

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam menunjang organisasi dan dapat pula diartikan sebagai manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi. Peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi sangatlah penting yakni sebagai pusat pengelola maupun penyelia sumber daya manusia bagi departemen lainnya.

Manajemen banyak diartikan sebagai ilmu seni untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi. Pencapaian tujuan tidak hanya dilakukan oleh satu orang saja, tetapi dalam pencapaian tujuan tersebut dilakukan oleh lebih dari satu orang. Menurut Hasibuan (2009:10) mengatakan **“manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”**.

Menurut Flippo (dalam Marwansyah, 2010:3) mengatakan :

Manajemen sumber daya manusia sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas fungsi pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja agar tujuan-tujuan individu, organisasi, dan masyarakat dapat dicapai.

Menurut Sedarmayanti (2009:13) mengemukakan bahwa **“manajemen sumber daya manusia adalah manajemen merekrut, menyaring, memberi penghargaan dan penilaian”**. Manajemen sumber daya manusia juga merupakan ilmu dan seni tetapi perbedaannya pada fokus perhatiannya. Bila manajemen fokus kepada soal manusia dalam hubungan kerja dan faktor-faktor produksi lainnya, sedangkan manajemen personalia menitik beratkan pada produksi tenaga kerja.

Adapun menurut Dessler (dalam Sutrisno, 2013:5) :

manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian.

Dari pengertian diatas sangat jelas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengelola sumber daya manusia dalam hal ini adalah pegawai yang dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.

Untuk memberikan gambaran mengenai fungsi-fungsi manajemen personalia, berikut pengertian yang dikemukakan oleh Flippo (dalam Hasibuan, 2009:11) bahwa fungsi-fungsi dari manajemen personalia itu adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah sejumlah keputusan mengenai keinginan dan berisi pedoman pelaksanaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan itu.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah suatu proses penentuan, pengelompokan dan pengaturan bermacam-macam aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

3. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah suatu proses mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dalam mencapai suatu tujuan.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah proses pengamatan terhadap pelaksanaan setiap kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan dapat berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

B. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek)

1. Definisi Jaminan Sosial

International Labour Organization (ILO) (dalam Situmorang, 2013:3) memberikan definisi *Social Security* sebagai berikut :

Social Security is the protection which society provides for its members through a series of public measure: to offset the absence or substantial reduction of income form work resulting from various contingencies (notable sickness, old age and death of breadwinner); to provide benefit for families with children.

Adapun menurut Situmorang (2013:3) menyimpulkan bahwa **“Sistem Jaminan Sosial adalah upaya mewujudkan kesejahteraan, memberikan rasa aman sepanjang hidup manusia, melalui pendekatan sistem, yaitu harus beraturan, sistematis, terukur”**.

2. Profil Jamsostek

Dalam Undang-undang ketenagakerjaan, Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) merupakan suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

Jamsostek dimaksudkan untuk menumbuhkan kemandirian dan menjaga harkat dan martabat serta harga diri tenaga kerja dalam menghadapi risiko sosial ekonomi. Sedangkan tujuan jamsostek adalah mengurangi ketidakpastian masa depan tenaga kerja yang akan menunjukkan ketenangan sehingga dapat meningkatkan motivasi sekaligus produktivitas tenaga kerja.

Dasar hukum jamsostek adalah :

- a. UU No.3 tahun 1992 tentang Jamsostek.
- b. PP No. 36 tahun 1995 tentang Penetapan Badan Penyelenggara Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- c. PP No. 14 tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Jamsostek.

- d. Keppres No. 22 tahun 1993 tentang Penyakit Yang Timbul Karena Hubungan Kerja.
- e. Permenaker No. 5/MEN/1993 tentang Petunjuk Teknis Pendaftaran, Pembayaran Iuran, Pembayaran Santunan, dan Pelayanan.

Jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) sebagaimana didasarkan pada UU No 3 Tahun 1992, pada prinsipnya merupakan sistem asuransi sosial bagi pekerja (yang mempunyai hubungan kerja) beserta keluarganya. Skema Jamsostek meliputi program-program yang terkait dengan resiko, seperti jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan pemeliharaan kesehatan, dan jaminan hari tua.

Jamsostek mempunyai visi “Menjadi lembaga penyelenggara jaminan sosial tenaga kerja yang terpercaya dengan mengutamakan pelayanan prima dan manfaat optimal bagi seluruh peserta”. Adapun misinya adalah :

- a. Meningkatkan dan mengembangkan Mutu Pelayanan dan Manfaat kepada peserta berdasarkan Prinsip Profesionalisme.
- b. Meningkatkan jumlah kepesertaan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- c. Meningkatkan Budaya Kerja melalui kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dan penerapan *Good Corporate Governance (GCG)*.
- d. Mengelola dana peserta secara optimal dengan mengutamakan prinsip kehati-hatian (*prudent*).
- e. Meningkatkan *Corporate Values* dan *Corporate Images*.

3. Sejarah Jamsostek

Sejarah terbentuknya PT Jamsostek (Persero) mengalami proses yang panjang, dimulai dari UU No. 33/1947 jo UU No.2/1951 tentang kecelakaan kerja, Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) No. 48/1952 jo PMP No.8/1956 tentang pengaturan bantuan untuk usaha penyelenggaraan kesehatan buruh, PMP No. 15/1957 tentang pembentukan Yayasan Sosial Buruh, PMP No.5/1964 tentang pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial (YDJS), diberlakukannya UU No.14/1969 tentang Pokok-pokok Tenaga Kerja, secara kronologis proses lahirnya asuransi sosial tenaga kerja semakin transparan.

Setelah mengalami kemajuan dan perkembangan, baik menyangkut landasan hukum, bentuk perlindungan maupun cara penyelenggaraan, pada tahun 1977 diperoleh suatu tonggak sejarah penting dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) No. 33 tahun 1977 tentang pelaksanaan program asuransi sosial tenaga kerja (ASTEK), yang mewajibkan setiap pemberi kerja/pengusaha swasta dan BUMN untuk mengikuti program ASTEK. Terbit pula PP No.34/1977 tentang pembentukan wadah penyelenggara ASTEK yaitu Perum Astek.

Tonggak penting berikutnya adalah lahirnya UU No. 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK). Dan melalui PP No.36/1995 ditetapkannya PT. Jamsostek sebagai badan penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Program Jamsostek memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja

dan keluarganya, dengan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang, akibat resiko sosial.

Selanjutnya pada akhir tahun 2004, Pemerintah juga menerbitkan UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, yang berhubungan dengan Amandemen UUD 1945 dengan perubahan pada pasal 34 ayat 2, dimana Majelis Permusyawaratan Rakyat (MPR) telah mengesahkan Amandemen tersebut, yang kini berbunyi : "Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan". Manfaat perlindungan tersebut dapat memberikan rasa aman kepada pekerja sehingga dapat lebih berkonsentrasi dalam meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja.

Kiprah Perseroan yang mengedepankan kepentingan dan hak normatif Tenaga Kerja di Indonesia terus berlanjut. Sampai saat ini, PT Jamsostek (Persero) memberikan perlindungan empat program bagi pekerja di sektor formal, yang mencakup Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) bagi seluruh tenaga kerja dan keluarganya.

Dengan penyelenggaraan yang makin maju, program Jamsostek tidak hanya bermanfaat kepada pekerja dan pengusaha tetapi juga berperan aktif dalam meningkatkan pertumbuhan perekonomian bagi kesejahteraan masyarakat dan perkembangan masa depan bangsa.

4. Program Jamsostek

Jenis – jenis program jamsostek berdasarkan Undang-undang No. 3 tahun 1992, yaitu :

a. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Kecelakaan kerja termasuk penyakit yang muncul akibat kerja merupakan resiko yang harus dihadapi oleh tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilan yang diakibatkan oleh adanya resiko - resiko sosial seperti kematian atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik maupun mental, maka diperlukan adanya jaminan kecelakaan kerja.

Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) memberikan kompensasi dan rehabilitasi bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan pada saat dimulai berangkat bekerja sampai tiba kembali dirumah atau menderita penyakit akibat hubungan kerja. Iuran untuk program JKK ini sepenuhnya dibayarkan oleh perusahaan. Perincian besarnya iuran berdasarkan kelompok jenis usaha sebagaimana tercantum pada iuran.

b. Jaminan Hari Tua (JHT)

Program Jaminan Hari Tua ditujukan sebagai pengganti terputusnya penghasilan tenaga kerja karena meninggal, cacat, atau hari tua dan diselenggarakan dengan sistem tabungan hari tua. Program Jaminan Hari Tua memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 tahun atau telah memenuhi persyaratan tertentu.

Manfaat Jaminan Hari Tua adalah sebesar akumulasi iuran ditambah hasil pengembangannya. Jaminan Hari Tua akan dikembalikan/dibayarkan sebesar iuran yang terkumpul ditambah dengan hasil pengembangannya, apabila tenaga kerja telah mencapai ketentuan yang telah ditetapkan.

c. Jaminan Kematian (JKM)

Jaminan Kematian diperuntukkan bagi ahli waris tenaga kerja yang menjadi peserta Jamsostek yang meninggal bukan karena kecelakaan kerja. Jaminan Kematian diperlukan sebagai upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang.

d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK)

Pemeliharaan kesehatan adalah hak tenaga kerja. JPK adalah salah satu program Jamsostek yang membantu tenaga kerja dan keluarganya mengatasi masalah kesehatan. Mulai dari pencegahan, pelayanan di klinik kesehatan, rumah sakit, kebutuhan alat bantu peningkatan pengetahuan, dan pengobatan, secara efektif dan efisien. Setiap tenaga kerja yang telah mengikuti program JPK akan diberikan KPK (Kartu Pemeliharaan Kesehatan) sebagai bukti diri untuk mendapatkan pelayanan kesehatan.

Manfaat Program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan bagi perusahaan yakni perusahaan dapat memiliki tenaga kerja yang sehat, dapat konsentrasi dalam bekerja sehingga lebih produktif.

Jenis pelayanan kesehatan yang dapat diperoleh melalui program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan meliputi :

- 1) Pelayanan dari dokter umum dan dokter gigi.
- 2) Obat-obatan dan penunjang Diagnostik.
- 3) Pelayanan Kesejahteraan ibu dan anak.
- 4) Pelayanan Dokter Spesialis.
- 5) Rawat Inap.
- 6) Pelayanan Persalinan.
- 7) Pelayanan Gawat Darurat.

C. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan motivasi. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan motivasi karyawan dan akhirnya menurunkan kinerja kerja karyawan.

Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antara lain sebagai berikut :

Menurut Nitisemito (2000:183) **“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”**.

Menurut Sedarmayati (2001:1) mengatakan :

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dari beberapa pendapat di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

1. Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2001:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001:21) **“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”**. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu :

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan
(Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya :

temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

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

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001:31) **“Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”**. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Menurut Nitisemito (2000:171) mengatakan :

“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”.

Sentoso (2001:19) yang mengutip pernyataan Myon Woo Lee sang pencetus teori W dalam Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, mengatakan :

bahwa pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

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 (2001:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

a. 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 skhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu :

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

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 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 sukupnya 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.

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
- 3) Frekuensi kebisingan

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

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 ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alam ini beresonansi dengan frekuensi 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 conditioner*" 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 sesuaiya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

k. 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).

3. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001:46), adalah sebagai berikut :

- a. Penerangan.
- b. Suhu udara.
- c. Suara bising.
- d. Penggunaan warna.
- e. Ruang gerak yang diperlukan.
- f. Keamanan kerja.
- g. Hubungan karyawan.

D. Motivasi Kerja

1. Definisi Motivasi

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik).

Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya.

Menurut Terry (dalam Hasibuan, 2009:145) mengemukakan bahwa **“motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan-tindakan”**.

Menurut Hasibuan (2009:141) **“motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal”**.

Seorang karyawan dapat bekerja keras dengan adanya dorongan dari atasan, dorongan yang diberikan oleh atasan berupa dorongan motivasi. Motivasi yang ditujukan berupa kata-kata, motivasi secara langsung dan tidak langsung. Motivasi yang diberikan oleh atasan agar karyawan dapat mencapai prestasi kerja. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan bekerja dengan baik dan dapat melakukan inovasi dan perbaikan-perbaikan secara terus menerus dan dapat mencapai target perusahaan, jika dibandingkan karyawan yang tidak memiliki motivasi, maka semangat kerjanya akan rendah dan tidak mendapat prestasi kerja, maka target yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai.

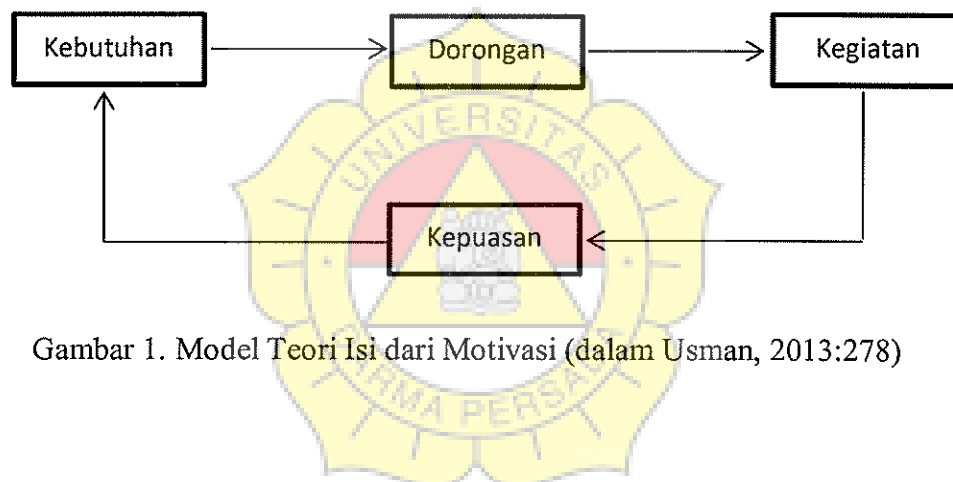
2. Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2009:146). Tujuan motivasi adalah :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.

- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Menciptakan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

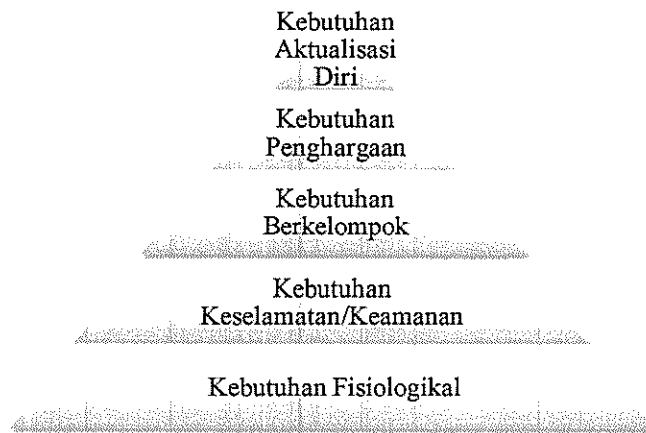
3. Teori-teori Motivasi



Gambar 1. Model Teori Isi dari Motivasi (dalam Usman, 2013:278)

a. Hierarki Kebutuhan Maslow

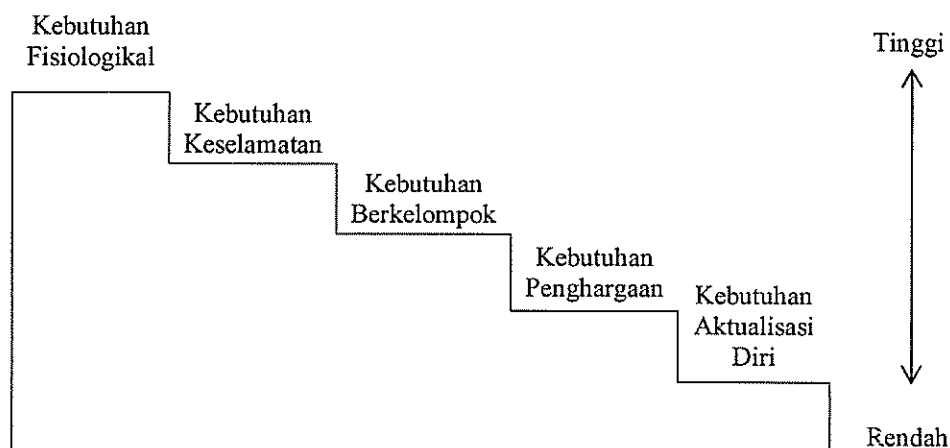
Menurut teori hierarki kebutuhan Maslow terdapat lima tingkatan kebutuhan, dari kebutuhan manusia yang paling rendah sampai pada kebutuhan manusia yang paling tinggi. Urutan motivasi yang paling rendah sampai ke motivasi yang paling tinggi.



Gambar 2. Hierarki Kebutuhan Maslow (dalam Usman, 2013:281)

1) Kebutuhan Fisiologikal (*Physiological Needs*)

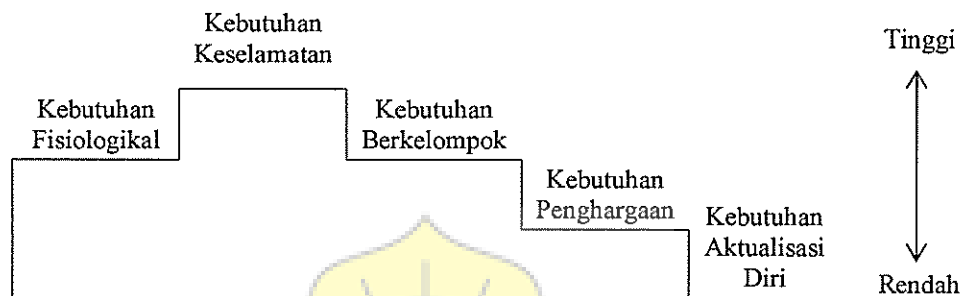
Kebutuhan fisiologikal ini merupakan kebutuhan dasar atau kebutuhan yang paling rendah dari manusia. Sebelum seseorang menginginkan kebutuhan di atasnya, kebutuhan ini harus dipenuhi terlebih dahulu agar dapat hidup secara normal. Contoh kebutuhan ini adalah kebutuhan sandang, pangan, papan, istirahat, rekreasi, tidur, dan hubungan seks. Untuk memenuhi kebutuhan ini manusia biasanya berusaha keras untuk mencari rezeki.



Gambar 3. Kebutuhan yang Mengutamakan Fisiologikal (dalam Usman, 2013:282)

2) Kebutuhan Keselamatan (*Safety Needs, Security Needs*)

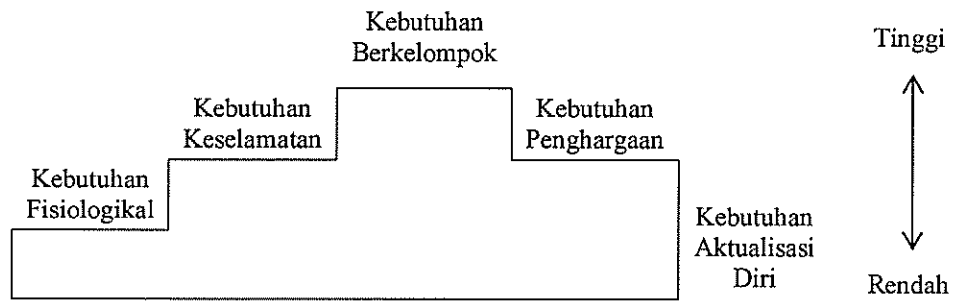
Setelah kebutuhan fisiologikal terpenuhi maka akan muncul kebutuhan baru yang diinginkan manusia, yaitu kebutuhan akan keselamatan atau rasa aman. Contoh kebutuhan ini antara lain, mendapatkan tunjangan pensiun, dan memiliki asuransi.



Gambar 4. Kebutuhan yang Mengutamakan Keselamatan (dalam Usman, 2013:282)

3) Kebutuhan Berkelompok (*Social Needs, love needs, belonging needs, affection needs*)

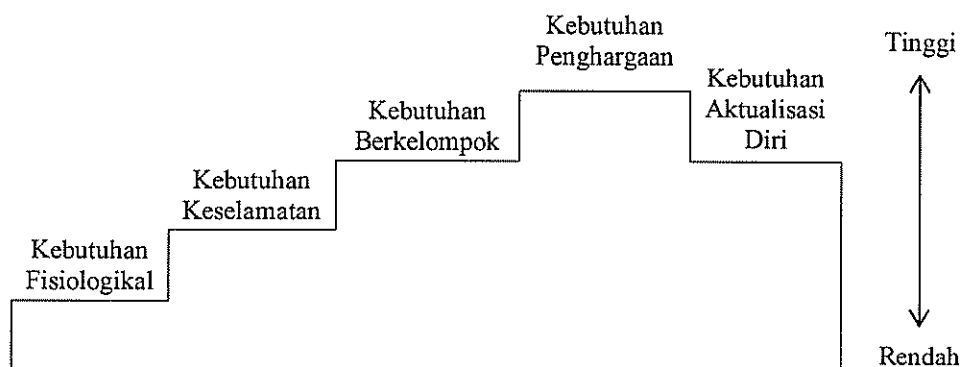
Setelah kebutuhan keselamatan atau rasa aman terpenuhi maka muncul pula kebutuhan baru yang diinginkan manusia, yaitu kebutuhan hidup berkelompok, bergaul, bermasyarakat, ingin mencintai dan dicintai, serta ingin memiliki dan dimiliki. Contoh kebutuhan ini antara lain membina keluarga, bersahabat, bergaul, bercinta dan mempunyai anak, bekerja sama menjadi anggota organisasi. Untuk memenuhi kebutuhan ini, manusia biasanya berdoa dan berusaha untuk memenuhinya.



Gambar 5. Kebutuhan yang Mengutamakan Berkelompok (dalam Usman, 2013:283)

4) Kebutuhan Penghargaan (*Esteem Needs, Egoistic Needs*)

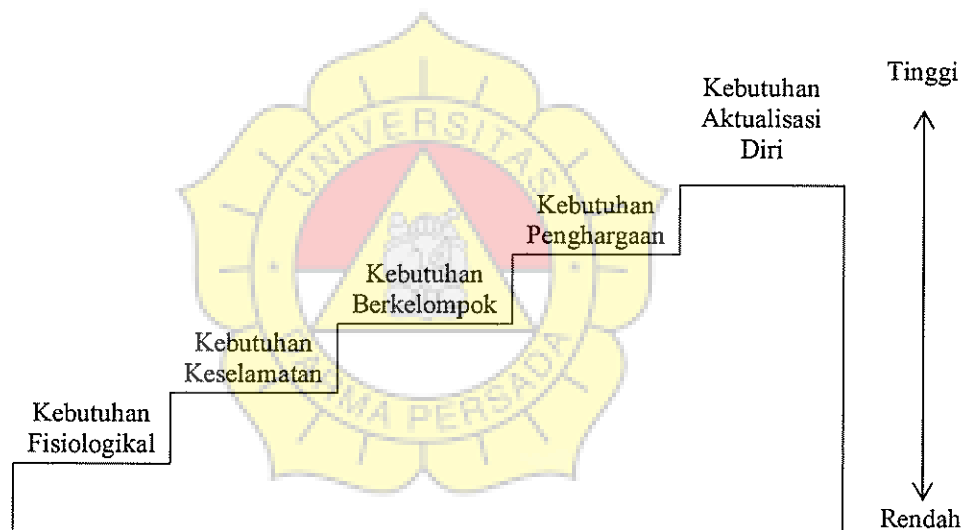
Setelah kebutuhan berkelompok terpenuhi maka muncul kebutuhan baru yang diinginkan manusia, yaitu kebutuhan akan penghargaan atau ingin berprestasi. Contoh kebutuhan ini antara lain ingin mendapatkan ucapan terima kasih, ucapan selamat jika berjumpa, menunjukkan rasa hormat, mendapatkan tanda penghargaan (hadiah), menjadi legislatif, dan menjadi pejabat. Untuk memenuhi kebutuhan ini, manusia biasanya berdoa minta ditinggikan derajatnya melalui shalat tahajud dan berusaha untuk memenuhi aturan, seperti jika ingin dihargai orang lain, maka kita harus menghargai orang lain juga.



Gambar 6. Kebutuhan yang Mengutamakan Penghargaan (dalam Usman, 2013:284)

5) Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs, Self-realization Needs, Self-fulfillment Needs, Self-expression Needs*)

Setelah kebutuhan penghargaan terpenuhi maka muncul kebutuhan baru yang diinginkan manusia, yaitu kebutuhan akan aktualisasi diri atau realisasi diri atau pemenuhan kepuasan atau ingin berprestise. Contoh kebutuhan ini antara lain memiliki sesuatu bukan hanya karena fungsi tetapi juga gengsi, mengoptimalkan potensi dirinya secara kreatif dan inovatif.



Gambar 7. Kebutuhan yang Mengutamakan Aktualisasi Diri (dalam Usman, 2013:285)

b. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Teori dua faktor dikembangkan oleh Herzberg bersama-sama dengan Mausner dan Snyderman. Mereka melakukan penelitian dengan bertanya pada subjek penelitian tentang waktu ia merasa paling puas terhadap pekerjaannya. Kemudian mencari sebab-sebab mereka merasa puas. Berikut teori yang dikemukakan oleh Herzberg :

Tabel 2. Teori dua faktor Herzberg

Faktor Motivasi (Intrinsik)	Faktor Kesehatan (Ekstrinsik)
1.Prestasi (achievement)	1.Supervisi
2.Penghargaan (recognition)	2.Kondisi kerja
3.Pekerjaan itu sendiri	3.Hubungan interpersonal
4.Tanggung jawab	4.Bayaran dan keamanan
5.Pertumbuhan dan perkembangan	5.Kebijakan perusahaan

Sumber : Husaini Usman (2013:287)

c. Teori Keadilan

Teori keadilan menyatakan bahwa faktor keadilan/kewajaran yang mempengaruhi sistem pengupahan mencakup tiga dimensi, yaitu dimensi internal, dimensi eksternal, dan dimensi individual. Dimensi internal berarti jabatan/posisi dan pekerjaan individu dihargai oleh organisasi/perusahaan dengan perbandingan yang rasional, dari yang terendah sampai yang tertinggi. Dimensi eksternal berarti pengupahan dilakukan dengan memerhatikan nilai pasar tenaga kerja di luar organisasi/perusahaan yang mampu bersaing dengan pengupahan yang diberikan oleh organisasi/perusahaan lain yang sejenis. Dimensi individual berarti kewajaran/keadilan yang dirasakan oleh setiap individu dengan individu lainnya.

Faktor penting dalam menimbang keadilan menurut Newstrom dan Davis (1997) (dalam Usman, 2013:297) :

Tabel 3. Faktor penting dalam menimbang keadilan menurut Newstrom & Davis (1995)

Keluaran (dibandingkan dengan yang lain)	Masukan (dibandingkan dengan yang lain)
1. Bayaran	1. Upaya kerja
2. Tunjangan	2. Pendidikan
3. Imbalan sosial	3. Senioritas
4. Imbalan psikologis	4. Prestasi
	5. Kesukaran kerja
	6. Masukan lain

Sumber : Husaini Usman (2013:297)

4. Metode Motivasi

Menurut Hasibuan (2009:146) ada dua metode untuk memotivasi karyawan:

a. Motivasi secara langsung (*direct motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materil atau non materil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasan. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan, hari raya, bonus, dan bintang jasa.

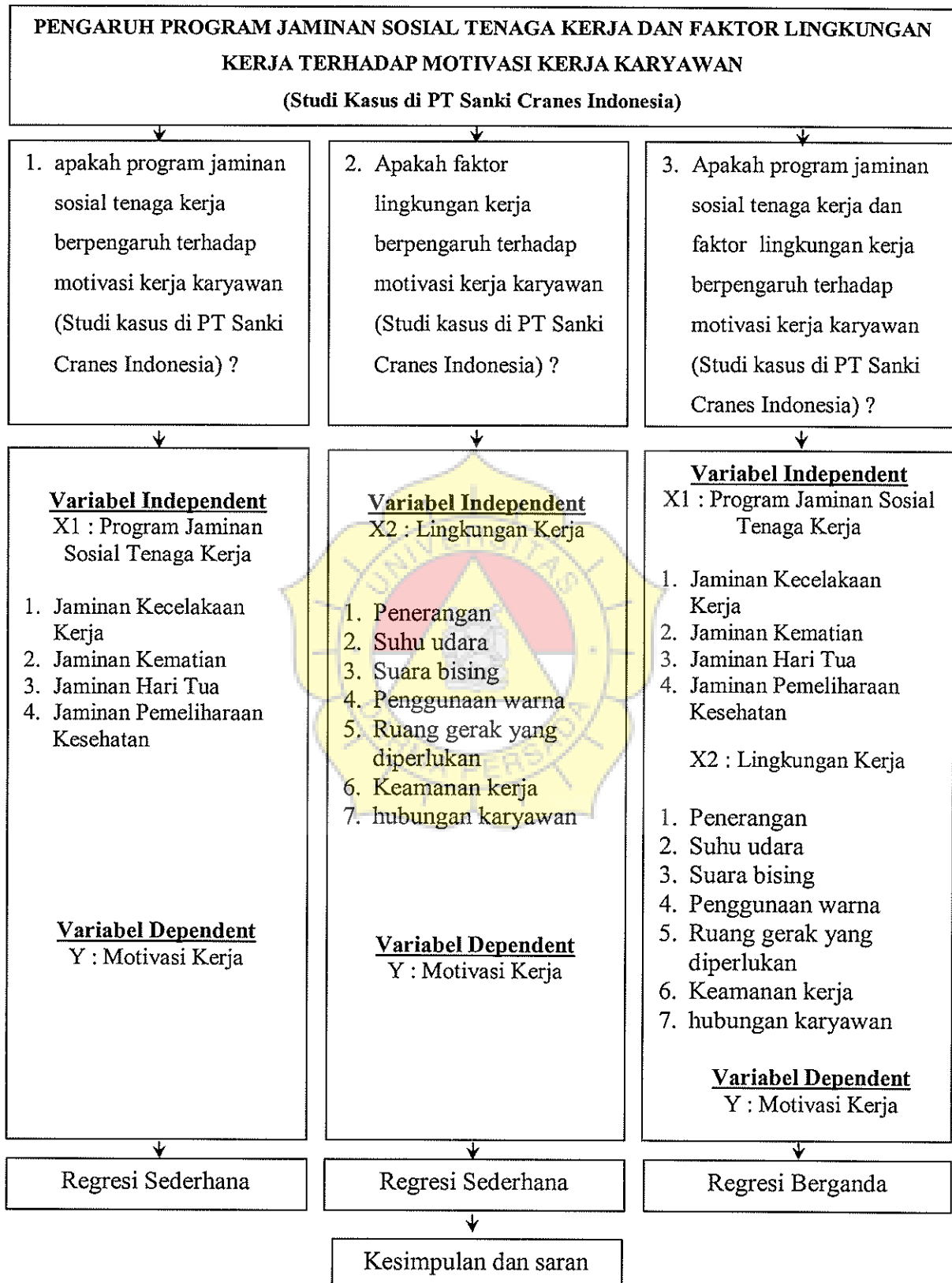
b. Motivasi secara tidak langsung (*indirect motivation*)

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang tidak diberikan secara langsung seperti fasilitas-fasilitas yang mendukung gairah kelancaran tugas, sehingga karyawan betah dan semangat dalam

bekerja, Contoh : memberikan kursi empuk, mesin-mesin yang baik, ruang kerja yang tenang dan nyaman. Suasana kerja yang serasi, serta penempatan yang tepat. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat kerja karyawan sehingga produktif.



E. Kerangka Pikir



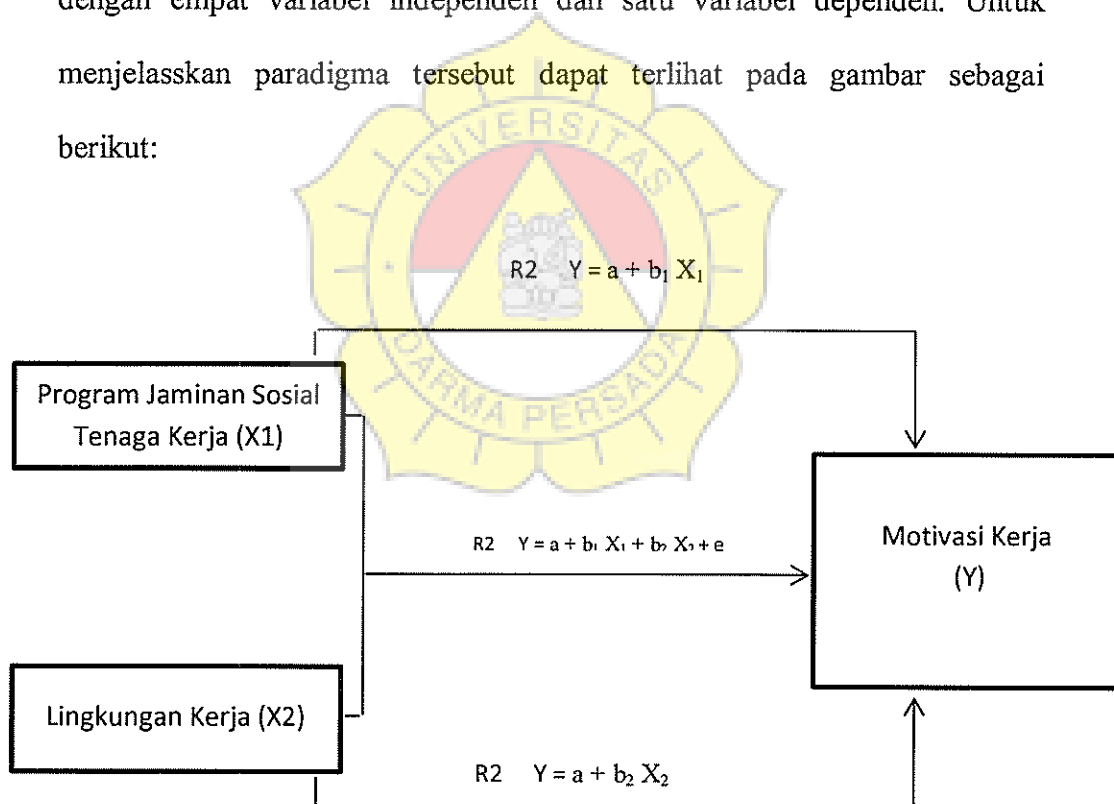
Gambar 8. Kerangka pikir

1. Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian menurut Sugiyono (2010:63) mengatakan :

paradigma penelitian diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti dan sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang digunakan.

Dimana dalam penulisan skripsi ini menggunakan paradigma ganda dengan empat variabel independen dan satu variabel dependen. Untuk menjelaskan paradigma tersebut dapat terlihat pada gambar sebagai berikut:



Gambar 9. Korelasi dan regresi antar variabel (Sugiyono:2010)

Pada gambar diatas menjelaskan mengenai hubungan antar variabel, dimana terdapat dua variabel independen yakni Program Jaminan Sosial

Tenaga Kerja sebagai X_1 , Lingkungan Kerja X_2 , dan satu variabel dependen yakni Motivasi Kerja sebagai Y . Gambar diatas selanjutnya menjelaskan bahwa :

1. Bagaimana program jaminan sosial tenaga kerja (X_1) mempengaruhi motivasi kerja karyawan (Y) secara parsial, dengan rumus persamaan regresi $Y = a + b X_1$.
2. Bagaimana lingkungan kerja (X_2) mempengaruhi motivasi kerja karyawan (Y) secara parsial, dengan rumus persamaan regresi $Y = a + b X_2$.
3. Bagaimana program jaminan sosial tenaga kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) mempengaruhi motivasi kerja karyawan (Y) secara simultan, dengan rumus persamaan regresi $Y = a + b X_1 + b X_2$.

