

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Agobozo, *et al.*, (2017), lingkungan kerja merupakan tempat dia bekerja. Sedangkan, Sihaloho dan Siregar (2019), lingkungan kerja merupakan tempat karyawan dalam melakukan kegiatan bekerja. Fitriani *et al.*, (2018), lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Aman (2018), lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada di sekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Dapat disimpulkan lingkungan kerja merupakan tempat karyawan dalam melakukan aktivitas dalam aktivitas dalam bekerja.

b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Surjadi dan Idris (2020) jenis-jenis lingkungan kerja dibagi menjadi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik sebagai berikut :

(1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang berada disekitar para pekerja yang meliputi cahaya, warna, udara serta musik yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugasnya yang dibebankan.

Lingkungan kerja fisik yang tidak membahayakan serta menyenangkan akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya akan





mendorong karyawan untuk tetap tinggal di organisasi. Unsur didalam lingkungan kerja fisik meliputi sebagai berikut : fasilitas, penerangan, warna, udara, suara, dan musik.

(2) Lingkungan kerja non-fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Hubungan kerja dibagi menjadi dua :

(a) Hubungan kerja antar pegawai

Hubungan kerja antar pegawai dalam melakukan pekerjaan, terutama bagi pegawai yang bekerja secara berkelompok, apabila terjadi konflik yang timbul dapat mempekeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja pegawai.

(b) Hubungan kerja antar pegawai dengan pimpinan

Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi pegawai dalam melaksanakan aktivitas. Sikap bersahabat, saling menghormati perlu dalam hubungan antar atasan dengan bawahan untuk kerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan.

(c) Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Sihaloho dan Siregar (2019), dimensi dan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

(1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan.

Lingkungan kerja fisik terdiri beberapa indikator yaitu :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



- (a) Bangunan tempat kerja
Bangunan tempat bekerja disamping untuk menarik dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaan.
- (b) Peralatan kerja yang memadai
Peralatan kerja yang memadai sangat membutuhkan oleh karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas di dalam perusahaan.
- (c) Fasilitas
Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu, ada hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yaitu tentang cara memanusiakan karyawan seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat untuk beribadah.

(2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Lingkungan kerja non fisik terdiri atas beberapa indikator yaitu :

(a) Hubungan kerja dengan setingkat

Indikator hubungan rekan kerja yaitu hubungan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling instrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



(b) Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan karyawan harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat antara individu masing-masing.

(c) Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antar karyawan harus dijaga dengan baik karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antar karyawan dapat terjalin dengan baik, maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi kerja

Colquitt *et al.*, (2017), motivasi kerja sebagai sekumpulan kekuatan energetik baik dari dalam maupun diluar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, mempertimbangkan arah, intensitas dan kekuatannya. Robbins (2018) motivasi adalah proses dimana usaha seseorang diberi energi, diarahkan, dan dipertahankan menuju pencapaian tujuan. Potu, *et al.*, (2021) motivasi kerja diartikan sebagai suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu agar memperoleh hasil atau tujuan yang diharapkan. Dapat disimpulkan motivasi kerja adalah keinginan dalam diri karyawan untuk bersemangat dalam bekerja.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



b. Faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Hidayati dan Ripandi (2018), motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja yang yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, antar lain atasan, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan.

Umpung, *et al.*, (2020), faktor – faktor yang berkontribusi dalam meningkatkan motivasi kerja tidak hanya dilihat dari pemberian penghargaan (nonmaterial insentif) saja, tetapi banyak aspek yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan motivasi tersebut seperti lingkungan kerja yang kondusif bahkan dengan memberikan hukuman (*punishment*) kepada karyawan yang tidak disiplin pun dirasakan sangat perlu untuk meningkatkan motivasi kerja mereka.

c. Teori Motivasi Kerja

Sutrisno (2017), teori motivasi prestasi antara lain sebagai berikut :

(1) F. W Taylor dengan teori Motivasi Kerja Konvensional Teori motivasi konvensional ini termasuk *content theory*, karena F.W. Taylor memfokuskan teorinya pada anggapan bahwa keinginan untuk pemenuhan kebutuhannya yang menyebabkan orang mau bekerja keras.

(2) Abraham H. Maslow dengan Teori Heirarki

(a) Kebutuhan fisiologi (*physiological*)

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup ini disebut juga dengan kebutuhan psikologis (*physiological needs*), yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup dari kematian.

(b) Kebutuhan rasa aman (*safety*)

Kebutuhan tingkat dasar terpenuhi, maka seseorang berusaha memenuhi kebutuhannya yang lebih tinggi, yaitu kebutuhan akan rasa

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



aman dan keselamatan.

(c) *Kebutuhan hubungan sosial (affiliation)*

Kebutuhan sosial yang sering pula disebut dengan sosial *needs*, atau *affiliation needs*, merupakan kebutuhan tingkat ketiga dari Maslow.

(d) *Kebutuhan pengakuan (esteem)*

Setiap orang yang normal membutuhkan adanya penghargaan diri dan penghargaan prestise diri dari lingkungannya. Semakin tinggi status dan kedudukan seseorang dalam perusahaan, maka semakin tinggi pula kebutuhan akan prestise diri yang bersangkutan.

(e) *Kebutuhan aktualisasi diri (self actualization)*

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi. Untuk memenuhi kebutuhan puncak ini biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi, karena kesadaran dan keinginan diri sendiri.

Teori McClelland (2017), teori motivasi kerja antara lain sebagai berikut :

(1) David McClelland dengan teori motivasi kerja prestasi

(a) *Need For Achievement*

Merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini, berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.

(b) *Need For Affiliation*

Merupakan kebutuhan akan kehangatan dan songkongan dalam hubungannya dengan orang lain. kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



(c) *Need For Power*

Kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain. kebutuhan ini, menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang mempedulikan perasaan orang lain. Lebih lanjut dijelaskan pada kehidupan sehari-hari.

(2) Teori Federick Herzberg dengan teori model dan faktor sebagai berikut :

(a) Faktor pemeliharaan (*maintenance factor*)

Faktor pemeliharaan, juga disebut *hygiene factor*, merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman, dan kesehatan.

(b) Faktor motivasi (*motivation factor*)

faktor pemuas yang disebut juga motivator, merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri orang yang bersangkutan (intrinsik).

d. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Potu et al., (2021), dimensi dan indikator dari motivasi kerja sebagai berikut:

(1) Motivasi intrinsik : motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional.

(a) *Achievement* (keberhasilan)

Keberhasilan seorang pegawai dapat dilihat dari prestasi yang diraihinya.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



- (b) *Recognition* (pengakuan/penghargaan)
Pengakuan sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, pimpinan harus memberi pernyataan pengakuan terhadap keberhasilan bawahan.
 - (c) *Work is self* (pekerjaan itu sendiri)
Pimpinan membuat usaha-usaha nyata dan menyakinkan, sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya usaha berusaha menghindari dari kebosanan.
 - (d) *Responsibility* (tanggung jawab)
Agar tanggung jawab benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pimpinan harus menghindari supervisi yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi.
 - (e) *Advancement*
Pengembangan merupakan salah satu faktor motivator bagi bawahan.
- (2) Motivasi ekstrinsik : motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori *hygiene factor*.
- (a) *Policy and administration* (kebijakan dan administrasi)
Yang menjadi sorotan di sini adalah kebijakan personalia.
 - (b) *Quality supervisor* (supervisi)
Dengan supervisi teknis yang menimbulkan kekecewaan dimaksud adanya kurang mampu di pihak atasan, bagaimana caranya meng supervisi dari segi teknis pekerjaan yang merupakan tanggung jawabnya atau atasan mempunyai kecakapan teknis yang lebih rendah dari yang diperlukan dari kedudukannya.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



(c) *Interpersonal relation* (hubungan antar pribadi)

Hubungan interpersonal menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya, dimana kemungkinan bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan atasannya.

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Alamanda *et al.*, (2019), kepuasan kerja sebagai serangkaian perasaan dan emosi yang menyenangkan dan tidak menyenangkan menurut pandangan karyawan akan pekerjaannya. Parwirosumarto *et al.*, (2017), kepuasan kerja adalah suatu cara yang efektif atau emosional respon terhadap berbagai aspek pekerjaan. Pranitasari dan Saputri (2020), kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan. Dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah perasaan dalam seorang karyawan mengenai penilaian pekerjaan yang dilakukan.

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Purba (2019), faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut :

(1) Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini, ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja. Kesempatan untuk maju tersebut, dapat dilihat dari adanya peluang bagi karyawan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi.

(2) Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

(3) Kondisi kerja

Kondisi kerja merupakan situasi dimana karyawan bekerja, termasuk ventilasi, penyinaran, kantin, dan tempat parkir.

(4) Faktor intrinsik pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

(5) Komunikasi

Dalam hal ini, ada kesediaan pihak atasan untuk mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi bawahannya sangat berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja.

(6) Pekerjaan yang menantang

Pekerjaan yang menantang akan memotivasi mereka untuk bekerja keras, sehingga bila pekerjaan tersebut dapat diselesaikan, maka karyawan merasa puas.

(7) Penempatan yang sesuai kemampuan

Jika penempatan tenaga kerja sesuai kemampuannya, maka mereka merasa puas. Akan tetapi, jika penempatan tersebut tidak sesuai kemampuan bawahan, maka mereka menjadi stress dan frustrasi, sehingga mereka merasa tidak puas.

(8) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dari anggota kelompok. Salah

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



satu tantangan yang dihadapi pemimpin adalah bagaimana ia menggerakkan bawahannya, agar mau dan bersedia bekerja.

- (9) Atasan yang memperlakukan karyawan secara adil, baik dalam hal pemberian balas maupun pemberian tugas

Jika karyawan merasa diperlakukan secara adil oleh atasan, maka mereka merasa puas.

c. Dimensi dan Indikator kepuasan kerja

Alamanda *et al.*, (2019), dimensi dan indikator dari kepuasan kerja sebagai berikut :

- (1) Pekerjaan itu sendiri : pekerjaan yang menuntut kecakapan lebih tinggi daripada yang dimiliki tenaga kerja, atau tuntutan pribadi yang tidak dipenuhi tenaga kerja akan menimbulkan frustrasi dan akhirnya ketidakpuasan kerja.

(a) *Skill variety*

Sejumlah keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan suatu pekerjaan.

(b) *Task identity*

Apakah karyawan mengerjakan seluruh pekerjaan atau sebagian pekerjaan.

(c) *Task significance*

Dampak dari pekerjaan yang dilakukan pada orang atau karyawan lain.

(d) *Feedback*

Lebih lanjut memberikan keterangan apakah pekerjaan karyawan diselesaikan dengan tepat, merupakan hal lain yang perlu diperhatikan dalam karakteristik pekerjaan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

- (2) Gaji : sejauh mana gaji memenuhi berbagai harapan tenaga kerja, disamping uang merupakan simbol pencapaian, keberhasilan, dan pengakuan penghargaan perusahaan atas kontribusi karyawan.
 - (a) Bonus
Sesuatu imbalan yang diterima karyawan terkait pekerjaan seperti bingkisan.
 - (b) Gaji
Besarnya jumlah gaji yang diterima individu jika dibandingkan dengan pekerjaan yang sama di tempat yang berbeda, menjadi hal yang lebih utama bagi karyawan dibanding level gaji yang ditetapkan di perusahaan tempatnya bekerja.
- (3) Kepribadian : secara teori perbedaan individu, perubahan kepuasan kerja tergantung pada kecenderungan masing – masing kepribadian dalam menghadapi situasi yang membuatnya menikmati pekerjaannya.
 - (a) Kepribadian negatif (*negative affectivity*)
Seperti cemas terhadap segala hal (pekerjaan atau di luar pekerjaan) biasanya kurang puas dengan pekerjaan mereka.
 - (b) *Chronic krikers*
Akan terus menerus – menerus mengeluh mengenai pekerjaannya, walaupun diberikan perlakuan apapun oleh peneliti.
- (4) Atasan dan supervisi : hasil penelitian menunjukkan bahwa tipe kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah kepemimpinan tenggang rasa (*consideration*) dan atasan yang memiliki ciri – ciri kepemimpinan transformasional akan meningkatkan motivasi bawahan dan sekaligus merasa puas dengan pekerjaannya.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



(a) Hubungan fungsional

Mencerminkan sejauh mana atasan membantu tenaga kerja memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja, berpartisipasi dan mempengaruhi.

(b) Hubungan keseluruhan

Didasarkan pada ketertarikan dan kepedulian antarpribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa. Misalnya atasan dan bawahan memiliki kesamaan hobi yang sama, menanyakan kabar, memberikan saran dan masukan, memberikan saran dan masukan, memberikan asistensi/pengawasan, dan membina komunikasi dengan bawahan.

(5) Kondisi kerja : kondisi kerja yang menunjang dan memperhatikan prinsip ergonomi akan memenuhi kebutuhan – kebutuhan fisik dan memuaskan tenaga kerja.

(a) Kondisi yang baik

Bersih, menarik, sejuk, terang, dengan peralatan kerja yang memudahkan dan nyaman untuk digunakan.

(b) Kondisi yang kurang baik

Suhu yang panas, bising, membuat pekerjaan sulit untuk diselesaikan.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya penelitian untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan dalam melakukan penelitian sehingga dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian Namun mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian.

Berdasarkan dari definisi penelitian terdahulu. Untuk sebagai bahan pertimbangan gambar di bawah ini menjelaskan dari penelitian terdahulu dengan membedakan penelitian satu sama lainnya. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti, Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	Wuwungan, <i>et al.</i> , (2017)	Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado	Lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan	Penelitian Wuwungan <i>et al.</i> , meneliti kepuasan karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. Sedangkan, penelitian ini meneliti kepuasan kerja karyawan PT. Orson Indonesia
2	Pranitasari dan Saputri (2020)	Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kepuasan kerja karyawan	Budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan PT.	Penelitian Pranitasari, Saputri meneliti motivasi kerja dan kepuasan kerja PT. Posmi Stell Indonesia. Sedangkan, penelitian ini meneliti motivasi kerja dan kepuasan kerja PT. Orson Indonesia.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

			Posmi Stell Indonesia.	
3	Ginting dan Siagian (2021)	Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru di sekolah advent air bersih medan saat pandemi <i>covid-19</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.	Penelitian Ginting, Siagian meneliti kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dengan meneliti secara parsial. Sedangkan, penelitian ini meneliti secara stimulan dengan menghasilkan kepuasan kerja PT. Orson Indonesia.
4	Jayanti, et al (2020)	Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Samudera Perdana Selaras.	Motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.	Penelitian Jayanti, et al, meneliti kepuasan kerja di PT. Samudera Perdana Selaras. Sedangkan, penelitian ini meneliti kepuasan kerja PT. Orson Indonesia.
5	Aoliso dan Lao (2018)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Taspen (persero) kantor cabang kupang	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap	Penelitian Alioso dan Lao meneliti Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Taspen (persero) kantor cabang kupang. Sedangkan, penelitian ini pengaruh lingkungan kerja motivasi kerja



© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

			kepuasan kerja karyawan PT. Taspen (Persero) cabang Kupang, sebesar 0.414.	terhadap kepuasan kerja PT. Orson Indonesia
6	Andika, et al (2019)	Pengaruh motivasi kerja dan persaingan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai universitas pembangunan panca budi medan	Pengujian hipotesis pertama membuktikan bahwa secara stimulant motivasi kerja dan persaingan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan persaingan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.	Penelitian Andika, et al meneliti Pengaruh motivasi kerja dan persaingan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai universitas pembangunan panca budi medan. Sedangkan, penelitian ini meneliti pengaruh lingkungan kerja motivasi kerja terhadap kepuasan kerja PT. Orson Indonesia
7	Bahri dan Nisa (2017)	Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan	Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan	pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan, penelitian ini meneliti pengaruh lingkungan kerja



© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

			sebagai bahwa ada pengaruh signifikan antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Belawan, tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Belawan.	terhadap kepuasan kerja PT. Orson Indonesia
8	Lasut, et al (2018)	Pengaruh motivasi kerja, pengembangan karir dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sulut GO	Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank SULUT GO.	Penelitian Lasut, et al meneliti pengaruh motivasi kerja, pengembangan karir dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sulut GO. Sedangkan, penelitian ini meneliti pengaruh lingkungan kerja motivasi kerja terhadap kepuasan



© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

				kerja PT. Orson Indonesia
9	Pareraway, et al (2018)	Pengaruh lingkungan kerja, pelatihan, dan pemberdayaan SDM terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo	Lingkungan kerja pada PT. PLN Wilayah Sullutenggo tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji t hitung lebih kecil dari t tabel.	Penelitian Pareraway, et al meneliti Pengaruh lingkungan kerja, pelatihan, dan pemberdayaan SDM terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. Sedangkan, penelitian ini meneliti pengaruh lingkungan kerja motivasi kerja terhadap kepuasan kerja PT. Orson Indonesia
10	Thomas, et al (2018)	Pengaruh lingkungan kerja, service training dan pemberdayaan SDM terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Cabang Manado	Secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) Cabang Manado	Penelitian Thomas, et al meneliti Pengaruh lingkungan kerja, service training dan pemberdayaan SDM terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Cabang Manado. Sedangkan, penelitian ini meneliti pengaruh lingkungan kerja motivasi kerja terhadap kepuasan kerja PT. Orson Indonesia
11	Niam dan Syah (2019)	Pengaruh motivasi, kepemimpinan dan budaya organisasi	Secara ringkas dapat disimpulkan bahwa yang pertama	Pengaruh motivasi, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya



© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

		terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan	motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dikarenakan lemahnya kebutuhan akan prestasi, berafiliasi dan kekuasaan.	pada kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian ini meneliti pengaruh lingkungan kerja motivasi kerja terhadap kepuasan kerja PT. Orson Indonesia
12	Agustianto, et al (2019)	Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai pada kantor pertanahan kabupaten merangin provinsi jambi	Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, dimana terjadinya peningkatan ataupun penurunan tingkat kepuasan kerja tidak dipengaruhi secara langsung oleh lingkungan kerja. lingkungan kerja yang baik tidak secara langsung meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Karena pegawai merasa puas bukan karena	Agustianto, et al meneliti Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai pada kantor pertanahan kabupaten merangin provinsi jambi. Sedangkan, penelitian ini meneliti pengaruh lingkungan kerja motivasi kerja terhadap kepuasan kerja PT. Orson Indonesia



C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

			lingkungan yang baik, tetapi ada faktor lain yang membuat para pegawai merasa puas.	
13	Mubaroq, et al (2021)	Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Narmada Awet Muda	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.	Mubaroq, et al meneliti Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. NARMADA AWET MUDA. Sedangkan, penelitian ini meneliti pengaruh lingkungan kerja motivasi kerja terhadap kepuasan kerja PT. Orson Indonesia
14	Wongkar <i>et al.</i> , (2018)	Pengaruh lingkungan kerja, pelatihan dan pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank SULUGO	Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank SULUTGO	Wongkar meneliti Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan, penelitian ini meneliti pengaruh lingkungan kerja motivasi kerja terhadap kepuasan kerja PT. Orson Indonesia
15	Pahlawan dan Onsardi (2020)	Pengaruh motivasi kerja, iklim organisasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan	Pahlawan dan Orsardi meneliti Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan marketing pada PT. AGUNG TOYOTA BENGKULU.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

		marketing pada PT. AGUNG TOYOTA BENGKULU	marketing pada PT. AGUNG TOYOTA BENGKULU	Sedangkan, penelitian ini meneliti pengaruh lingkungan kerja motivasi kerja terhadap kepuasan kerja PT. Orson Indonesia
16	Hidayat, et al (2021)	Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di UKM Naha Toys Cikampek	Motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada UKM Nahla Toys Cikampek	Hidayat, et al meneliti Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di UKM Naha Toys Cikampek. Sedangkan, penelitian ini meneliti pengaruh lingkungan kerja motivasi kerja terhadap kepuasan kerja PT. Orson Indonesia

Sumber : data penelitian terdahulu

Berdasarkan dari gambar **Tabel 2.1** di atas menunjukkan berbagai hasil penelitian terdahulu. dapat memanfaatkannya dengan mengetahui bagaimana metode penelitian dan hasil-hasil penelitian yang dilakukan. Penelitian terdahulu digunakan sebagai tolak ukur penelitian untuk menulis dan menganalisis suatu penelitian. Penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang tengah peneliti lakukan sekarang ini dapat menjadi sumber referensi yang menunjang pengembangan penelitian. Dalam setiap penelitian perlu adanya dasar atau acuan yang berupa teori-teori atau temuan-temuan melalui hasil penelitian sebelumnya. Salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan yaitu dari penelitian terdahulu. Dengan adanya penelitian terdahulu memiliki tujuan untuk mengetahui langkah-

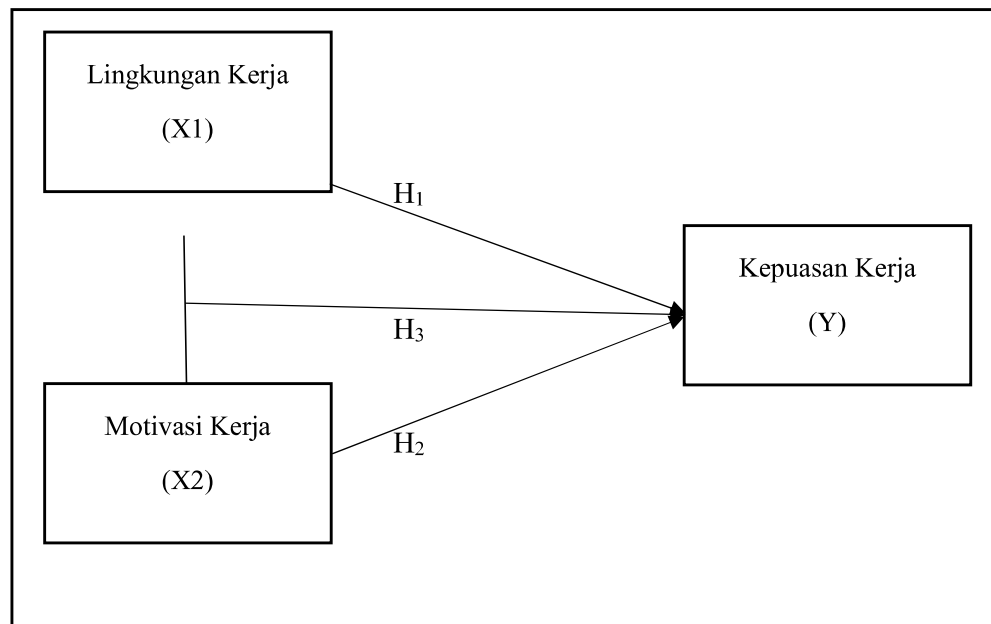


langkah benar atau salah dalam membuat penelitian baik dari metode maupun yang lainnya sehingga menjadikan nilai tambah untuk. Dengan adanya penelitian terdahulu mampu memberikan masukan dan menjadi acuan sehingga dapat membantu menyelesaikan tugas akhir ini.

C. Kerangka Pemikiran

Varpio *et al.*, (2020), Kerangka pemikiran merupakan konsep dan teori yang memberikan landasan teori melalui koneksi dengan menghubungkan konsep-konsep studi yang sedang dilakukan. Berikut Gambar kerangka pemikiran yang sudah dibuat sedemikian rupa sehingga menjadi bahan pertimbangan.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Digunakan untuk penelitian ini

Berdasarkan **Gambar 2.1** variabel penelitian ini menggunakan variabel bebas menggunakan lingkungan kerja dan motivasi kerja dan variabel terkait kepuasan kerja. Hipotesis parsial menggunakan H₁ dan H₂ dan H₃ menggunakan hipotesis secara bersama-sama.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



D. Hipotesis

Hipotesis menurut Creswell dan Creswell hipotesis adalah untuk mengetahui jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Adapun hipotesis dalam penelitian ini.

H₁ : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H₂ : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H₃ : Lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja.

C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.