

. BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda pula. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Hal itu sangat tergantung pada sikap mental individu yang bersangkutan sebagaimana Roe & Byars (dalam Priansa, 2018) mengatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi, secara cepat maupun perlahan.

Wether dan Davis (2008) mengemukakan bahwa kesukaan atau ketidaksukaan pegawai terhadap pekerjaannya. Robbins (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Demikian juga Gibson, Ivancevich dan Donnely (2010) menyatakan bahwa kepuasan kerja berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya. George dan Jones (2007) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan dan pikiran tentang bagaimana respon seseorang terhadap pekerjaannya.

Spector (1997) menyatakan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan bagaimana perasaan pegawai terhadap pekerjaannya dan terhadap berbagai macam aspek dari pekerjaan tersebut, sehingga kepuasan kerja sangat berkaitan dengan sejauh mana pegawai puas atau tidak puas dengan pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2007) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja kedisiplinan dan prestasi. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbin, 2003)

Bangun (2012) menyatakan bahwa dengan kepuasan kerja seseorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam pekerjaannya mencerminkan pengalamannya serta harapan-harapan terhadap pengalaman masa depan. Pekerjaan itu memberi kepuasan bagi pemangkunya. Kejadian sebaliknya, ketidakpuasan akan diperoleh bila suatu pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

Menurut Dadang (2013) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Sutrisno (2014) juga mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut Siagian (2013) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negatif tentang pekerjaannya. Menurut pendapat Robbins & Judge (2007) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum individu terhadap pekerjaannya dimana dalam pekerjaan tersebut seseorang dituntut untuk berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijaksanaan organisasi memenuhi standar kinerja.

Menurut Gomes (1997) kepuasan atau ketidakpuasan seseorang dengan pekerjaan merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak baginya. Sementara setiap pegawai secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh suatu keadaan sosial (*social frame of reference*).

Berdasarkan definisi tersebut kepuasan kerja adalah sikap emosional yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan melalui moral kerja, kedisiplinan, perlakuan dan prestasi. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

2. Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Menurut Spector (1997) aspek-aspek kepuasan kerja yaitu :

a. Gaji

Aspek ini mengukur kepuasan pegawai sehubungan dengan gaji yang diterimanya dan adanya kenaikan gaji yaitu besarnya gaji yang diterima sesuai dengan tingkat yang dianggap sepadan. Upah dan gaji memang mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Upah dan gaji juga menggambarkan berbagai dimensi dari kepuasan kerja. Pegawai memandang gaji sebagai hak yang harus diterimanya atau kewajiban yang sudah dilaksanakan.

b. Promosi

Aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan pegawai sehubungan dengan kebijaksanaan promosi dan kesempatan untuk mendapatkan promosi. Promosi atau kesempatan untuk meningkatkan karir juga memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Pegawai akan melihat apakah organisasi memberikan kesempatan yang sama kepada pegawainya untuk mendapatkan kenaikan jabatan atautkah hanya diperuntukan bagi sebagian orang saja. Kebijakan promosi ini

harus dilakukan secara adil, yaitu setiap pegawai yang melakukan pekerjaan dengan baik mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi.

c. Supervisi

Aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. Pegawai lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersikap mendukung, penuh perhatian, hangat dan bersahabat, menerima pujian atas kinerja yang baik dari bawahan, mendengar pendapat dari bawahan dan memusatkan perhatian kepada pegawai (*employee centered*) dari pada bekerja dengan pimpinan yang bersifat acuh tak acuh, kasar dan memusatkan dirinya kepada pekerjaan (*job centered*).

d. Tunjangan Tambahan

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterimanya dari organisasi. Tunjangan tambahan diberikan kepada pegawai secara adil dan sebanding.

e. Penghargaan

Aspek ini mengukur sejauhmana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Setiap individu ingin usaha, kerja keras dan pengabdian yang dilakukannya untuk kemajuan organisasi dapat dihargai dengan semestinya.

f. Prosedur dan Peraturan Kerja

Aspek ini mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan ditempat kerja. Hal-hal yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja mempengaruhi kepuasan kerja seorang individu seperti birokrasi dan beban kerja.

g. Rekan Kerja

Aspek ini mengukur kepuasan kerja berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja. Rekan kerja yang memberikan dukungan terhadap rekannya yang lain, serta suasana yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Misalnya rekan kerja yang menyenangkan atau hubungan dengan rekan kerja yang rukun.

h. Pekerjaan itu Sendiri

Aspek yang mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, seperti kesempatan untuk berkreasi dan variasi dari tugas, kesempatan untuk menyibukkan diri, peningkatan pengetahuan, tanggung jawab, otonomi, pemerayaan pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan.

i. Komunikasi

Aspek ini mengukur kepuasan yang berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam pekerjaan. Dengan komunikasi yang berlangsung lancar dalam organisasi, pegawai dapat lebih memahami tugas-tugasnya dan segala sesuatu yang terjadi didalam organisasi.

Berdasarkan aspek diatas aspek kepuasan kerja yaitu gaji, promosi supervisi, tunjangan tambahan, penghargaan, prosedur dan peraturan kerja, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri dan komunikasi.

3. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

As'ad (2009) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

a. Faktor Psikologi

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi: minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

b. Faktor Sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial, baik antara sesama pegawai dengan atasannya maupun dengan pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya.

c. Faktor Fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur dan sebagainya.

d. Faktor Finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai yang meliputi sistem dan besarnya gaji atau

upah. Jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Luthans (2006) menyatakan bahwa faktor-faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

a. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan yang memberikan kepuasan adalah pekerjaan yang menarik dan menantang, pekerjaan yang tidak membosankan, serta pekerjaan yang dapat memberikan status.

b. Upah/Gaji

Upah dan Gaji merupakan hal yang signifikan, namun merupakan faktor yang kompleks dan multidimensi dalam kepuasan kerja.

c. Promosi

Kesempatan dipromosikan nampaknya memiliki pengaruh yang beragam terhadap kepuasan kerja karena promosi bisa dalam bentuk yang berbeda-beda dan bervariasi pula imbalannya.

d. Supervisi

Supervisi merupakan sumber kepuasan kerja lainnya yang cukup penting pula.

e. Kelompok Kerja

Pada dasarnya kelompok kerja akan berpengaruh pada kepuasan kerja. Rekan kerja yang ramah dan kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja bagi pegawai individu.

f. Kondisi Kerja/Lingkungan Kerja

Jika kondisi kerja bagus (lingkungan sekitar bersih dan menarik) misalnya, maka pegawai akan lebih bersemangat mengerjakan pekerjaan mereka, namun bila kondisi kerja rapuh (lingkungan kerja sekitar panas dan berisik) misalnya, pegawai akan lebih sulit menyelesaikan pekerjaan mereka.

B. Lingkungan Kerja Fisik

1. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja (Nitisemito, 1996) adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut (Sunyoto, 2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan penerangan.

Lingkungan kerja dapat diartikan tempat seseorang bekerja. Seperti yang diungkapkan oleh Jordan E. Ayan (Dalam Kaswan, 2017) bahwa lingkungan meliputi “jagat kecil” : ruangan, kantor atau rumah tempat kita melewati siang dan malam dan “jagat besar” : kota, negara dan wilayah tempat kita tinggal. Kedua dunia ini berbicara tentang lingkungan adalah lingkungan kerja, yang berarti kantor tempat kita bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial-kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu (Komarudin, 2002)

Menurut Nitisemito (2002) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

Berdasarkan definisi tersebut lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang lebih banyak berfokus pada benda-benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

2. Aspek-aspek Lingkungan Kerja Fisik

Aspek lingkungan kerja fisik (Sedarmayanti, 2011) meliputi :

a. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerang sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang

efisien dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

Pada dasarnya cahaya dapat dibedakan menjadi dua yaitu :

- 1) Cahaya alam yang berasal dari sinar matahari
- 2) Cahaya buatan berupa lampu

Cahaya buatan terdiri dari 4 macam yaitu :

- 1) Cahaya langsung
- 2) Cahaya setengah langsung
- 3) Cahaya tidak langsung
- 4) Cahaya setengah tidak langsung

b. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan dengan perubahan yang terjadi diluar 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 presentase. Kelembaban ini berhubungan atau

dipengaruhi oleh 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 semakin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

d. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup yaitu proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut berkurang dan telah bercampur gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Kotornya udara dapat dirasakan dengan sesak napas dan ini tidak boleh dibiarkan berlangsung terlalu lama karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan.

Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan manusia. Dengan cukupnya oksigen disekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman

disekitar 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.

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.

Makin lama telinga mendengar kebisingan makin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang. Intensitas biasanya diukur dengan satuan *decibel* (dB) yang menunjukkan besarnya jumlah gelombang suara yang sampai ditelinga setiap detik, dinyatakan dalam jumlah getaran atau Hertz (Hz).

f. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis yang sebagian dari getaran ini sampai ketubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Besarnya getaran ditentukan oleh intensitas (meter/detik) dan frekuensi getarnya

(getaran/detik). Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Sedangkan alat yang ada dalam tubuh mempunyai frekuensi alami dimana alat yang satu berbeda frekuensi alaminya dengan alat yang lain. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terjadi apabila frekuensi alam ini beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal : a) Konsentrasi bekerja, b) Datangnya kelelahan, c) Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang dan lain-lain.

g. Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-baun disekitar 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 disekitar tempat kerja.

h. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna ditempat 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 hiasan 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 pegawai 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

Guna menjaga tempat kerja dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengamanan (SATPAM).

Berdasarkan aspek diatas aspek lingkungan kerja fisik yaitu penerangan/cahaya, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara,

kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, tata warna, dekorasi, musik dan keamanan.

C. Karakteristik Biografis sebagai Variabel Moderat

Menurut Sarwono (2006) Variabel moderat adalah variabel bebas kedua yang sengaja dipilih oleh peneliti untuk menentukan apakah kehadirannya berpengaruh terhadap hubungan antara variabel bebas pertama dan variabel tergantung. Variabel moderat merupakan variabel yang variabelnya diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk mengetahui apakah variabel tersebut mengubah hubungan antara variabel bebas dan variabel tergantung.

Karakteristik biografis merupakan ciri yang melekat pada diri pribadi karyawan yang terdiri dari usia, jenis kelamin, status perkawinan, dan pengalaman kerja (Robbins, 2001). Ciri-ciri tersebut melekat pada diri seorang karyawan dan tertera juga sebagai data serta informasi yang tersedia dalam berkas personalia. Data dan informasi tersebut berisikan tentang data seorang karyawan itu, karyawan usia tua maupun muda, karyawan berjenis kelamin pria maupun karyawan berjenis kelamin wanita, karyawan telah menikah maupun belum menikah dan karyawan tersebut telah memiliki pengalaman kerja yang banyak maupun sedikit, semuanya tertera pada diri karyawan itu sendiri.

Faktor demografi merupakan faktor yang terkait karakteristik terpilih yang dipertajam perbedaannya menjadi usia, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pendidikan, kelompok etnis dan lainnya yang dinyatakan sebagai komponen dari perubahan populasi sosial (Ekawatie, 2014). Faktor

demografi berhubungan dengan masa kerja, usia dan tingkat pendidikan (Ekawati, 2014).

Menurut Robbins (2001) karakteristik biografis memiliki empat faktor secara spesifik, yaitu pada faktor usia karyawan menjelaskan bahwa: pertama, kinerja merosot dengan meningkatnya usia karyawan. Kedua, angkatan kerja menua merupakan sektor berkembang paling cepat dari angkatan kerja muda. Ketiga, hubungan antara usia karyawan dengan kepuasan kerja cenderung meningkat pada karyawan profesional seiring bertambahnya usia karyawan, dan kepuasan kerja akan menurun pada karyawan non-profesional selama usia karyawan setengah baya, kemudian naik dalam tahun-tahun berikutnya.

Karakteristik biografis dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Usia

Teori tahapan perkembangan karir yang dikemukakan oleh Donald dan Super (Gibson, 2009) menyatakan bahwa perkembangan karir seseorang telah dimulai sejak pertengahan masa remaja, dimana seseorang mulai menentukan jenis pekerjaan yang cocok untuk dirinya menurut kenyataan yang dihadapi saat itu, proses yang dijalannya, hal-hal yang disukainya secara pribadi, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki (Gibson, 2009).

Donald dan Super (Gibson, 2009) membagi tahap perkembangan karir secara umum dalam 6 tahapan, yaitu:

a. Tahap kristalisasi (14-18 tahun)

Pada tahap inilah sebuah keputusan tentang karir yang akan dijalani ditetapkan berdasarkan hal-hal yang disukai oleh individu, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki.

b. Tahap Spesifikasi (18-21 tahun)

Pada tahap ini individu mulai menaiki tingkat pendidikan dan pengalaman yang dibutuhkan untuk dapat mencapai pilihan karir yang diinginkannya.

c. Tingkat Implementasi (22-25 tahun)

Pada tahap ini individu mencoba merasakan bekerja dalam arti yang sesungguhnya menurut pilihannya.

d. Tahap Stabilisasi (26-35 tahun)

Pada tahap ini individu berada dalam jenjang dimana pekerjaan merupakan bagian dari kehidupan yang berjalan dengan menyenangkan.

e. Tahap Konsolidasi (36-40 tahun)

Pada tahap ini individu dapat dikatakan mulai melakukan rangkaian kompromi dalam rangkaian yang dilakukannya, seperti berkompromi dengan kenaikan jabatan.

f. Tahap Persiapan Menuju Pensiun (55 tahun)

Pada tahap ini individu tidak lagi dapat dikatakan sebagai seseorang yang produktif dalam arti yang sesungguhnya karena ia cenderung lebih terfokus pada masa pensiun yang akan dihadapinya.

2. Masa Bekerja

a. Pengertian lama kerja

Masa bekerja adalah lama suatu kurun waktu atau lamanya tenaga kerja itu bekerja di suatu tempat (Handoko, 2007). Masa kerja dapat menggambarkan pengalaman menekuni pekerjaan. Masa kerja dapat menggambarkan pengalaman seseorang dalam menguasai bidang tugasnya. Pada umumnya, petugas dengan pengalaman kerja yang banyak tidak memerlukan bimbingan dibandingkan dengan petugas yang pengalamannya sedikit. Menurut Ranupendoyo dan Saud (2005), semakin lama seseorang bekerja pada suatu organisasi maka akan semakin berpengalaman orang tersebut sehingga kecakapan kerjanya semakin baik.

b. Faktor-faktor Masa Kerja

Menurut Handoko (2007), faktor-faktor yang mempengaruhi masa bekerja diantaranya.

- 1) Tingkat kepuasan kerja
- 2) Stress lingkungan kerja
- 3) Pengembangan karir
- 4) Kompensasi hasil kerja

c. Masa kerja menurut Handoko (2007) dikategorikan menjadi dua meliputi :

- 1) Masa kerja kategori baru kurang dari 3 tahun
- 2) Masa kerja kategori lama lebih dari 3 tahun

D. Karyawan

Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini menentukan prestasi kerja, dedikasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Hasibuan, 2007).

E. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Usia dan Masa Bekerja sebagai Variabel Moderator pada Karyawan Bagian AMT (Armada Mobil Tangki) di PT. Pertamina TBBM (Terminal Bahan Bakar Minyak) Maos Kabupaten Cilacap

Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Hasibuan, 2007).

Penelitian ini akan mengungkapkan peran karakteristik biografis (usia dan masa kerja) dalam memoderasi pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan. Dapat diprediksikan bahwa usia dan masa kerja

memiliki peran dalam memoderasi pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Sedarmayanti, 2001).

Pada dasarnya kepuasan kerja menjadi tujuan setiap seseorang atau karyawan didalam melakukan sesuatu atau pekerjaan. Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir ukuran keberhasilan yang di gunakan memang berbeda-beda, perbedaan tersebut merupakan akibat tingkat kepuasan seseorang berlain-lainan pula.

Menurut Sutrisno (2014) kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengaruh biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan.

Penelitian menunjukan bahwa variabel lama bekerja yang menjadi variabel moderating mempunyai nilai yang signifikan dan positif, sehingga

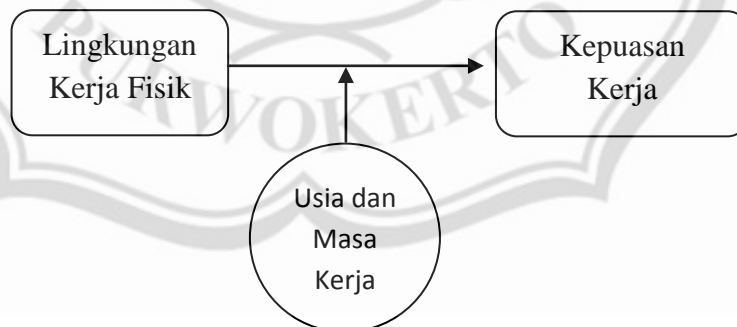
secara signifikan akan memperkuat pengaruh kepuasan kerja (Mahesa, 2010). Menurut Siagian (2006) dalam pemeliharaan hubungan yang serasi antara organisasi dengan para anggotanya, kaitan antara usia karyawan dengan kepuasan kerja perlu mendapat perhatian. Kecenderungan yang semakin terlihat adalah bahwa semakin lanjut usia karyawan, tingkat kepuasan kerja biasanya semakin tinggi.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Didukung oleh Yasa & Utama (2014) menyatakan secara signifikan lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja.

F. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian pembahasan diatas dapat dibuat bagan kerangka berpikir dari penelitaian ini sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Berpikir



G. Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut

H₁ : Ada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pada karyawan AMT (Armada Mobil Tangki) di PT. Pertamina TBBM (Terminal Bahan Bakar Minyak) Maos kabupaten Cilacap

H₂ : Ada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja dengan usia sebagai variabel moderator pada karyawan AMT (Armada Mobil Tangki) di PT. Pertamina TBBM (Terminal Bahan Bakar Maos) Maos kabupaten Cilacap

H₃ : Ada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja dengan masa bekerja sebagai variabel moderator pada karyawan AMT (Armada Mobil Tangki) di PT. Pertamina TBBM (Terminal Bahan Bakar MInyak) Maos kabupaten Cilacap