

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Kasmir (2015) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder. Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

##### **2. Lingkungan kerja**

Menurut Siagian (2014) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Dengan lingkungan kerja nyaman

juga karyawan dapat menjadi betah dan setia kepada perusahaan, sehingga ini menjadi sebuah keuntungan yang besar bagi perusahaan dalam mengefisiensi biaya-biaya yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

a. Jenis-jenis lingkungan kerja menurut Siagian (2014) 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 dari beberapa indikator yaitu:

- Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

- Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.

- Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan

oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

- Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum. yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

## 2) Lingkungan Kerja Non Fisik

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

- Hubungan rekan kerja setingkat

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

- Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka

akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

- **Kerjasama antar karyawan**

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

**b. Manfaat Lingkungan**

Kerja Lingkungan kerja yang baik dapat memicu produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Siagian (2014), mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada di dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan dimana dia bekerja.

**3. Motivasi kerja**

Motivasi kerja merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual (Sedarmayanti, 2016). Motivasi merupakan penggerak yang

mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

- Teori kebutuhan dan motivasi kerja menurut Abraham Maslow dalam Sedarmayanti (2016) meliputi:

a. Kebutuhan Fisik (*physiological needs*)

kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.

b. Kebutuhan keamanan rasa aman (*safety and security needs*)

kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diataranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti: takut, cemas, bahaya.

c. Kebutuhan sosial (*social needs*)

kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.

d. **Kebutuhan akan penghargaan (*esteem needs*)**

kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.

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

Kebutuhan untuk menyadari kemampuan seseorang untuk kelanjutan pengembangan diri dan keinginan untuk menjadi lebih dan mampu untuk menjadi orang.

#### **4. Kepuasan kerja**

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018). Kepuasan kerja yang tinggi merupakan ciri suatu organisasi yang dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil kepemimpinan yang efektif. Kepuasan kerja akan membentuk suasana nyaman dan semangat kerja tinggi. Hal ini ini tidak terlepas dari budaya organisasi dalam membentuk perilaku positif dan saling menghormati, menghargai satu sama lain, memiliki sistem kerja yang baik dan keterbukaan, dimana dibelakangnya dikelola oleh para pemimpin/manajer yang handal dan memotivasi serta memiliki hubungan manusia yang baik. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan ciri suatu organisasi yang dikelola dengan profesional.

a. Pengaruh kepuasan kerja menurut Afandi (2018) sebagai berikut:

- Terhadap produktivitas. Produktifitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa apa yang telah dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang mereka terima yaitu adil dan wajar serta diasosiasikan dengan performa kerja yang unggul.
- Ketidakhadiran sifatnya lebih spontan dan kurang mencerminkan ketidakpuasan.
- Keluarnya pekerja. Berhenti atau keluarnya karyawan dari pekerjaannya mempunyai akibat ekonomis yang besar, maka besar kemungkinan behubungan dengan ketidakpuasan kerja.
- Respon terhadap ketidakpuasan kerja
  - 1) Keluar (*Exit*) yaitu meninggalkan pekerjaan termasuk mencari pekerjaan lain.
  - 2) Menyuarakan (*Voice*) yaitu memberikan saran dan perbaikan dan mendiskusikan masalah dengan atasan untuk memperbaiki kondisi.
  - 3) Mengabaikan (*Neglect*) yaitu sikap dengan membiarkan keadaan menjadi lebih buruk seperti sering absen atau semakin sering membuat kesalahan.

4) Kesetiaan (*Loyalty*) yaitu menunggu secara pasif sama kondisi menjadi lebih baik termasuk membela perusahaan terhadap kritik dari luar.

b. Indikator Kepuasan Kerja menurut Afandi (2018) adalah sebagai berikut:

- Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

- Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

- Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

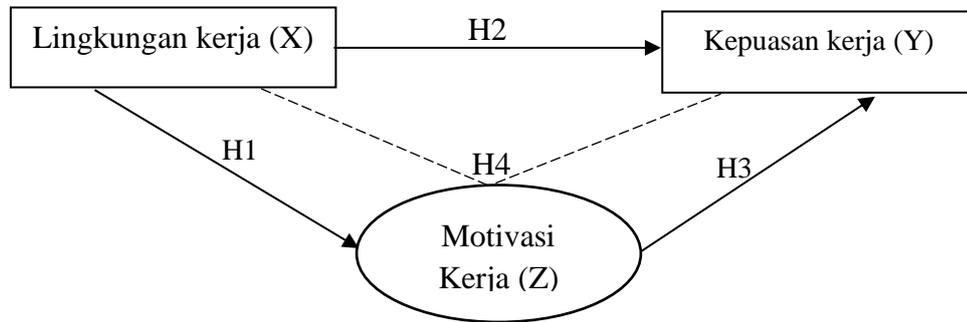
- Penyelia

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

- Rekan kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan dengan rekan kerjanya.

## B. Kerangka Penelitian



Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian

## C. Perumusan Hipotesis

### 1. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2009), lingkungan kerja yang baik dan bersih akan memotivasi pegawai untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk dan kotor akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Sunyoto (2012) mengemukakan bahwa dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja.

Dalam penelitian terlebih dahulu Kultsum (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja dan penelitian Aisyaturrido, dkk (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang dapat dibangun dalam penelitian ini adalah:

**H1 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja karyawan bagian penjualan PT. Tunasjaya Mekararmada.**

## **2. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja**

Prestasi kerja karyawan dan kepuasan dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dimana karyawan tersebut beraktifitas. Menurut Siagian (2014) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Karyawan yang bekerja di lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang baik dan sehat, secara langsung maupun tidak langsung ikut mendorong peningkatan motivasi kerja dirinya dan akan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan itu sendiri.

Hal ini juga menjadi kesimpulan dari penelitian yang dilakukan Cahyanto & Utama (2016) memperlihatkan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, penelitian Priarso, dkk (2018) memperlihatkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan penelitian Aisyaturrido, dkk (2021) juga memperlihatkan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang dapat dibangun dalam penelitian ini adalah:

**H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja karyawan bagian penjualan PT. Tunasjaya Mekararmada.**

### **3. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja**

Motivasi kerja merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual (Sedarmayanti, 2016). Hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan, dimana jika karyawan memiliki nilai motivasi kerja yang tinggi juga diikuti dengan aspek kepuasan kerja yang tinggi pula. Atau ketika karyawan merasakan tingkat motivasi sedang, maka juga diikuti dengan tingkat kepuasan kerja yang sedang. Artinya, bahwa karyawan yang telah merasakan motivasi kerja yang tinggi akan turut mendorong kepuasan kerja karyawan pada level maksimal.

Dalam penelitian terlebih dahulu Lumentut & Dotulong (2015) menunjukkan hasil motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan penelitian Priarso, dkk (2018) juga menunjukkan hasil motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang dapat dibangun dalam penelitian ini adalah:

**H3 : Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada bagian penjualan PT. Tunasjaya Mekararmada.**

**4. Hubungan Lingkungan Kerja dan Kepuasan kerja melalui Motivasi Kerja sebagai variabel *intervening***

Menurut Afandi (2018) kepuasan kerja merupakan sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan ciri suatu organisasi yang dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil kepemimpinan yang efektif. Suasana nyaman dan semangat kerja akan membentuk kepuasan kerja tinggi.

Kepuasan kerja yang tinggi merupakan ciri suatu organisasi yang dikelola dengan profesional. Kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa aspek yakni lingkungan kerja dan motivasi kerja. Lingkungan kerja yang baik dan memadai akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Begitu juga dengan karyawan yang telah sampai pada motivasi kerja yang tinggi akan turut mendorong kepuasan kerja karyawan pada level maksimal.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aisyaturrido, dkk (2021) mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai

variabel *intervening*. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang dapat dibangun dalam penelitian ini adalah:

**H4 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja sebagai variabel *intervening* pada karyawan bagian penjualan PT. Tunasjaya Mekararmada.**

#### D. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2. 1**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Judul Penelitian	Informasi Penelitian	Hasil Penelitian
1	Pengaruh komunikasi organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Cakra transport utama jimbaran, Bali	<b>Nama penulis:</b> Bobby Dwiki Putra Cahyanto, I Wayan Mudiarta Utama <b>Info Jurnal:</b> ISSN : 2302-8912 E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 5, 2016: 3248 – 3273	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Cakra transport utama jimbaran, Bali
2.	Pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap	<b>Nama penulis:</b> Mauritz D.S Lumentut, Lucky O.H Dotulong	Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

	kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sulut cabang Airmadidi.	<b>Info Jurnal:</b> ISSN : 2303-1174 Jurnal EMBA Vol.3 No.1 Maret 2015, Hal.74-85	karyawan PT. Bank Sulut cabang Airmadidi.
3.	<i>The Effect Of Transformational Leadership Style, Work Motivation, And Work Environment On Employee Performance That In Mediation By Job Satisfaction Variables In Pt. Gynura Consulindo</i>	<b>Nama penulis:</b> Muhammad Tafrizi Priarso, Prastiyo Diatmono, Siti Mariam <b>Info Jurnal:</b> E-ISSN: 2252-4614 <i>Business and Entrepreneurial Review</i> Vol.18, No.2, October 2018, Page 165 - 176	Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Gynura Consulindo.
4.	Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja	<b>Nama penulis:</b> Syaiful Bahri, Yuni Chairatun Nisa <b>Info jurnal:</b>	Tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kepuasan

	Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Belawan.	ISSN : 1693-7619 ESSN: 2580-4170 Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis Vol. 18 No. 2017, 1, 9-15	kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Belawan.
5.	Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel <i>intervening</i> pada PT. Trasti global konverta.	<b>Nama penulis:</b> Ummi Kultsum <b>Info jurnal:</b> ISSN : 2443-3837 <i>Journal of business studies</i> Vol 2 No. 1 2017 Vol.2 No.2 Des 2017	Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Trasti global konverta.
6.	Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, karakteristik individu,	<b>Nama penulis:</b> Imam Soetopo, Amiartuti Kusmaningtyas, Tri Andjarwati	Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja guru SMK Negeri 1

	lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja guru SMK Negeri 1 Tambelangan Sampan	<b>Info jurnal:</b> JMM17 Jurnal Ilmu Ekonomi&Manajemen September 2018 Vol. 05 No. 02 hal 21-31	Tambelangan Sampan
7.	<i>The Effect of Leadership and Work Environment on Job Satisfaction Through Motivation as a Mediation Variables in PT. Trinitan Plastic Industries</i>	<b>Nama penulis:</b> Aisyaturrido, Imam Wibowo, Nuridin <b>Info jurnal:</b> <i>International Journal of Business and Social Science Research Vol: 2, Issue: 2 February 2021</i>	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi pada PT. Industri Plastik Trinitan.