tersebut membuat karyawan merasa dihargai dan tentunya hal tersebut akan membuat mereka senang. Disamping itu bentuk aktualisasi diri karyawan yang

mesti dihargai perusahaan adalah manakala adanya pengambilan keputusan yang akan ditempuh perusahaan semestinya melibatkan karyawan dan mempertimbangkan bahkan bila perlu menerima usulan dari karyawan untuk dijadikan sebuah keputusan demi kemajuan perusahaan hal ini juga bisa sebagai bentuk penghargaan perusahaan atas kebebasan berpendapat bagi karyawan. Manakala perusahaan menghargai keberadaan karyawannya maka hal tersebut akan memunculkan rasa kepercayaan diri bagi mereka dan akan membuat mereka puas dalam bekerja.

6). Kesempatan untuk mengabdikan diri pada Negara

Ada saatnya karyawan membutuhkan waktu untuk berkesempatan menjalankan kewajibannya sebagai warga negara untuk mengabdikan dirinya bagi negara. Banyak ragam bentuk dan wujud pengabdianya tersebut diantaranya kebebasan berserikat dan berkumpul salah satunya berpolitik. Sangat mungkin sekali hal tersebut mempengaruhi kinerja bagi karyawan manakala perusahaan tidak memberikan kesempatan bagi mereka untuk mengabdikan dirinya pada negara. Manakala perusahaan tidak memberikan kebebasan bagi karyawannya maka sangat mungkin sekali akan memberikan pengaruh negatif pada mereka terhadap kepuasan kerjanya.

7). Kebijakan yang diberikan pimpinan mudah di mengerti dan dipraktekkan.

Adanya aturan sangat dibutuhkan dalam perusahaan sebagai dasar dan batasan agar pencapaian tujuan tercapai dengan efisien dan efektif. Namun aturan atau kebijakan yang ada semestinya suatu kebijakan yang terencana jelas dan terarah agar bawahan bisa memahami dan menjalankannya dengan mudah. Kebijakan yang ditetapkan semestinya mendukung pada pencapaian tujuan yang berpihak pada karyawan. Manakala sebuah kebijakan yang diterapkan perusahaan namun pada kenyataannya tidak dapat dipraktekkan oleh karyawan tentu akan berdampak negatif pada ketidakpercayaan karyawan dan tentunya begitu pula sebaliknya.

B. Penelitian Terdahulu

1. Siti Fathonah dan Ida Utami (2010)

Penelitian tentang pengaruh kompensasi, pengembangan karir, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai sekretariat daerah Kabupaten Karanganyar dengan keyakinan diri (*self efficacy*) sebagai variabel pemoderasi. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, begitu juga

komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Haryanta Budi Utama (2011)

Penelitian tentang pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan STIE “Adhi Unggul Birawa” Surakarta. Metode analisis yang digunakan regresi log linier berganda dengan hasil persamaan regresi log linier berganda menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

C. Hipotesis

Hipotesis pada dasarnya merupakan suatu proporsi atau anggapan yang mungkin benar dan sering digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan atau pemecahan persoalan ataupun untuk dasar penelitian lebih lanjut (Supranto, 2001). Berdasarkan landasan teori yang ada maka perumusan hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan dengan melihat hubungan antar variabel yang ada sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Beberapa faktor yang merupakan kebutuhan dan keinginan karyawan, yakni: penerangan, suhu udara, sirkulasi udara, ukuran ruang kerja, tata letak ruang kerja, privasi ruang kerja, kebersihan,

suara bising, penggunaan warna, peralatan kantor, keamanan kerja, musik ditempat kerja, hubungan sesama rekan kerja dan hubungan kerja antara atasan dengan bawahan. (Robins, 2002). Uraian diatas menunjukkan hal – hal yang semestinya ada dalam lingkungan kerja di perusahaan yang merupakan kebutuhan bagi karyawan.

Sedangkan menurut Koesmono (2007) baik tidaknya hasil kerja seseorang diawali oleh puas atau tidaknya yang bersangkutan dalam merespon lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja adalah sikap yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja yang ada (Jewell dan Segal, 1998). Sehingga bila lingkungan kerja yang kondusif tercipta maka akan berpengaruh terciptanya kepuasan kerja bagi karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis hubungan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dapat dinyatakan sebagai berikut.

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Tunas Medika Purworejo.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Komitmen merupakan salah satu faktor psikologis yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Berbagai penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Gregson dalam Trisnaningsih (2003) menyatakan Komitmen Organisasi dapat berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja karena apabila harapan kerja karyawan dapat terpenuhi dengan baik oleh organisasi maka karyawan akan memiliki komitmen organisasi tinggi sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

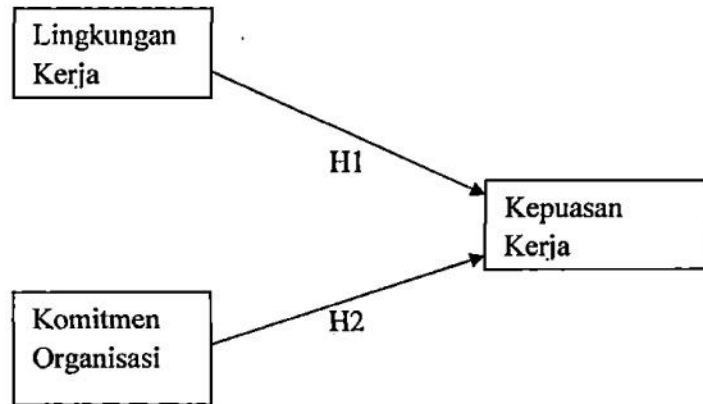
H2: Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Tunas Medika Purworejo.

3. Diduga Lingkungan Kerja memiliki pengaruh dominan terhadap Kepuasan Kerja

Dalam penelitian yang dilakukan Siti Fatonah dan Ida Utami (2010) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar dengan Keyakinan Diri (*Self efficacy*) sebagai Variabel Pemoderasi diperoleh hasil bahwa Lingkungan Kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diatas maka disusunlah hipotesis ini.

H3: Lingkungan Kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Tunas Medika Purworejo.

D. Model Penelitian



Gambar 2.1.
Model Penelitian

Keterangan:

→ = menunjukkan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.