

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teoritis

2.1.1 Lingkungan Kerja

Menurut Robbins (dalam Moyau, 2021) lingkungan adalah lembaga- lembaga atau kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja, motivasi, dan kepuasan kerja. Secara umum, lingkungan kerja merujuk pada tempat di mana karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Di lingkungan kerja, setiap individu tidak dapat terlepas dari pengaruh lingkungan sekitarnya.

Menurut Sedarmayanti (dalam herispon, 2021), lingkungan kerja adalah seluruh alat, bahan, serta suasana di tempat kerja yang memengaruhi kegiatan produktivitas. Menurut Putra (2021) pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tenaga kerja dan dapat mempegaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Rahmawati, dkk (2020 :6) menyatakan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Sedarmayanti (dalam Ariani, 2020) menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik mencakup semua aspek berbentuk fisik di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Sementara itu, lingkungan kerja nonfisik mencakup berbagai kondisi yang berkaitan dengan

hubungan kerja, baik antara sesama karyawan maupun antara karyawan dengan atasan.

Dalam suatu organisasi, lingkungan kerja memegang peran penting, sehingga diperlukan pengelolaan serta penataan faktor-faktor lingkungan kerja guna mendukung kelancaran aktivitas organisasi. Sitinjak (2018) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja mencakup segala sesuatu di sekitar pekerja, termasuk alat, bahan, kondisi tempat kerja, metode kerja, serta sistem pengaturan kerja yang dapat memengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Berdasarkan pemaparan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar karyawan, baik fisik maupun nonfisik, yang dapat mempengaruhi produktivitas, kinerja, dan kenyamanan dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaannya.

2.1.1.1 Aspek-Aspek Lingkungan Kerja

Menurut Amalia (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman. Berdasarkan pendapat tersebut lingkungan kerja dibagi menjadi dua aspek utama, yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik: Merujuk pada elemen-elemen fisik seperti tata ruang, pencahayaan, suhu ruangan, kebersihan, dan peralatan kerja. Lingkungan fisik yang buruk dapat menyebabkan kelelahan fisik dan psikologis, sehingga menurunkan produktivitas dan motivasi.
2. Lingkungan Kerja Non-Fisik (Psikologis): Melibatkan aspek-aspek seperti hubungan antar karyawan, interaksi dengan atasan, budaya organisasi, dan suasana kerja. Lingkungan non-fisik yang harmonis menciptakan rasa aman dan nyaman bagi karyawan, yang berdampak positif terhadap semangat dan kepuasan kerja.

2.1.1.2 Pentingnya Lingkungan Kerja

Menurut Putra dan Aprianti (2020) lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan semangat dan disiplin kerja sehingga tujuan organisasi terrealisasi dengan baik. Lingkungan kerja yang baik sangat penting untuk mencapai kinerja maksimal. Triastuti (2019 :205) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat berpengaruh langsung terhadap pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang mendukung tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga menjaga kesehatan fisik dan mental karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan dapat terbentuk melalui hubungan yang harmonis antara atasan, rekan kerja, dan bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai. Kondisi ini akan memberikan dampak positif bagi karyawan, sehingga kinerja mereka dapat meningkat.

Menurut Dolonseda dan Watung (2020), lingkungan kerja yang baik berperan dalam membangun semangat kerja, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas. Sementara itu, Siagian (dalam Sihalo dan Siregar, 2019) menambahkan bahwa lingkungan kerja tidak hanya meningkatkan semangat kerja, produktivitas, dan pencapaian kinerja, tetapi juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut dapat disimpulkan beberapa alasan pentingnya lingkungan kerja yang baik, antara lain:

1. Produktivitas: Lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan karyawan bekerja dengan lebih efektif dan efisien.
2. Kesehatan: Lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat meminimalisir risiko kecelakaan kerja dan mengurangi stres.
3. Motivasi: Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan terhadap perusahaan.
4. Retensi Karyawan: Perusahaan dengan lingkungan kerja yang baik memiliki tingkat turnover karyawan yang lebih rendah.

2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (dalam Aoliso dan Lao, 2018) menjelaskan bahwa beberapa faktor yang memengaruhi kondisi lingkungan kerja dalam kaitannya dengan kemampuan manusia dalam bekerja meliputi:

1. Cahaya atau Penerangan

Penerangan yang kurang memadai dapat menyebabkan penglihatan terganggu, sehingga pekerjaan menjadi lebih lambat, rentan terhadap kesalahan, dan kurang efisien dalam penyelesaiannya.

2. Suhu Udara

Oksigen sangat penting bagi metabolisme tubuh. Udara yang kotor, dengan kadar oksigen rendah dan bercampur dengan bau atau zat berbahaya, dapat berdampak buruk pada kesehatan. Suhu udara yang sejuk dan segar membantu mempercepat pemulihan tubuh setelah bekerja.

3. Tata Warna

Dekorasi memiliki keterkaitan erat dengan tata warna yang baik. Pengaturan warna yang tepat dalam lingkungan kerja dapat meningkatkan kenyamanan dan efisiensi dalam bekerja.

4. Kebisingan

Kebisingan merupakan bentuk polusi suara yang dapat mengganggu konsentrasi kerja, merusak pendengaran, dan menghambat komunikasi. Bahkan, penelitian menunjukkan bahwa kebisingan ekstrem dapat berdampak serius pada kesehatan, termasuk risiko kematian. Oleh karena itu, suasana kerja yang tenang perlu diciptakan agar pekerjaan dapat dilakukan dengan lebih efisien dan produktivitas meningkat.

5. Hubungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman dapat terbentuk melalui hubungan yang harmonis antara atasan, rekan kerja, dan bawahan, serta didukung oleh fasilitas yang memadai. Menurut Ariani (2020:75), lingkungan kerja ideal mencakup tata ruang kantor yang nyaman, kebersihan, sirkulasi udara yang baik, pencahayaan yang cukup, serta aspek nonfisik seperti suasana kerja, kesejahteraan karyawan,

hubungan sosial, dan fasilitas ibadah. Rahmawati dkk. (2020:6) menambahkan bahwa lingkungan kerja yang baik harus memungkinkan karyawan bekerja secara optimal dengan kondisi yang sehat, aman, dan nyaman.

2.1.1.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (dalam Sihalo dan Siregar, 2019), “Lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu:

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:

2. 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.

a. Peralatan kerja yang memadai

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

b. 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.

c. Tersedianya sarana angkut

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 di peroleh.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang

harmonis antara karyawan dan atasan. Lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

a. Hubungan rekan kerja setingkat

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

b. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jagadengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasahormat diantara individu masing-masing.

c. 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 efesien”.

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan, tentunya setiap bisnis harus fokus pada indikator lingkungan kerja yang dapat

meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti, (2019:22) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan

Sertakan cahaya yang cukup masuk ke ruang kerja setiap karyawan, yang mempengaruhi kondisi kerja setiap karyawan.

2. Suhu udara

Suhu udara disini berkaitan dengan tingkat suhu udara di setiap ruang kerja karyawan. Pengaturan suhu udara di ruang kerja yang benar memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

3. Kebisingan

Sertakan seberapa sensitif karyawan terhadap suara di sekitar tempat kerja, yang dapat memengaruhi aktivitas mereka.

4. Penggunaan warna

Termasuk memilih warna yang tepat untuk setiap ruang kerja karyawan

5. Ruang yang dibutuhkan

Ruang adalah proses pengaturan posisi kerja antar karyawan, termasuk alat bantu kerja seperti meja dan kursi.

6. Kemampuan untuk bekerja

Workability meliputi kondisi yang memberikan rasa aman dan ketenangan kepada setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

7. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya

Penciptaan hubungan yang harmonis antara pegawai satu dengan pegawai lainnya dapat membantu perusahaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

2.1.2 Kepuasan Kerja

Menurut Tunggal (dalam Latief dkk., 2019), kepuasan kerja merupakan perasaan yang mendukung atau tidak mendukung karyawan dalam kaitannya dengan pekerjaannya maupun kondisi pribadinya. Perasaan yang berkaitan dengan pekerjaan mencakup berbagai aspek, seperti gaji atau upah yang diterima, peluang pengembangan karir, hubungan antar karyawan, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, serta kualitas pengawasan. Sementara itu, perasaan

yang berhubungan dengan kondisi pribadi meliputi faktor seperti usia, kesehatan, kemampuan, tingkat pendidikan, dan aspek lainnya.

Menurut Robbins (dalam Wicaksono, 2019), kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan perbedaan antara penghargaan yang diterima dan yang seharusnya diterima. Karyawan yang merasa puas cenderung lebih loyal terhadap organisasi, sehingga mereka dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Kepuasan kerja timbul sebagai dampak dari situasi kerja dalam organisasi dan mencerminkan perasaan karyawan terhadap lingkungan kerjanya, apakah mereka merasa senang atau tidak, nyaman atau tidak. Sikap karyawan terhadap pekerjaannya dapat berupa sikap positif maupun negatif, tergantung pada tingkat kepuasan yang dirasakan. Selain itu, kepuasan kerja bersifat dinamis, yang berarti dapat berubah sewaktu-waktu. Seorang karyawan mungkin merasa tidak puas pada suatu waktu, tetapi setelah adanya perbaikan dari manajemen, kepuasan kerja dapat meningkat. Oleh karena itu, organisasi harus terus berinovasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung kesejahteraan karyawan.

Menurut Luthans (dalam Ridho dan Susanti, 2019) kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka, yang menunjukkan kesesuaian antara harapan kerjanya dengan manfaat yang ia terima dalam perusahaan. Sangadji (2023 : 12) menyatakan kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja, tanggapan emosional bisa berupa perasaan puas (positif) atau tidak puas (negatif). Sama halnya dengan yang disimpulkan Tumanggor (2020) bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif atau negatif, menyenangkan atau tidak menyenangkan, sebagai hasil dari penilaian seseorang terhadap pekerjaan atau pengalaman kerjanya. Romy dan

Ardansyah (2022) dalam bukunya yang berjudul “Teori Dan Perilaku Organisasi” menyatakan pengertian kepuasan kerja adalah ungkapan perasaan senang atau tidak senang baru atau tidak baru, berhasil atau gagal, ataupun kemampuan melakukan terhadap suatu pekerjaan dibarengi ketercapaian apa yang diinginkan setelah melakukan suatu pekerjaan.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa pengertian kepuasan kerja adalah kondisi emosional karyawan yang mencerminkan perasaan positif atau negatif terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh kesesuaian antara harapan dan manfaat yang diterima serta dapat berubah sesuai dengan situasi kerja dan kebijakan organisasi.

2.1.2.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kebahagiaan dalam bekerja tidak hanya bergantung pada gaji, tetapi juga pada kepuasan yang melibatkan aspek materi dan non-materi. Menurut Irma (2020), segala sesuatu yang diberikan kepada pegawai bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja mereka. Rahmawati dkk. (2020:2) menambahkan bahwa ketika karyawan merasa puas dalam pekerjaannya, mereka akan berupaya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Sebaliknya, jika seorang pegawai tidak mendapatkan faktor-faktor pendukung yang dibutuhkan dalam pekerjaannya, kondisi tersebut dapat menimbulkan ketidakpuasan terhadap hasil kerja yang dicapai. Sebagai efek lanjutan dari situasi tersebut lambat laun akan mempengaruhi semangat dan hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas (Sunarta, 2019). Menurut Romy dan Ardansyah (2022) faktor-faktor penting dalam kepuasan kerja adalah kebebasan dan kesempatan individu dalam melakukan tugas, penghargaan, kondisi kerja, promosi, pengawasan, gaji, dan pekerjaan itu sendiri. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, baik yang berasal dari individu karyawan itu sendiri maupun faktor dari luar diri karyawan tersebut. Menurut Yoga Fortuna (dalam Yuni & Yafiz, 2021)

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja mereka meliputi:

1. Faktor Psikologis, berkaitan dengan aspek kejiwaan karyawan, seperti minat terhadap pekerjaan, rasa nyaman dalam bekerja, sikap terhadap tugas yang diberikan, bakat, serta keterampilan yang dimiliki.
2. Faktor Sosial, berhubungan dengan interaksi sosial di tempat kerja, baik antara sesama karyawan, hubungan dengan atasan, maupun dengan rekan kerja yang memiliki jenis pekerjaan berbeda.
3. Faktor Fisik, meliputi kondisi lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, seperti jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, fasilitas kerja, keadaan ruangan, pencahayaan, sirkulasi udara, kesehatan karyawan, usia, dan faktor fisik lainnya.
4. Faktor Finansial, berkaitan dengan aspek kesejahteraan karyawan, termasuk sistem penggajian, tunjangan, jaminan sosial, fasilitas yang diberikan, peluang promosi, serta insentif lainnya.

Menurut Mangkunegara (dalam Tumanggor, 2020 :125) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

1. Faktor pegawai

Yang terdiri dari kecerdasan, kecakapan yang dimiliki, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja yang diperoleh, lamanya bekerja, kepribadian, keadaan emosi, dan cara berfikir dalam menghadapi tugas-tugas.

2. Faktor pekerjaan

Terdiri dari jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat dan golongan dalam organisasi, kesempatan untuk promosi, serta kesempatan untuk berinteraksi sosial dan hubungan kerja.

2.1.2.2 Pengukuran Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap emosional yang positif terhadap pekerjaan, yang tercermin dalam moral kerja, kedisiplinan, dan pencapaian kinerja. Menurut Fortuna (dalam Yuni & Hafiz, 2021), tidak ada tolok ukur yang mutlak untuk menilai tingkat kepuasan kerja, karena setiap karyawan memiliki standar kepuasan yang berbeda. Namun, kepuasan kerja dapat diindikasikan melalui tingkat kedisiplinan yang tinggi, moral kerja yang baik, serta rendahnya tingkat pergantian karyawan (turnover), yang secara relatif menunjukkan bahwa kepuasan kerja berada dalam kondisi baik. Pengukuran kepuasan kerja dapat dilakukan berdasarkan unit analisis individu di dalam organisasi. Di sisi lain, telaah tentang kepuasan kerja juga dapat dilihat berdasarkan peran indikator sosialnya sebagai bagian dari unit analisis populasi negara, Pengukuran kepuasan kerja menurut Seashore dan Taber (dalam Said, 2020) memiliki tiga peran sosial, yaitu (1) untuk mewakili produk yang bernilai dari masyarakat, sebagai bagian dari komponen psikologis Produk Nasional Bruto (PNB) suatu negara; (2) sebagai alat diagnostik dan monitoring untuk peringatan dini terjadinya dislokasi masyarakat (societal dislocation), kegagalan program atau kebijakan, dan kelambanan perkembangan perubahan masyarakat; dan (3) sebagai komponen penting dalam teori dan model yang akan digunakan dalam perumusan kebijakan dan program sosial.

Indikator kepuasan kerja mencakup berbagai faktor yang dapat menunjukkan seberapa puas seorang karyawan dengan pekerjaannya. Beberapa indikator umum adalah gaji dan tunjangan, hubungan dengan rekan kerja, lingkungan kerja, peluang pengembangan karir, dan sejauh mana pekerjaan tersebut memberikan rasa pencapaian dan tujuan. Indikator Kepuasan Kerja menurut Edward Lawler dalam Rifai (dalam, Wispandono 2018), meliputi : Memenuhi kebutuhan dasar pegawai, Memenuhi harapan pegawai, Memenuhi keinginan pegawai. Indikator kepuasan kerja hanya dapat diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan pergantian (turnover) kecil maka secara relatif kepuasan kerja karyawan baik. Hal ini karena pengukuran kepuasan kerja beserta indikator-indikatornya dikembangkan berdasarkan landasan teori yang berbeda. Namun kita dapat mengelompokkan pengukuran dan indikator kepuasan kerja ditinjau dari aspek

pekerjaan secara umum (*facet-free*) dan aspek pekerjaan secara khusus (*facet-specific*) (Said, 2020 : 65). Dalam penerapannya, pengukuran kepuasan kerja secara umum dan pengukuran kepuasan kerja dari segi aspek kerja secara khusus masing-masing dapat diwakili oleh pertanyaan tunggal saja. Afandi (2021) menyatakan beberapa indikator kepuasan kerja, yaitu:

1. Pekerjaan, Isi pekerjaan yang dilakukan individu dapat menjadi salah satu faktor yang menentukan kepuasan kerja.
2. Upah, Besaran gaji atau bayaran yang diterima sebagai hasil dari pekerjaan yang dilakukan, dinilai berdasarkan kecukupan dan keadilan terhadap kebutuhan.
3. Pengawas, Peran atasan yang memberikan bimbingan, arahan, atau instruksi dalam pelaksanaan pekerjaan.
4. Rekan Kerja. Hubungan dengan sesama pekerja yang berinteraksi dalam aktivitas kerja, yang dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan atau sebaliknya
5. Lingkungan kerja, Kebersihan dan keteraturan tempat kerja, termasuk perawatan fasilitas dan perlengkapan kerja, suhu ruangan yang nyaman dan ventilasi yang baik, suhu ruangan yang nyaman dan ventilasi yang baik, dan fasilitas yang mendukung keselamatan kerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah penelitian yang sudah pernah dilakukan sebelumnya dan dianggap memiliki keterkaitan dengan topik atau judul penelitian yang akan dilakukan dan berguna untuk menghindari terjadinya pengulangan penelitian dengan pokok permasalahan yang sama. Penelitian terdahulu dalam penelitian ini juga bermakna sebagai referensi yang berhubungan dengan penelitian yang akan dibahas. Kegunaan penelitian terdahulu dalam penelitian ini adalah sebagai pedoman pendukung untuk mencari persamaan dan perbedaan antara penelitian orang lain dengan penelitian penulis, selain itu digunakan untuk membandingkan penelitian yang sudah ada dengan penelitian yang akan diteliti oleh penulis. Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini

adalah sebagai berikut.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Lokasi Penelitian	Metode dan Hasil Penelitian
1.	Ronal Donra Sihalohe dan Hotlin Siregar/2019	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan.	Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Super Setia Sagita Medan yang beralamat di Jalan Setia Budi, Komplek Taman Setiabudi Indah, Medan.	Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif yang bersifat penelitian penjelasan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Jenis sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan data skunder. Metode analisis data menggunakan metode analisis statistik deskriptif, dan uji hipotesis dengan analisis linear sederhana. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dengan mempergunakan alat bantu SPSS, maka didapat hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Super Setia Sagita Medan. Berdasarkan hasil penelitian ini maka terdapat hubungan yang erat mengenai lingkungan kerja yang nyaman, maka akan mempengaruhi kualitas kinerja karyawan

	Adveni Aoliso, dan Hns Lao /2018	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Kupang	Penelitian ini dilakukan di PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Kupang.	<p>Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif yang bersifat penelitian penjelasan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Jenis sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan data skunder.</p> <p>Metode analisis data menggunakan metode analisis statistik deskriptif dengan regresi linear sederhana, dan uji hipotesis dengan uji T. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Kupang, sebesar 0.414.</p>
--	---	---	---	--

3.	Lulu Novena Sitinjak /2018	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan)	Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent yang beralamatkan di Jalan Kapten Soebijanto Djojohadikusu mo Sunburst CBD Lot II No.10, Lengkong Gudang, Serpong, Kota Tangerang Selatan, Banten.	Penelitian ini merupakan penelitian penelitian penjelasan (<i>explanatory research</i>). Jenis data pada penelitian ini adalah data primer dan data skunder. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, dan dokumentasi. Metode analisis data menggunakan metode analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial (uji asumsi klasik, analisis linear berganda, , dan uji hipotesis dengan uji F dan uji T. Berdasarkan analisis deskriptif dan analisis statistik inferensial pada penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa semakin meningkatnya Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik dalam perusahaan, maka semakin meningkat pula Kepuasan Kerja Karyawan.
----	----------------------------------	---	--	--

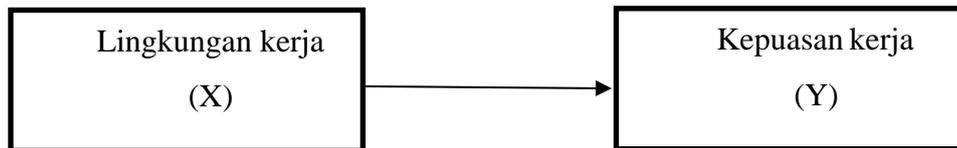
4.	Nurhani Gowasa2022	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Sistem Admnistrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Teluk Dalam	Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Samsat TelukDalam, Hilitobara, Kec. Tlk. Dalam, Kabupaten Nias Selatan, Sumatera Utara 22865.	Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah jenis penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif atau kausal. Jenis data pada penelitian ini adalah data primer. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi sederhana. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Samsat Telukdalam, dimana $t_{hitung} = 3,284 > t_{tabel} = 1,701$. Diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,278 artinya bahwa 27,8% keragaman variabel bebas (Lingkungan Kerja) dapat dijelaskan variabel terikat (kepuasan kerja) sedangkan sisanya 72,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebut dalam model. Hasil persamaan regresi linier sederhana yaitu $Y =$
----	-----------------------	--	---	---

				<p>23,893 + 0,456 X. dimana koefisien regresi variabel lingkungan kerja (b) = 0,456, yang menunjukkan pengaruh positif antara variabel lingkungan terjadinya kepuasan kerja pegawai di Kantor Samsat Teluk dalam. Artinya semakin baik lingkungan kerja, maka akan semakin baik kepuasan kerja pegawai di Kantor Samsat Teluk dalam, sebesar 0,456 dengan asumsi variabel yang lainnya konstan.</p>
5.	Ade Irma, Muhammad Yusuf (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai	<p>Penelitian ini dilaksanakan di kantor Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima yang berlokasi di JL Ksatria, No. 2, Raba, Penatoi, Kec. Mpunda, Kab. Bima,</p>	<p>Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Instrumen penelitian yang digunakan yaitu kuesioner dengan skala likert. Populasi yang digunakan yaitu seluruh pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima sebanyak 47 orang pegawai dengan sampel penelitian yaitu seluruh ASN (Aparatur Sipil Negara) Dinas Koperasi dan UMKM</p>

			Nusa Tenggara Bar. 84113	Kabupaten Bima sebanyak 31 orang pegawai dengan sampling yang digunakan yaitu purposive sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu (1) observasi, (2) kuesioner, (3) wawancara dan (4) studi pustaka. Teknik analisa data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, regresi sederhana, korelasi sederhana, uji determinasi dan uji t (uji t dua pihak). Berdasarkan hasil penelitian maka dapat di ambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima.
--	--	--	-----------------------------	---

2.3 Kerangka Berfikir

Berdasarkan pemaparan teori-teori pada kerangka teoritis, kerangka berpikir pada penelitian ini dituangkan dalam bentuk bagan sebagai berikut ;



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

Berdasarkan gambar diatas bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT Tamtama Mulia Abadi

2.4 Definisi Operasional

Pada bagian ini akan dijelaskan definisi operasional terkait kerangka teoritis yang sudah dipaparkan

Tabel 2.2 Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar karyawan, baik fisik maupun nonfisik, yang dapat mempengaruhi produktivitas, kinerja, dan kenyamanan dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaannya	1.Lingkungan kerja fisik a.bangunan tempat kerja b.peralatan kerja yang memadai 2.Lingkungan kerja non fisik a.hubungan atasan dengan karyawan b.kerja sama antar karyawan.	Skala likert

		(Siagian)(dalam sihaloho dan siregar, 2019)	
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan Kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah seharusnya mereka terima	1. Pekerjaan 2. Upah 3. Pengawas 4. Lingkungan Kerja Menurut Afandi (2021)	Skala Likert

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis berasal dari bahasa Sanskerta yang terdiri dari kata *hypo* (kurang) dan *thesis* (pendapat). Jadi hypothesis adalah pendapat atau jawaban sementara terhadap suatu permasalahan yang diajukan yang kebenarannya perlu dibuktikan (Hermawan, 2019). Adapun hipotesis penelitian pada penelitian ini dirumuskan sebagai berikut.

H_a = tidak ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Tamtama Mulia Abadi.

H_0 = ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Tamtama Mulia Abadi.

Berdasarkan kerangka berfikir yang telah penulis paparkan, maka hipotesis penelitian pada penelitian ini adalah ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Tamtama Mulia Abadi.