

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 KEPUASAN KERJA

2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya, pengertian kepuasan mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang. Kepuasan-kepuasan itu tidak tampak nyata, tetapi dapat diwujudkan dalam suatu hasil pekerjaan. Salah satu masalah yang sangat penting dalam bidang psikologi industry adalah mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif. Untuk itu, perlu diperhatikan agar karyawan sebagai penunjang terciptanya produktifitas kerja dalam bekerja senantiasa disertai dengan perasaan senang dan tidak terpaksa sehingga akan terciptanya kepuasan kerja karyawan, Prasetyo (2005).

Menurut Robins (2006) kepuasan kerja adalah perilaku individu terhadap pekerjaannya. Organisasi yang karyawannya mendapatkan kepuasan ditempat kerja, maka cenderung lebih efektif dari pada organisasi yang karyawannya kurang mendapatkan kepuasan kerja. Vroom sebagaimana dikutip Ruvendi (2005) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai satu acuan dari orientasi yang efektif seseorang pegawai terhadap peranan mereka pada jabatan yang dipegangnya saat ini.

Mangkunegara (2005) mengemukakan bahwa terdapat 2 (dua) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya. Faktor yang ada pada diri pegawai yaitu kecerdasan (*IQ*),

kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja. sedangkan faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan keuangan, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

2.1.2 Faktor-faktor Kepuasan Kerja

a) Faktor Psikologik.

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

b) Faktor Sosial

Meliputi; hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berekreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik dan hubungan kemasyarakatan.

c) Faktor utama dalam pekerjaan

Meliputi; upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju. Selain itu, juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial didalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia. As'ad (2003)

Menurut, Robbins (1996), bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh:

- a) Kerja yang secara mental menantang.
- b) Ganjaran yang pantas.
- c) Kondisi kerja yang mendukung

- d) Rekan sekerja yang mendukung
- e) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

2.1.3 Indikator Pengukuran Kepuasan kerja

Penelitian dari spector dalam (Yuwono, 2005) mendefinisikan kepuasan sebagai cluster perasaan evaluative tentang pekerjaan dan dia dapat mengidentifikasi indikator kepuasan kerja dari Sembilan aspek yaitu:

1. Upah: Jumlah dan rasa keadilannya.
2. Promosi: Peluang dan rasa keadilan untuk mendapatkan promosi.
3. Supervisi: Keadilan dan kompetensi penugasan manajerial oleh penyedia.
4. *Benefit*: Asumsi, liburan dan bentuk fasilitas yang lain.
5. *Contingentreward*: Rasa hormat, diakui dan diberikan apresiasi.
6. *Operating Procedures*: Kebijakan, prosedur dan aturan.
7. *Coworkers*: Rekan kerja yang menyenangkan dan kompeten.
8. *Nature of work*: Tugas itu sendiri dapat dinikmati atau tidak.
9. *Communication*: Berbagai informasi didalam organisasi (Verbal atau Non Verbal)

2.1.4 Fungsi Kepuasan Kerja

1. Untuk meningkatkan disiplin karyawan dalam menjalankan tugasnya. Karyawan akan datang tepat waktu dan akan menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang ditentukan.
2. Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

3. Mewujudkan perasaan apa yang diharapkan karyawan dan perusahaan. Sehingga timbul kerjasama yang baik antara perusahaan dan karyawan. Menurut Luthans (1998) dalam Tri (2010)

2.2 LINGKUNGAN KERJA

2.2.1 Pengertian lingkungan kerja

Segala hal yang berupa materi dan non materi yang ada disekitar pekerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya ternyata dapat mempengaruhi semangat dan gairah dalam bekerja. Hal ini sangat penting dan dampaknya sangat dirasakan pekerja untuk mengondisikan dirinya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Kondisi yang nyaman, tenang, tentram dan menggembirakan ternyata besar pengaruhnya terhadap efektifitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas karena kelelahan pekerja dapat dikurangi

Lingkungan kerja adalah Keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok (Sedarmayati,2001)

2.2.2 Faktor-faktor lingkungan kerja

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 (2001) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang 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 empat yaitu :

- a. Cahaya langsung
- b. Cahaya setengah langsung
- c. Cahaya tidak langsung
- d. Cahaya setengah tidak langsung

2. Temperatur 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.

Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

3. 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.

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk 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.

5. 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 :

- a. Lamanya kebisingan
- b. Intensitas kebisingan
- c. Frekwensi kebisingan

Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

6. 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 :

- a. Konsentrasi bekerja
- b. Datangnya kelelahan
- c. Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap :
mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain,lain.

7. Bau-bauan di Tempat 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.

8. 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.

9. 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.

10. 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.

11. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

2.2.3 Penelitian terdahulu

1. Anjar (2008) meneliti tentang pengaruh faktor kompensasi, hubungan rekan kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada BMT dana mentri. Hasil penelitian ini dilihat dari uji koefisien determinasi terdapat R^2 sebesar 0,564 atau 56,4% berarti variabel kompensasi, hubungan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 56,4%
2. Budi (2003) Pengaruh jaminan sosial, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan air minum kabupaten cilacap. Berdasarkan hasil uji t diperoleh t_1 jaminan sosial sebesar 5,1593 serta t_{tabel} 2,0360 dan t_2 lingkungan kerja sebesar 4,3685 serta t_{tabel} 2,0360. Karna nilai t_1 hitung dan t_2 hitung lebih besar dari t_{tabel} (5,1593 dan 4,3685 > 2,0360). Hal ini H_0 ditolak dan H_a diterima maka secara parsial jaminan sosial dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
3. Rina (2013) Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial, gaya kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Dedy Jaya Plaza Pernalang. Dari hasil F_{hitung} sebesar 52,724 sedangkan nilai F_{tabel} 2,48. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ 52,724 > 2,48. Dengan demikian variabel x termasuk lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2.2.4 Indikator-indikator lingkungan kerja

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001) adalah sebagai berikut :

a) Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

b) Suhu udara

Di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.

c) Suara bising

Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. Kemampuan organisasi didalam menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara bising tersebut, juga merupakan salah satu

faktor yang menentukan pilihan cara pengendalian suara bising dalam suatu organisasi.

d) Penggunaan warna

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut.

e) Ruang gerak yang diperlukan

suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan pengeluaran biaya yang banyak.

f) Keamanan kerja

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak

bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan. Oleh karena itu sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

g) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

2.3 KEINGINAN DAN HARAPAN

2.3.1 Pengertian Keinginan dan Harapan

Sehubungan dengan faktor Kebutuhan (X4), manusia mempunyai keinginan dan harapan yang tidak ada putus-putusnya, karena itu semua kebutuhan adalah tidak dapat dipenuhi secara sempurna. Untuk memenuhinya manusia berusaha dengan keras dan senantiasa mengembangkan potensi dirinya sehingga menghasilkan yang terbaik.

2.3.2 Komponen Keinginan dan Harapan

Komponen harapan dan keinginan dari (Snyder,1994) terdiri dari 3 yaitu:

a) *Tujuan/Goals*

Tujuan merupakan obyek, pengalaman, atau hasil yang dibayangkan atau diinginkan dari pikiran individu.

b) *Willpower*

Willpower merupakan energi mental yang menggerak individu untuk berpikir penuh dengan harapan dan mengarahkan individu menuju ke tujuan yang dicapai.

c) *Waypower*

Waypower merupakan rencana mental atau peta jalan yang dapat mengarahkan individu untuk dapat berpikir penuh dengan harapan.

Keinginan dan Harapan pasti terdapat disetiap diri masing-masing individu, Didalam pekerjaan Keinginan dan harapan ini juga sangat berkaitan dengan kepuasan kerja. Contoh: Karyawan memiliki keinginan dan harapan agar mendapatkan bonus, naik gajinya, bahkan naik jabatannya. Dan saat keinginan dan harapan itu tercapai pasti karyawan tersebut sangat puas di dalam pekerjaannya. Jadi Keinginan dan harapan berpengaruh terhadap Kepuasan kerja.

2.4 KEBUTUHAN

2.4.1 Pengertian kebutuhan

Dalam Jurnal dikutip Prabu (2005) Kebutuhan adalah merupakan dorongan kepentingan yang ada dalam diri individu. Sehubungan dengan pekerjaan, maka kepentingan individu-individu dalam hal ini pegawai, disamping untuk memenuhi kebutuhan dasarnya organisasi juga merupakan wadah bagi pengembangan dirinya.

2.4.2 Macam-macam kebutuhan

1. Kebutuhan menurut intensitasnya adalah:

- a) Kebutuhan primer
- b) Kebutuhan sekunder
- c) Kebutuhan tersier

2. Kebutuhan menurut waktunya:

- a) Kebutuhan Sekarang
- b) Kebutuhan yang akan datang
- c) Kebutuhan tidak terduga
- d) Kebutuhan sepanjang waktu

3. Kebutuhan menurut sifatnya:

- a) Kebutuhan jasmani
- b) Kebutuhan rohani

4. Kebutuhan menurut subjeknya:

- a) Kebutuhan individu
- b) Kebutuhan sosial (kelompok)

2.5.3 Faktor-faktor mempengaruhi kebutuhan

1. Keadaan alam

Mengakibatkan perbedaan kebutuhan. Orang yang tinggal di daerah kutub yang luar biasa dingin membutuhkan pakaian tebal untuk menahan hawa dingin yang serasa menggigit tulang. Sedangkan kita yang tinggal di daerah tropis cukup memakai pakaian tipis. Tampaknya keadaan alam mendorong manusia membutuhkan barang-barang yang sesuai dengan kondisi alam di tempat yang bersangkutan.

2. Peradaban baru

Juga berpengaruh terhadap kebutuhan. Makin tinggi peradaban, makin tinggi pula kualitas barang yang dibutuhkan.

3. Adat istiadat

Tradisi masyarakat berpengaruh terhadap kebutuhan masyarakat.

Misalnya tradisi upacara perkawinan, tradisi mudik lebaran, dan sebagainya. Untuk kegiatan itu tentunya juga akan berpengaruh terhadap aneka ragam kebutuhan.

4. Agama

Agama juga termasuk salah satu faktor yang membuat kebutuhan setiap individu berbeda. Misalnya, penganut agama Islam membutuhkan sajadah

untuk shalat dan dilarang mengkonsumsi daging babi, sedangkan penganut agama Hindu membutuhkan sesajen dalam upacara keagamaannya dan dilarang mengonsumsi daging sapi.

5. Faktor ekonomi (Pendapatan)

Merupakan pendapatan yang kecil atau tidak cukup melainkan hanya cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari saja seperti makan dan minum sedangkan menginginkan kebutuhan yang lain seperti ingin punya motor atau mobil dan lain-lain.

6. Faktor pendidikan

Faktor pendidikan sangatlah mempengaruhi karena seseorang yang kurang pendidikannya atau tidak pernah menjenjang pendidikan sama sekali akibatnya jadi pengangguran, keterampilan kurang. namun kebutuhan yang semakin lama semakin di butuhkan tidak bisa terpenuhi.

7. Faktor fisik

Seperti halnya seseorang yang masih muda dan yang sudah tua baik perempuan dan laki-laki berbeda akan kebutuhan yang diinginkan.

(<http://sccsmansamalili.blogspot.com/2012/07/definisi-macam-macam-faktor-faktor-yang.html>)

Karyawan memang memiliki kebutuhan didalam pekerjaannya, contoh: Karyawan bekerja untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari seperti makanan, membeli pakaian, membangun rumah dan lain-lain sehingga kebutuhan tercapai maka kepuasan di dalam pekerjaan juga telah tercapai.

2.5 PENDIDIKAN/TINGKAT PENDIDIKAN

2.5.1 Pengertian Pendidikan

Menurut Ambar (2004) pendidikan merupakan usaha yang sengaja diadakan dan dilakukan secara sistematis serta terus-menerus dalam jangka waktu tertentu, sesuai dengan tingkatannya, guna menyampaikan, menumbuhkan dan mendapatkan pengetahuan, sikap, nilai, kecakapan atau keterampilan yang dikehendaki. Sedangkan definisi tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemauan yang dikembangkan. Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap perubahan sikap dan perilaku hidup sehat. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan memudahkan seseorang atau masyarakat untuk menyerap informasi dan mengimplementasikannya dalam perilaku dan gaya hidup sehari-hari, khususnya dalam hal kesehatan. Pendidikan formal membentuk nilai bagi seseorang terutama dalam menerima hal baru menurut Suhardjo (2007).

2.5.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tingkat Pendidikan

a).Usia

Usia adalah yang dihitung mulai saat dilahirkan sampai saat ia akan berulang tahun. Berbagai macam pendidikan atau sekolah dibatasi oleh umur. Sehingga umur mempengaruhi seseorang dalam mengakses pendidikan (Ahmadi, dan Uhbiyati, 2001).

b).Pekerjaan

Pekerjaan adalah serangkaian tugas atau kegiatan yang harus dilaksanakan atau diselesaikan oleh seseorang sesuai dengan jabatan atau profesi masing-masing. Status pekerjaan yang rendah mempengaruhi tingkat pendidikan seseorang.

c). Status Ekonomi

Status ekonomi berpengaruh terhadap status pendidikannya. Individu yang berasal dari keluarga yang status ekonominya menengah dan tinggi dimungkinkan lebih memiliki pendidikan yang tinggi pula.

d). Sosial Budaya

Lingkungan sosial budaya mengandung dua unsur yaitu yang berarti interaksi antara manusia dan unsur budaya yaitu bentuk kelakuan yang sama terdapat di keluarga. Manusia mempelajari kelakuannya dari orang lain di lingkungan sosialnya. Budaya ini diterima dalam keluarga meliputi bahasa dan nilai-nilai kelakuan adaptasi kebiasaan dan sebagainya yang nantinya berpengaruh pada pendidikan seseorang.

e).Lingkungan

Lingkungan adalah seluruh kondisi yang ada di sekitar manusia dan pengaruhnya yang dapat mempengaruhi perkembangan dan perilaku orang atau kelompok. Lingkungan adalah input ke dalam diri seseorang sehingga sistem adaptasi yang melibatkan baik faktor internal maupun faktor eksternal. Seseorang yang hidup

dalam lingkungan berpendidikan tinggi akan cenderung untuk mengikuti lingkungannya

2.5.3 Fungsi Pendidikan

Menurut Horton dan Hunt, lembaga pendidikan berkaitan dengan fungsi yang nyata (manifes) berikut:

- a) Mempersiapkan anggota masyarakat untuk mencari nafkah.
- b) Mengembangkan bakat perseorangan demi kepuasan pribadi dan bagi kepentingan masyarakat.
- c) Melestarikan kebudayaan.
- d) Menanamkan keterampilan yang perlu bagi partisipasi dalam demokrasi.

Pendidikan sangatlah penting, karena tingginya pendidikan maka semakin tinggi pula pekerjaan yang didapat. Contoh pendidikan lulusan universitas maka kebanyakan bekerja menggunakan otaknya diperusahaan dengan fasilitas yang enak dan ruangan yang nyaman, sedangkan pendidikan lulusan dibawah Universitas kebanyakan banyak yang bekerja dengan tenaganya, dan tidak terdapat fasilitas yang membuat dia nyaman. Maka pendidikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2.6 USIA

2.6.1 Pengertian Usia

Usia adalah rentang kehidupan yang diukur dengan tahun, dikatakan masa awal dewasa adalah usia 18 tahun sampai 40 tahun, dewasa Madya adalah 41

sampai 60 tahun, dewasa lanjut >60 tahun, umur adalah lamanya hidup dalam tahun yang dihitung sejak dilahirkan (Harlock, 2004)

2.6.2 Jenis Perhitungan Usia

1. Usia Kronologis

Usiakronologis adalah perhitungan usia yang dimulai dari saat kelahiran seseorang sampai dengan waktu penghitungan usia.

2. Usia Mental

Usiamental adalah perhitungan usia yang didapatkan dari taraf kemampuan mental seseorang. Misalkan seorang anak secara kronologis berusia empat tahun akan tetapi masih merangkak dan belum dapat berbicara dengan kalimat lengkap dan menunjukkan kemampuan yang setara dengan anak berusia satu tahun, maka dinyatakan bahwa usia mental anak tersebut adalah satu tahun.

3. Usia Biologis

Usiabiologis adalah perhitungan usia berdasarkan kematangan biologis yang dimiliki oleh seseorang.

2.7 Kerangka Pemikiran

Menurut tinjauan pustaka maka akan dihubungkan antara variabel Independent berhubungan dengan variabel Dependent.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. (Hasibuan,2001).

Lingkungan di dalam pekerjaan hendaknya nyaman, tenang, tentram bagi karyawan sehingga dalam bekerja para karyawan menjadi optimal dan tidak terganggu dan pastinya mendapat kepuasan di dalam pekerjaannya.

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

Keinginan dan harapan pasti terdapat disetiap diri masing-masing individu, didalam pekerjaan keinginan dan harapan ini juga sangat berkaitan dengan kepuasan kerja. Contoh: Karyawan memiliki keinginan dan harapan agar mendapatkan bonus, naik gajinya, bahkan naik jabatannya. dan saat keinginan dan harapan itu tercapai pasti karyawan tersebut sangat puas di dalam pekerjaannya. jadi keinginan dan harapan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

keinginan dan harapan ialah kehendak atau kemauan yang erat hubungannya dengan kondisi fisik seseorang misalnya dalam keadaan sakit, capai, lesu atau mungkin sebaliknya yakni sehat dan segar. Juga erat hubungannya dengan kondisi psikis seperti senang, tidak senang, tegang, bergairah dan seterusnya (Sobur, 2003).

Karyawan memang memiliki kebutuhan didalam pekerjaannya, contoh: Karyawan bekerja untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari seperti makanan, membeli pakaian, membangun rumah dan lain-lain sehingga kebutuhan tercapai maka kepuasan di dalam pekerjaan juga telah tercapai.

Kebutuhan adalah analisis terhadap kemampuan tenaga kerja sekarang ini untuk memenuhi jumlah karyawan dan merupakan dorongan kepentingan yang ada dalam diri individu. (Ranupandojo dan Husnan, 1990)

Pendidikan didalam dunia kerja pasti sangat penting, dikarenakan semakin tinggi pendidikan yang dicapai maka semakin tinggi pula pekerjaan yang didapatnya. Sebagai contoh karyawan yang lulusan universitas maka akan ditempatkan didalam pekerjaan yang nyaman didalam ruangan dan yang dipakai dalam kerjanya adalah otaknya atau kepintaran dia, sedangkan yang lulusan dibawah itu kebanyakan banyak yang mendapatkan pekerjaan kasar, pasti 2 hal itu sangat berpengaruh didalam kepuasan kerja.

Pendidikan merupakan usaha yang sengaja diadakan dan dilakukan secara sistematis serta terus-menerus dalam jangka waktu tertentu, sesuai dengan tingkatannya, guna menyampaikan, menumbuhkan dan mendapatkan pengetahuan, sikap, nilai, kecakapan atau keterampilan yang dikehendaki. (Ambar, 2004)

Usia pasti sangat berpengaruh di dalam dunia kerja, contoh menurut saya umur terdapat empat golongan yaitu: umur 15-20 tahun termasuk golongan sangat muda dan ini belum sangat ahli di dalam bidang dunia kerja, yang kedua umur 21-30, di umur ini termasuk golongan yang produktif, banyak karyawan di umur ini banyak dimanfaatkan ide-ide kreatif mereka, yang ke tiga 31-40 ini termasuk usia karir yang sangat matang mungkin sudah mendapat jabatan yang lumayan disebuah pekerjaan, dan yang terakhir 41-60 merupakan akhir karir. Pasti

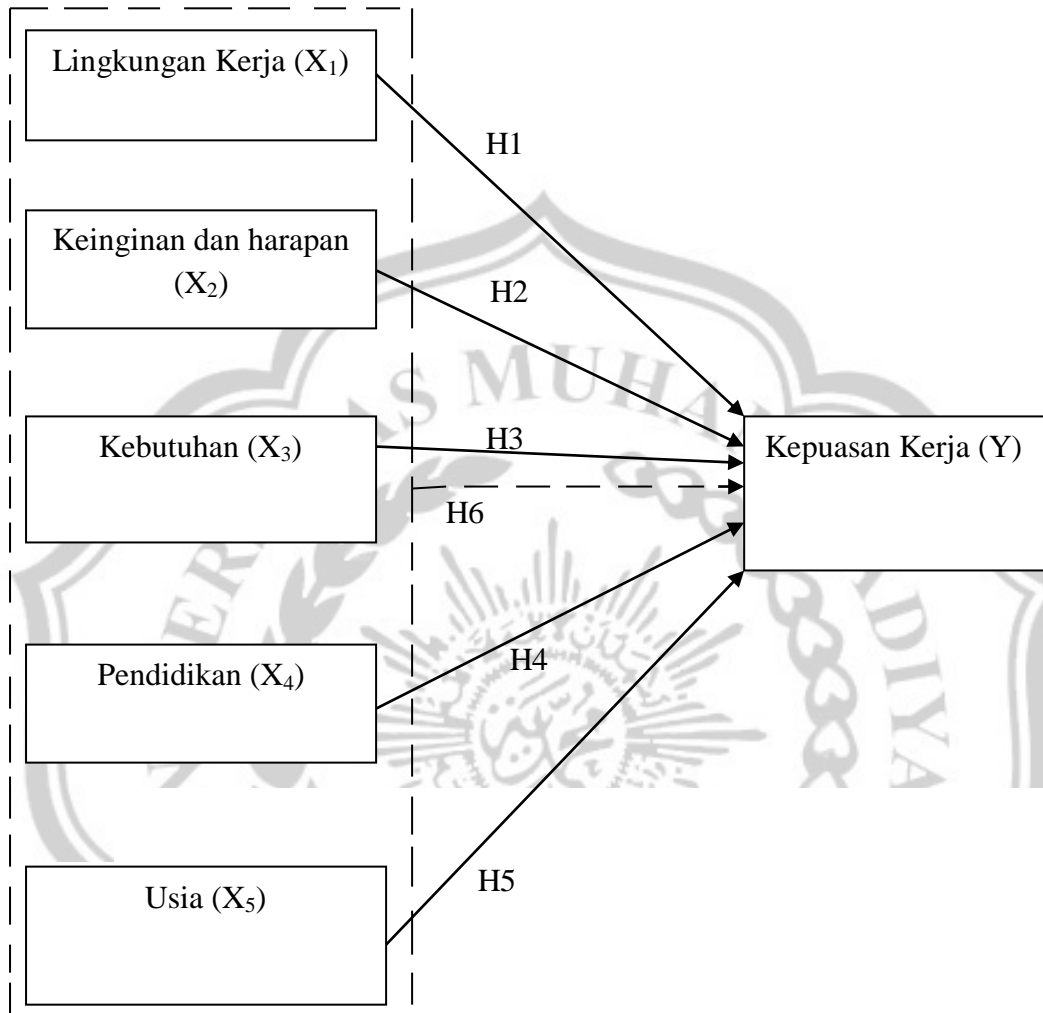
di setiap golongan itu khususnya yang menginjak usia karir pasti berkaitan dengan kepuasan kerja.

Usia adalah rentang kehidupan yang diukur dengan tahun, dikatakan masa awal dewasa adalah usia 18 tahun sampai 40 tahun, dewasa Madya adalah 41 sampai 60 tahun, dewasa lanjut >60 tahun, umur adalah lamanya hidup dalam tahun yang dihitung sejak dilahirkan (Harlock, 2004)

Setelah dilakukan telaah pustaka yang mendasari perumusan masalah yang diajukan selanjutnya dibentuk kerangka pemikiran, yang akan digunakan sebagai acuan untuk pemecahan masalah. Kerangka pemikiran yang teoritis yang dibuat akan ditampilkan pada gambar dibawah ini:



2.7.1 Gambar Kerangka Pemikiran



2.7.2 Hipotesis

H₁ = Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

H₂ = Keinginan dan Harapan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H₃ = Kebutuhan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H₄ = Pendidikan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

H₅ = Usia secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

H₆ = Lingkungan kerja, keinginan dan harapan, kebutuhan, pendidikan dan usia secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.