

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Penelitian Sebelumnya**

Dwijayanti dan Dewi (2015) yang meneliti tentang Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mangutama Badung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap variabel kepuasan kerja dengan nilai *standarized koefisien beta* sebesar 0,238 yang berarti bahwa apabila kompensasi yang diberikan sesuai dengan pekerjaannya, maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PDAM Badung dan hasil variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap variabel kepuasan kerja dengan nilai *standarized koefisien beta* sebesar 0,645 yang berarti bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan wanita dan pria.

Dhamayanti (2006), yang meneliti tentang Pengaruh Konflik Keluarga-Pekerjaan, Keterlibatan Pekerjaan, Dan Tekanan Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wanita Studi Pada Nusantara Tour & Travel Kantor Cabang Dan Kantor Pusat Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel konflik keluarga-pekerjaan dan tekanan pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan wanita dan variabel keterlibatan pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan wanita.

Normalita (2016), yang meneliti tentang Pengaruh *Work-family Conflict* dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Wonosobo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-family conflict* dan stres kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan wanita dan pria PT. Bank rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Wonosobo. Jadi, ketika karyawan mengalami *work-family conflict* dan stres kerja yang lebih berat maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami penurunan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada variabel bebas dan objeknya. Pada penelitian Dwijayanti dan Dewi (2015), menggunakan kompensasi dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan objek penelitian yang digunakan yaitu Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mangutama Badung. Penelitian Dhamayanti (2006), menggunakan pengaruh konflik keluarga-pekerjaan, keterlibatan pekerjaan dan tekanan pekerjaan sebagai variabel bebas dan objek penelitian yang digunakan yaitu Karyawan Wanita Studi Pada Nusantara Tour & Travel Kantor Cabang Dan Kantor Pusat Semarang. Dan penelitian Normalita (2016) menggunakan *Work-family Conflict* dan Stres Kerja sebagai variabel bebas dan objek penelitian yang digunakan yaitu karyawan PT. Bank rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Wonosobo. Pada penelitian ini variabel yang diteliti *Work-family Conflict* dan Lingkungan Kerja sebagai variabel bebas dan objek penelitian yang digunakan yaitu karyawan wanita *Home Industry* Pudak dan Otak-otak Bandeng Jalan Sindujoyo Kecamatan Gresik. Sedangkan persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu

adalah penggunaan Kepuasan Kerja sebagai variabel terikat. Dapat dilihat pada tabel

2.1. sebagai berikut :

**Tabel 2.1.**  
**Perbedaan dan Persamaan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang**

No .	Penelitian Terdahulu	Penelitian Sekarang	Persamaan	Perbedaan
1	a. Dwijayanti dan Dewi (2015) Judul : Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mangutama Badung.	Nama : Zulfira Zulfa Rusmara Judul : Pengaruh <i>Work-family Conflict</i> dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wanita Pada <i>Home Industry</i> Puduk dan Otak-otak Bandeng Jalan Sindujoyo Kec.Gresik.	-	-
	b. Variabel Bebas (X) Kompensasi (X <sub>1</sub> ) Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	Variabel Bebas (X) <i>Work-family Conflict</i> (X <sub>1</sub> ) Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	Variabel Bebas (X) Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	Variabel Bebas (X) <i>Work-family Conflict</i> (X <sub>1</sub> )
	c. Variabel Terikat (Y) Kepuasan Kerja	Variabel Terikat (Y) Kepuasan Kerja	Variabel Terikat (Y) Kepuasan Kerja	-
	d. Teknik Analisis Data 1. Analisis Regresi Linier Berganda 2. Uji Hipotesis a. Uji T b. Uji F c. Uji Dominan	Teknik Analisis Data 1. Analisis Regresi Linier Berganda 2. Uji Hipotesis a. Uji T b. Uji F c. Koefisien Determinasi ( <i>Adjusted R<sup>2</sup></i> )	Teknik Analisis Data 1. Analisis Regresi Linier Berganda 2. Uji Hipotesis a. Uji T b. Uji F	Teknis Analisis Data 1. Uji Hipotesis a. Uji Dominan

	e. Obyek Penelitian PDAM Tirta Mangutama Badung.	Obyek Penelitian <i>Home Industry</i> Pudak dan Otak-otak Bandeng Jalan Sindujoyo Kec.Gresik.	-	Obyek Penelitian <i>Home Industry</i> Pudak dan Otak-otak Bandeng Jalan Sindujoyo Kec.Gresik.
2	a. Dhamayanti (2006) Judul : Pengaruh Konflik Keluarga-Pekerjaan, Keterlibatan Pekerjaan dan Tekanan Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wanita Studi Pada Nusantara Tour & Travel Kantor Cabang Dan Kantor Pusat Semarang.	Nama : Zulfira Zulfa Rusmara Judul : Pengaruh <i>Work-family Conflict</i> dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wanita Pada <i>Home Industry</i> Pudak dan Otak-otak Bandeng Jalan Sindujoyo Kec.Gresik.	-	-
	b. Variabel Bebas (X) Pengaruh Konflik-Keluarga Pekerjaan (X <sub>1</sub> ) Keterlibatan Pekerjaan (X <sub>2</sub> ) Tekanan Pekerjaan (X <sub>3</sub> )	Variabel Bebas (X) <i>Work-family Conflict</i> (X <sub>1</sub> ) Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	Variabel Bebas (X) <i>Work-family Conflict</i> (X <sub>1</sub> )	Variabel Bebas (X) Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )
	c. Variabel Terikat (Y) Kepuasan Kerja	Variabel Terikat (Y) Kepuasan Kerja	Variabel Terikat (Y) Kepuasan Kerja	-

	d. Teknik Analisis Data 1. Analisis Regresi Linier Berganda 2. Uji Hipotesis a. Uji T	Teknik Analisis Data 1. Analisis Regresi Linier Berganda 2. Uji Hipotesis a. Uji T b. Uji F c. Koefisien Determinasi ( <i>Adjusted R<sup>2</sup></i> )	Teknik Analisis Data 1. Analisis Regresi Linier Berganda 2. Uji Hipotesis a. Uji T	Teknis Analisis Data 1. Uji Hipotesis a. Uji F b. Koefisien Determinasi ( <i>Adjusted R<sup>2</sup></i> )
	e. Obyek Penelitian Nusantara Tour & Travel Kantor Cabang dan Kantor Pusat Semarang	Obyek Penelitian <i>Home Industry</i> Puduk dan Otak Bandeng Jalan Sindujoyo Kec.Gresik.	-	<i>Home Industry</i> Puduk dan Otak Bandeng Jalan Sindujoyo Kec.Gresik.
3	a. Normalita (2016) Judul : Pengaruh <i>Work-family Conflict</i> dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Wonosobo	Nama : Zulfira Zulfa Rusmara Judul : Pengaruh <i>Work-family Conflict</i> dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wanita Pada <i>Home Industry</i> Puduk dan Otak Bandeng Jalan Sindujoyo Kec.Gresik.	-	-
	b. Variabel Bebas (X) <i>Work-family Conflict</i> (X <sub>1</sub> ) Stres Kerja (X <sub>2</sub> )	Variabel Bebas (X) <i>Work-family Conflict</i> (X <sub>1</sub> ) Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	Variabel Bebas (X) <i>Work-family Conflict</i> (X <sub>1</sub> )	Variabel Bebas (X) Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )
	c. Variabel Terikat (Y) Kepuasan Kerja	Variabel Terikat (Y) Kepuasan Kerja	Variabel Terikat (Y) Kepuasan Kerja	-

d. Teknik Analisis Data 1. Analisis Regresi Linier Berganda 2. Uji Hipotesis a. Uji T b. Uji F c. Koefisien Determinasi ( $Adj R^2$ )	Teknik Analisis Data 1. Analisis Regresi Linier Berganda 2. Uji Hipotesis a. Uji T b. Uji F c. Koefisien Determinasi ( $Adj R^2$ )	Teknik Analisis Data 1. Analisis Regresi Linier Berganda 2. Uji Hipotesis a. Uji T b. Uji F c. Koefisien Determinasi ( $Adj R^2$ )	-
e. Obyek Penelitian PT. BRI (Persero) Tbk Cabang Wonosobo	<i>Home Industry</i> Puduk dan Otak Bandeng Jalan Sindujoyo Kec.Gresik.	-	<i>Home Industry</i> Puduk dan Otak Bandeng Jl. Sindujoyo Kec.Gresik.

## 2.2. Landasan Teori

### 2.2.1. Teori Kewirausahaan

#### 2.2.1.1. Pengertian Kewirausahaan

Menurut Hendro (2011:29) Kewirausahaan adalah padanan kata dari *entrepreneurship* dalam bahasa inggris, *unternehmer* dalam bahasa jerman, *ondernemen* dalam bahasa belanda. Sedangkan di Indonesia diberi nama *kewirausahaan*. Kata *entrepreneur* berasal dari bahasa perancis yaitu *enterprende* yang berarti petualang, pengambil risiko, kontraktor, pengusaha (orang yang mengusahakan suatu pekerjaan tertentu) dan pencipta yang menjual hasil ciptaannya. Wirausaha melakukan sebuah proses yang disebut *creative destruction* untuk menghasilkan suatu nilai tambah (*added value*) guna menghasilkan nilai yang lebih tinggi. Untuk itu ketrampilan wirausaha

(*entrepreneurial skill*) berintikan kreativitas. Oleh sebab itu bisa dikatakan bahwa *the core of entrepreneurial skill is creativity*.

Salah satu faktor keberhasilan usaha adalah faktor manusia (Sumber Daya Manusia). Ada 5 faktor kesuksesan operasional dalam sebuah usaha yaitu :

1. Yang merencanakan dengan matang itu membutuhkan SDM yang berkualitas.

Hal ini berarti faktor pertama yang penting adalah SDM atau manusia yang merencanakan, yaitu *strategic planner*.

2. Melakukan pelaksanaan yang sesuai dan tepat dengan perencanaan serta kreatif dalam mengatasi masalah dan itu membutuhkan SDM yang handal sebagai manager yang hebat.

3. Mengawasi suatu pekerjaan sesuai dengan perencanaan dan target yang dibutuhkan.

*Controller* yang hebat mencakup *quality control*, *financial control* serta *supervisor*.

4. Mengembangkan suatu usaha itu membutuhkan orang yang hebat dalam memasarkan dan menjual, yaitu *marketer* dan *seller*.

5. Faktor kepemimpinan juga merupakan salah satu faktor penting, yaitu gaya kepemimpinan. Tidak ada *leader* maka tidak ada pengikat, begitu pula sebaliknya.

Di sini, faktor SDM yang menjadi nahkoda bisnis itu sangat penting. Tidak akan ada kesuksesan usaha bila tidak mempunyai pemimpin yang hebat.

Dari uraian di atas Hendro (2011:48) dapat menyimpulkan bahwa ada 5 faktor yang menentukan keberhasilan operasional sebuah usaha yaitu SDM, SDM, SDM, SDM dan SDM. Oleh sebab itu, manusia menjadi sentral kesuksesan sebuah usaha.

### **2.2.1.2. Pentingnya Sumber Daya Manusia dalam Manajemen Kewirausahaan**

Sumber daya yang paling penting bagi suatu organisasi adalah orang yang memberikan kerja, bakat, kreativitas dan semangat kerjanya untuk tujuan organisasi. Arti Manajemen Sumber Daya Manusia adalah fungsi manajemen yang berhubungan dengan perekrutan, penempatan, pelatihan dan pengembangan anggota organisasi (Hendro, 2011:351).

### **2.2.2. *Work-Family Conflict***

#### **2.2.2.1. Pengertian *Work-Family Conflict***

Konflik pekerjaan-keluarga atau *Work-Family Conflict* (WFC) menurut Greenhaus dan Beutell (1985: 77), adalah bentuk konflik antar peran yaitu tekanan peran dari pekerjaan dan tekanan peran dari keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal. Maksudnya, bahwa melakukan peran dalam keluarga menjadi lebih sulit karena adanya gangguan dari peran dalam pekerjaan.

WFC mengacu pada situasi antara tanggung jawab, dan harapan dari peran individu dalam pekerjaannya, mengganggu tanggung jawab dan harapan peran dalam keluarga (Grzywacz, 2009: 490).

Menurut Bagger dan Andrew (2012: 474), WFC adalah konflik yang berasal dari pekerjaan yang mengganggu tanggung jawab dalam keluarga. Menurut Karimi, et al. (2012: 1870) WFC berarti peran kerja seseorang mengganggu peran dan tanggung jawab dalam keluarga.

Jam kerja yang panjang dan beban kerja yang berat merupakan pertanda langsung akan terjadinya konflik pekerjaan keluarga (*Work-Family Conflict*), dikarenakan waktu dan upaya yang berlebihan dipakai untuk bekerja mengakibatkan kurangnya waktu dan energi yang bisa digunakan untuk melakukan aktivitas-aktivitas keluarga (Frone, 2003). Sedangkan menurut Dahrendorf salah satu jenis dari konflik adalah konflik antara atau dalam peran sosial (intrapribadi), misalnya antara peranan-peranan dalam keluarga atau profesi atau disebut juga dengan konflik peran (*Role Conflict*).

Frone (2003) kehadiran salah satu peran (pekerjaan) akan menyebabkan kesulitan dalam memenuhi tuntutan peran yang lain (keluarga), dimana harapan orang lain terhadap berbagai peran yang harus dilakukan seseorang dapat menimbulkan konflik. Konflik terjadi apabila harapan peran mengakibatkan seseorang sulit membagi waktu dan sulit untuk melaksanakan salah satu peran karena hadirnya peran yang lain.

Dari beberapa definisi menurut para ahli, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa *Work Family Conflict* merupakan salah satu bentuk dari konflik peran ganda dimana secara umum dapat didefinisikan sebagai kemunculan konflik dari dua tekanan peran. Konflik yang dihadapi seperti, waktu dan upaya yang berlebihan dipakai untuk bekerja mengakibatkan kurangnya waktu untuk keluarga dan konflik yang ada dalam pekerjaan.

### 2.2.2.2. Jenis-jenis *Work-Family Conflict*

Greenhaus dan Beutell (1985:77) mengidentifikasikan tiga jenis *Work Family Conflict*, yaitu :

1. *Time-based conflict*, WFC dapat mempengaruhi waktu seseorang. Waktu yang dihabiskan untuk kegiatan dalam satu peran tidak dapat digunakan untuk kegiatan dalam peran lain. Dengan kata lain, waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga).
2. *Strain-based conflict*, bentuk kedua *Work-Family Conflict* ini melibatkan ketegangan peran. *Strain-based conflict* terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran (keluarga atau pekerjaan) mempengaruhi kinerja peran yang lainnya (pekerjaan atau keluarga).
3. *Behavior-based conflict*, pola perilaku dalam peran tertentu mungkin tidak sesuai dengan harapan mengenai perilaku dalam peran lain. *Behavior-based conflict* berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian peran (pekerjaan atau keluarga).

*Work Family Conflict* terdiri dari dua aspek yaitu *Work interfering with family* dan *Family Interfering With Work* (Frone 2003). Adapun asumsi dari *Work interfering with family* lebih dikarenakan akibat tuntutan waktu yang terlalu berlebihan atau *Time-based conflict* dalam satu hal (contoh: saat bekerja) akan mencegah pelaksanaan kegiatan dalam hal lain (contoh: di rumah), yang terjadi pada akhirnya adalah

ketegangan dan tekanan atau *Strain-Based Conflict* pada satu hal ditumpahkan pada hal lain, seperti: pulang ke rumah dengan suasana hati yang buruk setelah bekerja.

### **2.2.3. Lingkungan Kerja**

#### **2.2.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Pertumbuhan dan perkembangan suatu perusahaan tidak terlepas dari kondisi lingkungan disekitarnya, baik pengaruh negative maupun pengaruh positif. Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas bekerja hariannya. Setiap pekerja pasti menginginkan lingkungan kerja yang kondusif karena rasa aman memungkinkan karyawan dapat bekerja optimal. Karena secara psikologis, lingkungan kerja mempengaruhi tingkat emosional karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa betah berada dalam tempat kerjanya dalam waktu yang cukup panjang untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga waktu kerja dapat dipergunakan secara efektif dan efisien. Hal ini mengakibatkan produktivitas karyawan menjadi tinggi dan optimism terhadap prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja yang dimaksudkan disini mencakup gaji dan tunjangan, fasilitas kerja dan hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan, hubungan antara karyawan dan bawahan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Menurut Nitisemito (2009:39), Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Sedarmayati (2012:21), Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dari pendapat di atas, maka peneliti dapat menyimpulkan lingkungan kerja adalah dimana tempat yang aman, nyaman sehat, bersih dan disenangi karyawan untuk menjalankan tugas-tugasnya.

### **2.2.3.2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja**

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu (Sedarmayanti, 2012:21) :

#### **1. Lingkungan Kerja Fisik**

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

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban,

sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama harus mempelajari manusia, baik mengenal fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

## 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

“Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan”. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

### **2.2.3.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

#### 1. Faktor-faktor Lingkungan Kerja Fisik

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya

rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2012:28) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

a. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Pencahayaan adalah faktor penting dalam lingkungan kerja. Karena dengan pencahayaan yang baik akan membantu dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efektif.

Pencahayaan pada dasarnya terbagi ke dalam dua jenis, yaitu cahaya alami dari sinar matahari dan pencahayaan buatan dari lampu listrik/neon. Bangunan ruang kantor harus memiliki desain tata cahaya yang baik dalam konstruksinya, terutama dalam mempertimbangkan jumlah sinar matahari yang dapat masuk ke dalamnya. Sinar matahari yang masuk harus dapat diatur keseimbangannya sehingga tidak menyilaukan mata pekerja, dan tidak menciptakan cahaya yang terlalu terik dan membuat suhu menjadi panas.

Selain cahaya matahari, sumber penerangan lainnya ialah lampu neon. Lampu neon merupakan sumber pencahayaan untuk penerangan di malam hari dan terutama untuk ruang kerja yang gelap dan tidak terkena sinar matahari.

b. Temperatur/suhu udara di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan

normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

c. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

d. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh mahluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang

dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan sukunya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

Jika kondisi di dalam ruang kantor yang kemungkinannya penuh dengan karyawan, sangatlah perlu diperhatikan mengenai pertukaran udara yang baik dengan menggunakan alat pendingin (AC). Karena dengan sirkulasi udara yang baik akan memberikan kesegaran fisik bagi karyawan. Sebaliknya apabila sirkulasi udara tidak baik akan menimbulkan suasana ruang yang pengap, yang pada akhirnya akan menyebabkan turunnya minat kerja dan motivasi karyawan akan menurun.

e. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa

menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu :

- 1) Lamanya kebisingan.
- 2) Intensitas kebisingan, biasanya diukur dalam satuan desibel (dB) yang menunjukkan besarnya arus energi per satuan luas.
- 3) Frekuensi kebisingan, yang menunjukkan jumlah dari gelombang-gelombang suara yang sampai ke telinga setiap detik dinyatakan dalam jumlah getaran per detik (Hz).

Dalam jangka panjang tingkat kebisingan yang mengganggu dapat merusak pendengaran, menyebabkan terjadi kesalahan dalam komunikasi. Selain itu, akan berpengaruh pada emosi karyawan yang apabila tidak diantisipasi maka akan menimbulkan stress dalam bekerja.

f. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekwensi alam ini beresonansi dengan frekwensi dari

getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal :

- 1) Konsentrasi bekerja.
- 2) Datangnya kelelahan.
- 3) Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

g. Bau tidak sedap ditempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

h. Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

i. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

j. Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

k. Keamanan di tempat kerja

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan ketenangan akan mendorong semangat kegairahan kerja karyawan. Rasa aman ini pada umumnya yang dimaksud adalah rasa aman dimasa depan. Sehingga demikian untuk menimbulkan rasa aman dimasa tersebut perlu adanya jaminan masa depan misalnya dengan pensiun (Nitisemito 1982:194).

2. Faktor-faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

Selain lingkungan intern perusahaan yang menjadi pusat perhatian, seorang manajer juga harus menyadari pentingnya pengaruh lingkungan eksternal perusahaan dengan mempertimbangkan unsur-unsur dan kekuatan lingkungan eksternal dalam setiap

kegiatannya yang sangat berpengaruh dalam operasi perusahaan, faktor-faktor lingkungan kerja non fisik (Alex Nitisemito, 2008:183).

Nitisemito (2008:171) Perusahaan hendaknya 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. Hubungan kerja dibagi menjadi dua, yaitu:

a. Hubungan kerja antar karyawan dengan pimpinan

Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi karyawan dalam melaksanakan aktivitasnya sikap yang bersahabat, saling menghormati dan menghargai perlu dalam hubungan antarkaryawan dengan pimpinan untuk kerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan. Sikap bersahabat yang diciptakan atasan akan menjadikan karyawan lebih betah untuk bekerja dan dapat menimbulkan semangat kerja bagi karyawan.

b. Hubungan kerja antar karyawan

Hubungan kerja antarkaryawan sangat diperlukan untuk melakukan pekerjaan, terutama bagi karyawan yang bekerja secara kelompok. Apabila terjadi konflik maka akan memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja karyawan. Hubungan kerja yang baik antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya maka akan meningkatkan semangat kerja bagi karyawan, di mana mereka saling kerjasama atau saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Menurut Robbins (2007 : 23) Faktor-faktor dari rancangan ruang kerja terdiri dari : ukuran ruangan kerja, pengaturan ruangan kerja dan privasi.

### 1. Ukuran Ruang Kerja

Ukuran kerja juga turut mempengaruhi kinerja karyawan, ruangan kerja yang terlalu sempit juga bisa membuat karyawan sulit bergerak karena ruang gerak yang kurang, sehingga gerak karyawan menjadi lambat. Sebaliknya ruang kerja yang terlalu lapang juga membuat banyak waktu terbuang saat antar karyawan atau karyawan dengan atasan memerlukan komunikasi langsung, jarak tentu memerlukan waktu lebih. Ukuran ruangan kerja sebaiknya diatur sedemikian rupa untuk memaksimalkan kinerja karyawan.

### 2. Pengaturan Ruang Kerja

Pengaturan ruangan kerja ini berhubungan dengan posisi karyawan dengan fasilitas kerja dan jarak karyawan dengan karyawan lain untuk berinteraksi secara fisik, interaksi sosial akan mempengaruhi kesolidan sebuah *team work*. Pada kenyataannya orang lebih senang berinteraksi dengan orang yang secara fisik dekat dengannya.

### 3. Privasi

Mengenai privasi ada 2 (dua) pandangan, ada individu yang ingin privasinya terjaga saat bekerja, namun ada pula individu yang lebih senang tingkat privasi dikurangi sehingga interaksi antara karyawan lebih mudah dilakukan. Biasanya bagian manajerial lebih senang privasinya dalam bekerja sangat dirahasiakan, terutama mereka yang pekerjaannya rumit. Disinilah perlu ada pengaturan agar setiap

karyawan mencapai kenyamanan tertinggi dalam bekerja direntang perbedaan kebutuhan akan privasi.

#### **2.2.3.4. Manfaat Lingkungan Kerja**

Menurut Ishak dan Tanjung (2003:113), Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standart yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

#### **2.2.4. Kepuasan Kerja**

##### **2.2.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Terdapat beberapa pengertian kepuasan kerja menurut para ahli, diantaranya yaitu:

1. Menurut howell dan dipboye dalam Munandar (2012:350) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya.
2. Waluyo (2013: 131) kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya upah, kondisi sosial, kondisi fisik, dan kondisi psikologis.

Berdasarkan definisi dari beberapa ahli tersebut, maka dapat peneliti menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang yang dirasakan karyawan mengenai pekerjaannya, kata lain pekerjaan mereka sesuai dengan karakteristik atau kepribadian masing-masing.

#### **2.2.4.2. Aspek-aspek Kepuasan Kerja**

Faktor-faktor yang dapat menjadi penentu bagi kepuasan pegawai, salah satunya adalah pekerjaan itu sendiri. Menurut Locke dalam Munandar (2012:357), inti dari kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

##### *1. Skill Variety*

Semakin banyak ragam keterampilan yang digunakan, makin kurang membosankan pekerjaan.

##### *2. Task Identity*

Sejauh mana tugas merupakan suatu kegiatan keseluruhan yang berarti. Tugas yang dirasakan sebagai bagian dari pekerjaan yang lebih besar dan yang dirasakan tidak merupakan satu kelengkapan tersendiri akan menimbulkan rasa tidak puas.

Misalnya, pekerjaan pada perakitan.

##### *3. Task Significance*

Rasa pentingnya tugas bagi seseorang. Jika tugas dirasakan penting dan berarti oleh tenaga kerja, maka ia cenderung mempunyai kepuasan kerja.

##### *4. Autonomy*

Pekerjaan yang memberikan kebebasan, ketidakgantungan dan peluang mengambil keputusan akan lebih cepat menimbulkan kepuasan kerja.

5. Pemberian balikan pada pekerjaan membantu meningkatkan tingkat kepuasan kerja.

Munandar (2012:354) secara umum ada 3 (tiga) teori tentang kepuasan kerja yaitu:

1. Teori Pertentangan (*Discrepancy Theory*). Locke menyatakan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan terhadap beberapa aspek dari pekerjaan mencerminkan penimbangan atas dua nilai yaitu pertentangan yang dipersepsikan antara apa yang diinginkan seseorang individu dengan apa yang ia terima, dan pentingnya apa yang diinginkan individu.
2. Model dari Kepuasan Bidang/Bagian (*Facet Satisfaction*). Menurut Lawler orang akan puas dengan bidang tertentu dari pekerjaan mereka (misalnya dengan rekan kerja, atasan, gaji) jika jumlah dari bidang mereka persepsikan harus mereka terima untuk melaksanakan kerja mereka sama dengan jumlah mereka persepsikan dari yang secara actual mereka terima.

Jumlah dari bidang yang dipersepsikan orang sebagai sesuai tergantung dari bagaimana orang yang mempersepsikan masukan pekerjaan, ciri-ciri pekerjaannya dan bagaimana mereka mempersepsikan masukan dan keluaran dari orang lain yang dijadikan pembanding bagi mereka. Tambahan lagi, jumlah dari bidang yang dipersepsikan orang dari apa yang secara actual mereka terima tergantung dari hasil-keluaran yang secara actual mereka terima dan hasil keluaran yang dipersepsikan dari orang siapa mereka bandingkan diri mereka sendiri.

3. Teori Proses-Bertentangan (*Opponent-Process Theory*). Teori Landy memandang kepuasan kerja dari perspektif yang berbeda secara mendasar daripada pendekatan yang lain. Teori ini menekankan bahwa orang ingin mempertahankan suatu keseimbangan emosional (*emotional equilibrium*).

Teori proses-bertentangan mengasumsikan bahwa kondisi emosional yang ekstrim tidak memberikan kemaslaatan. Kepuasan atau ketidakpuasan kerja (dengan emosi yang berhubungan) memacu mekanisme fisiologikal dalam system pusat saraf yang membuat aktif emosi yang bertentangan atau berlawanan. Dihipotesiskan bahwa emosi yang berlawanan, meskipun lebih lemah dari emosi yang asli, akan terus ada dalam jangka waktu yang lebih lama.

Sedangkan menurut pendapat Feldman dan Arnold dalam Setiawan dan Ghozali (2006:159) disimpulkan terdapat enam hal yang dianggap paling dominan dalam kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan, yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.
2. Atasan (*supervision*), atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.

3. Teman sekerja (*workers*), merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
4. Promosi (*promotion*), merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.
5. Gaji atau upah (*pay*), merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.
6. Kelompok kerja (*Work Group*), merupakan faktor yang berhubungan dengan sumber kepuasan kerja individual yang berasal dari adanya kesempatan untuk melakukan interaksi satu sama lain.

Penelitian ini menggunakan teori dari dilihat dari 6 aspek yang ada, aspek-aspek tersebut dapat digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja dengan akurat karena meliputi semua elemen yang ada pada setiap karyawan, baik aspek dari dalam atau dari luar karyawan untuk meraih kepuasan kerja.

#### **2.2.5. Hubungan *Work-family Conflict* Dengan Kepuasan Kerja Karyawan**

Menurut Dhamayanti (2006) bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara variabel konflik keluarga-pekerjaan ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja karyawan wanita ( $Y$ ). Di sisi lain, jika kebutuhan kepuasan kerja individu terpenuhi maka seorang pekerja akan lebih maksimal serta optimal dalam bekerja antara lain adalah jarang absen, hadir tepat pada waktunya, disiplin, dapat menjalin komunikasi yang baik dengan atasan atau rekan kerja, siap menerima tantangan baru dengan tugas yang

diberikan, termotivasi, bersemangat sehari-harinya, tidak adanya pikiran stress ataupun *turnover*. Kemudian hal ini dapat menjadi keuntungan tersendiri bagi perusahaan atau organisasi bila para pekerjanya memiliki *self-control* terhadap dirinya untuk menonjolkan sikap atau perilaku yang baik. Karena akan membawa prestasi yang baik untuk kemajuan perusahaannya.

#### **2.2.6. Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan**

Lingkungan kerja sedikit banyaknya akan mempengaruhi kondisi fisik ataupun psikologi pegawai. Maka sangat penting bagi manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang dapat membuat karyawannya bekerja secara optimal baik pria maupun wanita. Menurut Nitisemito (2009:39), Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Teori ini telah dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan (Dwijayanti dan Dewi 2015) yang menyatakan berarti bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan wanita maupun pria.

### **2.3. Hipotesis**

Berdasarkan latar belakang masalah yang diajukan, perumusan masalah, tujuan penelitian dan kajian teoritis dalam landasan teori yang digunakan dalam penelitian, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

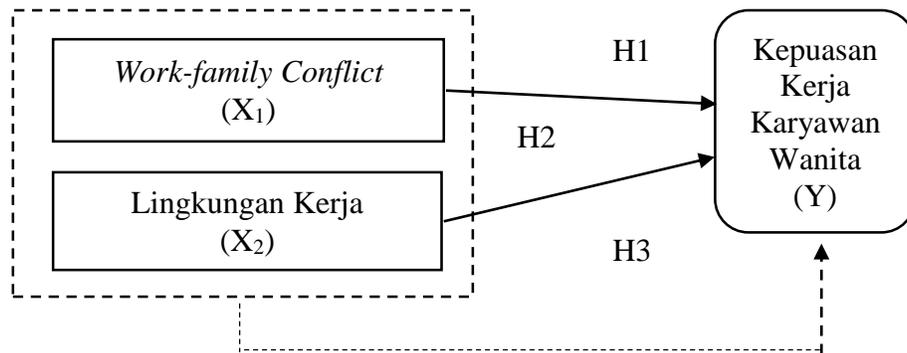
H1 : Diduga ada pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja karyawan wanita pada *Home Industry* Pudak dan Otak-otak Bandeng Jalan Sindujoyo Kecamatan Gresik.

H2 : Diduga ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan wanita *Home Industry* Pudak dan Otak-otak Bandeng Jalan Sindujoyo Kecamatan Gresik.

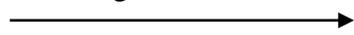
H3 : Diduga ada pengaruh *work-family conflict* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan wanita *Home Industry* Pudak dan Otak-otak Bandeng Jalan Sindujoyo Kecamatan Gresik.

#### **2.4. Kerangka Berpikir**

Berdasarkan teori-teori yang dikemukakan dan untuk menggambarkan dari penelitian yang akan dilakukan yaitu *Work-family Conflict* dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wanita maka Kerangka Berpikir penelitian adalah sebagai berikut :



Keterangan :



Pengaruh Parsial (Sendiri-sendiri)



Pengaruh Simultan (Bersama-sama)

**Gambar 2.1.**  
**Kerangka Berpikir**