

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Keterlekatan (*Work Engagement*)

2.1.1.1. Pengertian Keterlekatan (*Work Engagement*)

Kahn (1990) mendefinisikan *work engagement* sebagai pemanfaatan anggota organisasi untuk peran pekerjaan mereka; di dalam *engagement*, orang-orang bekerja dan mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif, dan emosional selama perannya untuk menghasilkan kinerja. Aspek kognitif dari *employee engagement* terkait dengan kepercayaan karyawan tentang organisasi, pemimpin dan kondisi kerjanya. Aspek emosional terkait dengan bagaimana karyawan merasa mengenai 3 faktor tersebut dan walaupun mereka memiliki sikap yang positif atau negatif terhadap organisasi dan pemimpinnya. Aspek fisik *employee engagement* terkait dengan energi fisik yang digunakan oleh individu untuk menyelesaikan peran mereka. Sehingga dapat dimengerti bahwa Kahn (1990) menyatakan bahwa *engagement* berarti psikologi atau bisa dimengerti keadaan fisik yang ditunjukkan ketika menggunakan dan berkinerja untuk peran di dalam perusahaan.

Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, dan Bakker (2002: 74) menyatakan bahwa *work engagement* adalah perasaan, positif, dan pekerjaan dikaitkan dengan pikiran yang dikarakteristikan oleh: *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* ditandai oleh tingginya tingkat energi

dan ketahanan mental saat bekerja. *Dedication* mengacu pada keterlibatan seseorang yang sangat kuat pada satu pekerjaan dan mengalami rasa signifikansi, antusiasme, dan tantangan. *Absorption* ditandai dengan individu sepenuhnya terkonsentrasi dan dengan senang hati melakukan pekerjaan, dimana waktu berlalu dengan cepat, dan individu tersebut kesulitan untuk memisahkan diri dari pekerjaan. Harter, Schmidt, dan Hayes (2002: 269) menyatakan bahwa *work engagement* adalah keterlibatan dan kepuasan individu yang disamakan dengan antusiasme dalam bekerja. Peneliti lainnya Saks (2006) mendefinisikan *work engagement* sebagai konstruk yang unik dan berbeda mengenai kognitif, emosional, dan komponen perilaku yang diasosiasikan dengan kinerja individu.

Rothbard (2001) menyatakan bahwa *work engagement* didefinisikan sebagai perhatian yang ditujukan untuk sesuatu dan penyerapan dalam pekerjaan dan keluarga. *Attention* (perhatian) didefinisikan sebagai durasi fokus terhadap sesuatu dan keasyikan mental dengan pekerjaan dan keluarga. Penyerapan (*absorption*) didefinisikan sebagai intensitas satu fokus terhadap peran tertentu.

Sebagian besar *employee engagement* didefinisikan sebagai komitmen emosional dan intelektual terhadap organisasi (Baumruk, 2004; Richman, 2006; Shaw, 2005) atau sejumlah usaha yang dikeluarkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya (Frank *et al.*, 2004). Peneliti lainnya mendefinisikan *employee engagement* sebagai semangat untuk bekerja (Truss *et al.*, 2006).

Berdasarkan pengertian mengenai *work engagement*, maka peneliti menyimpulkan bahwa *work engagement* adalah perasaan positif yang membuat individu antusias dan semangat dalam bekerja.

2.1.1.2. **Pentingnya *Work Engagement***

Schaufeli (2013) mengatakan bahwa *work engagement* merupakan faktor penting bagi perusahaan untuk mencapai kesuksesan jangka panjang. Hal ini dikarenakan *work engagement* memiliki 2 fungsi penting yaitu: (1) *work engagement* mampu meningkatkan kualitas *human capital* yang dimiliki, dan (2) membuat karyawan mengabdikan psikologinya pada pekerjaan. Ulrich (1997) *work engagement* sangat dibutuhkan oleh perusahaan saat ini, disebabkan kontribusi karyawan menjadi isu kritis saat ini dalam rangka memproduksi output yang lebih banyak dengan jumlah yang sedikit. Perusahaan tidak memiliki pilihan lain selain mencoba membuat tidak hanya tubuh karyawan yang *engage* tetapi juga pikiran dan jiwa mereka ke perusahaan.

Work engagement memiliki dampak yang lebih jauh terhadap kinerja karyawan. Energi dan fokus yang dikeluarkan dalam *work engagement* memudahkan karyawan untuk memberikan potensi terbaik mereka pada pekerjaan. Fokus energetik tersebut meningkatkan inti tanggungjawab terhadap pekerjaan mereka (Bakker dan Leitter, 2010: 3). Sehingga membuat karyawan memiliki kapasitas dan motivasi untuk konsentrasi penuh pada tugas yang dimiliki.

Work engagement bergema lebih luas dan membangun perspektif lain disekitarnya (Fredrickson, 1998, 2001). Kognitif yang tersebar terletak pada inti dari perspektif ini. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa emosi positif dapat meningkatkan fleksibilitas (Isen dan Daubman, 1984), *creativity* (Isen, Daubman, dan Nowicki, 1987), integrasi (Isen, Rosenzweig, dan Young, 1991) dan efisiensi (Isen dan Means, 1983) pemikiran. Hal ini juga sebaliknya ditemukan pada individu yang mengalami stres, emosi positif mengalir melalui kondisi pikiran yang netral untuk menginspirasi perspektif yang lebih luas terkait dirinya dan situasi yang dialaminya. Hal tersebut telah terbukti secara empirik bahwa sirkulasi dopamin sebagai psikologi

dasar untuk mengobservasi luasnya dampak yang dihasilkan oleh emosi positif (Fredrickson, Tugade, Waugh, dan Larkin, 2003).

Berdasarkan pernyataan beberapa peneliti mengenai pentingnya *work engagement*, peneliti menyimpulkan bahwa pentingnya *work engagement* tidak hanya berguna bagi individu di dalam organisasi tetapi juga berdampak kepada organisasi dimana individu tersebut bekerja.

2.1.1.3. Akibat yang Ditimbulkan Oleh *Work Engagement*

Work engagement memiliki dampak yang positif bagi karyawan antara lain dapat meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan (Hakanen dan Schaufeli, 2012). Schaufeli (2014) juga mengemukakan bahwa *work engagement* memiliki dampak baik secara individu maupun organisasi. Individu dapat dikaitkan dengan kinerja dan tingkat absen, sedangkan organisasi dikaitkan dengan keuntungan dan produktivitas. Peneliti lainnya mengemukakan bahwa *work engagement* dapat menyebabkan beberapa hal, antara lain: *Organization Citizenship Behaviour* (OCB), *Counterproductive Work Behaviour* (CWB), kinerja tugas yang dinilai oleh supervisor, *organizational commitment*, *personal initiative*, dan *innovative behavior at team level* (Schaufeli, 2014; Hakanen, 2008; Boyd *et al.*, 2011).

Praktisi dan akademisi setuju bahwa konsekuensi dari *employee engagement* adalah positif (Saks, 2006). Secara umum terdapat hubungan antara *employee engagement* dan hasil dari bisnis (kinerja perusahaan) (Harter *et al.*, 2002). Harter (2002) juga menjelaskan bahwa kepuasan karyawan dan *employee engagement* terhubung dengan hasil bisnis yang bermakna dimana titik itu sangat penting bagi semua organisasi.

Kahn (1992) menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat *engagement* akan mengarahkan pada hasil-hasil positif untuk individu (kualitas kerja karyawan dan memiliki pengalaman dalam bekerja), atau juga bisa dimengerti sebagai hasil positif pada tingkat-organisasi (pertumbuhan dan

produktivitas di organisasi). Gallup (2004) menemukan bahwa terdapat hubungan antara *employee engagement*, loyalitas konsumen, pertumbuhan bisnis dan profitabilitas. Selain itu Gallup (2007) menemukan bahwa semakin tinggi tingkat *engagement* di tempat kerja, maka akan semakin tinggi *Earning Per Share* (EPS) diantara saham-publik yang diperjualbelikan.

Berdasarkan beberapa pernyataan peneliti mengenai dampak-dampak *work engagement*. Peneliti menyimpulkan bahwa dampak *work engagement* berpengaruh terhadap fisik ataupun non fisik bagi individu dan perusahaan seperti: meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan, hasil dari bisnis, kualitas kerja karyawan dan memiliki pengalaman dalam bekerja, pertumbuhan dan produktivitas di organisasi, loyalitas konsumen, pertumbuhan bisnis dan profitabilitas, dan *Earning Per Share* (EPS).

2.1.1.4. **Sebab-Sebab *Work Engagement***

Christian *et al.*, (2011) menyatakan bahwa *work engagement* dapat ditimbulkan oleh beberapa hal, antara lain: *job satisfaction*, *job involvement*, dan *organizational commitment*. Schreurs *et al.*, (2014) menyatakan bahwa *work engagement* dapat disebabkan oleh *work values* dan *basic need satisfaction*. Hasil penelitian lainnya juga mengemukakan bahwa *work engagement* dapat terjadi jika seseorang dapat memuaskan ketiga kebutuhannya, yaitu: *meaningfulness*, *psychological safety*, dan *availability* (Kahn, 1990 dan May, 2004). Peneliti lainnya Bakker dan Schaufeli (2004) menyatakan bahwa *work engagement* dapat disebabkan oleh *job resources*.

Psychological meaningfulness melibatkan perasaan untuk mendapatkan sesuatu setelah menginvestasikan dirinya untuk menjalankan peranannya mencapai kinerja yang diinginkan oleh perusahaan (Kahn, 1992). Berdasarkan Kahn (1990, 1992) *psychological meaningfulness* dapat dicapai dari karakteristik tugas (*task characteristic*) yang menunjukkan

bahwa pekerjaan yang bervariasi dan menantang memudahkan untuk menggunakan berbagai keahlian, diskresi pribadi, dan kesempatan untuk membuat kontribusi yang penting. Hal tersebut didasarkan oleh model *job characteristic* yang dibuat oleh Hackman dan Oldham (1980) yang terdiri atas model karakteristik pekerjaan tertentu dan 5 inti pekerjaan (keahlian yang berbeda, identitas tugas, signifikansi tugas, dan timbal balik).

Perceived Organizational Support (POS) dan *Perceived Supervisor Support* (PSS) merupakan variabel yang berfungsi untuk menangkap esensi dari dukungan sosial. POS merujuk pada kepercayaan secara umum bahwa satu nilai organisasi yang dimiliki suatu organisasi akan berkontribusi pada kesejahteraan mereka (Rhoades dan Eisenberger, 2003). Penelitian dasar dari dukungan organisasi adalah SET. *Social Exchange Theory* (SET) memberikan perspektif bahwa karyawan yang menganggap pekerjaan tersebut luas dan menantang, akan merespon dengan tingkat *engagement* yang lebih tinggi (Kumar dan Renugadevi, 2013).

Kahn (1990) melaporkan bahwa orang-orang memiliki variasi yang berbeda terhadap *engagement* yang dimilikinya tergantung dari persepsi keuntungan yang mereka dapatkan dari peran yang mereka jalankan. Maslach *et al.*, (2001) juga mendukung bahwa kurangnya imbalan dan rekognisi berdampak pada *burnout*, pengakuan dan penghargaan yang sesuai penting untuk *engagement*.

Kepuasan kerja, secara umum adalah konstruk yang didefinisikan sebagai keadaan emosi menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari pengukuran satu pekerjaan atau pengalaman terhadap suatu pekerjaan (Locke dan Henne, 1986). Penemuan lainnya juga menemukan bahwa terdapat hubungan lemah antara kinerja individu dan kinerja, sebaliknya hubungan tersebut dekat pada tingkat agregat (Ostroff, 1992).

Organizationan Citizenship Behaviour (OCB) melibatkan perilaku sukarela dan informal yang dapat membantu karyawan dan perusahaan,

fokus dari *engagement* adalah satu peran formal dalam melaksanakan kinerja daripada peran ekstra dan perilaku sukarela (Kumar dan Renugadevi, 2013). Maslach *et al.*, (2001) menyatakan bahwa terdapat 6 area kehidupan yang mengarah kepada *burnout* dan *engagement*, antara lain: beban kerja, kontrol, imbalan dan rekognisi, komunitas dan dukungan sosial, keadilan yang dirasakan, dan nilai. Terdapat kepercayaan secara umum bahwa terdapat hubungan antara *employee engagement* dan hasil bisnis (Harter *et al.*, 2003).

Berdasarkan beberapa penelitian tersebut mengenai sebab-sebab *work engagement*. Maka peneliti menyimpulkan bahwa *work engagement* dapat terjadi karena beberapa hal, antara lain: *job satisfaction*, *job involvement*, dan *organizational commitment*, *job resources*, persepsi keuntungan yang mereka dapatkan dari peran yang mereka jalankan, pengakuan dan penghargaan, *Perceived Organizational Support* (POS), *Organizationan Citizenship Behaviour* (OCB), beban kerja, kontrol, imbalan dan rekognisi, komunitas dan dukungan sosial, keadilan yang dirasakan, dan nilai.

2.1.1.5. Pengukuran *Work Engagement*

Schaufeli *et al.*, (2002) *work engagement* dapat diukur dengan *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES)-17 item pernyataan yang mengandung 3 dimensi *work engagement*, yaitu *vigor* (VI) yang terdiri dari 5 item pernyataan, *dedication* (DE) 6 item pernyataan, dan *absorption* (AB) 6 item pernyataan.

Peneliti lainnya Schaufeli *et l.*, (2006) *work engagement* dapat diukur dengan *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES)-9 item pernyataan yang mengandung 3 dimensi *work engagement*, yaitu *vigor* (VI) yang terdiri dari 3 item pernyataan, *dedication* (DE) 3 item pernyataan, dan *absorption* (AB) 5 item pernyataan.

Rothbard (2001) *work engagement* dapat diukur dengan 9 item pernyataan yang mengandung 2 indikator dari *engagement*, yaitu *attention* yang terdiri dari 4 item pernyataan dan *absorption* dengan 5 item pernyataan. Gallup Organization menyatakan bahwa *employee engagement* dapat diukur dengan Q. 12 yaitu survei yang berisi 12 item pernyataan yang mengidentifikasi kuatnya perasaan seseorang terkait *employee engagement* (Gallup Q. 12).

JRA *six item engagement index* adalah sebuah alat yang telah divalidasi ribuan kali oleh karyawan New Zealand sejak tahun 2000. Pengukuran menggunakan JRA *six item engagement index* adalah mengukur rasional-emosional-perilaku dari *employee engagement* dengan 6 item pernyataan. Corporate Leadership Council dalam Kumar dan Swetha (2011) mengukur *work engagement* karyawan dengan 4 item pernyataan.

Berdasarkan beberapa pengukuran yang ditemukan oleh beberapa peneliti terkait *work engagement*. Peneliti menyimpulkan untuk menggunakan pengukuran yang dikemukakan oleh Schaufeli *et al.*, (2002) *work engagement* dapat diukur dengan Utrecht *Work Engagement Scale* (UWES)-17 item pernyataan yang mengandung 3 dimensi *work engagement*, yaitu *vigor* (VI) yang terdiri dari 5 item pernyataan, *dedication* (DE) 6 item pernyataan, dan *absorption* (AB) 6 item pernyataan. Pemilihan pengukuran ini dikarenakan umumnya pengukuran *work engagement* dengan menggunakan Utrecht *Work Engagement Scale* (UWES)-17 dan juga sudah terbukti mampu menangkap secara umum *work engagement* di berbagai negara.

2.1.2. **Konflik Keluarga (*Work-Family Conflict*)**

2.1.2.1 **Pengertian Konflik Keluarga (*Work-Family Conflict*)**

Work family conflict sering terjadi pada wanita yang sudah bekerja dan berkeluarga. Bagi wanita pekerja, bagaimanapun juga mereka adalah ibu rumah tangga yang sulit lepas begitu saja dari

lingkungan keluarga. Karenanya, dalam meniti karier, wanita mempunyai beban dan hambatan yang lebih berat dibanding rekan prianya (Anoraga, 2009).

Work-family conflict (WFC) didefinisikan sebagai bentuk konflik antarperan dimana tekanan dari peran pekerjaan dan keluarga saling bertentangan (Kahn *et al.*, 1964).

Pekerjaan mengganggu keluarga, artinya sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kurang mempunyai waktu untuk keluarga (Murtiningrum, 2005).

Work-family conflict(WFC) dibatasi dalam beberapa hal yaitu: 1) hubungan “work-family” mengandung arti seseorang memiliki peran dalam pekerjaan dan keluarga, bukan hanya peran dalam pekerjaan; 2) adanya perbedaan antara nilai, hubungan sosial, dan kebutuhan dalam kehidupan pekerjaan atau keluarga yang dengan sendirinya dapat menimbulkan konflik; dan 3) adanya kejadian yang terjadi secara bersamaan dalam beberapa peran sehingga menimbulkan tekanan (peran dalam keluarga dan pekerjaan) (Amelia, 2007).

2.1.2.2 Indikator – Indikator Konflik Pekerjaan Keluarga

Menurut Frone, Russell & Cooper (dalam Rahmadita, 2013) indikator-indikator konflik pekerjaan keluarga adalah:

1) Tekanan sebagai orangtua

Tekanan sebagai orang tua merupakan beban kerja sebagai orang tua didalam keluarga. Beban yang ditanggung bisa berupa beban pekerjaan rumah tangga karena anak tidak dapat membantu dan kenakalan anak.

2) Tekanan perkawinan

Tekanan perkawinan merupakan beban sebagai istri didalam keluarga. Beban yang ditanggung bisa berupa pekerjaan rumah

tangga karena suami tidak dapat membantu, tidak adanya dukungan suami dan sikap suami yang mengambil keputusan tidak secara bersama-sama.

3) Kurangnya keterlibatan sebagai istri

Kurangnya keterlibatan sebagai istri mengukur tingkat seseorang dalam memihak secara psikologis pada perannya sebagai pasangan (istri). Keterlibatan sebagai istri bisa berupa kesediaan sebagai istri untuk menemani suami dan sewaktu dibutuhkan suami.

4) Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua

Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua mengukur tingkat seseorang dalam memihak perannya sebagai orang tua. Keterlibatan sebagai orang tua untuk menemani anak dan sewaktu dibutuhkan anak.

5) Campur tangan pekerjaan

Campur tangan pekerjaan menilai derajat dimana pekerjaan seseorang mencampuri kehidupan keluarganya. Campur tangan pekerjaan bisa berupa persoalan-persoalan pekerjaan yang mengganggu hubungan di dalam keluarga yang tersita.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Konflik Keluarga

Menurut Kim dan Ling (2001) faktor yang mempengaruhi konflik pekerjaan-keluarga adalah sebagai berikut:

1) Jam kerjatinggi

Jam kerjayang tinggi akan meningkatkan konflik pekerjaan orangtua, karena waktu yang dihabiskan bersamadengan anak akan berkurang, sehinggaorang tuaperlu membagi waktu khusus untuk berinteraksi dengan anak-anak mereka. Bagi orang tuaanak dianggap sesuatu yang harus diprioritaskan, tetapi ibu

yang bekerja sering kali merasa bersalah tidak dapat menghabiskan waktu yang lebih banyak dengan anak.

- 2) Jadwal pekerjaan yang tidak fleksibel Wanita yang bekerja memiliki tanggung jawab lebih besar terhadap keluarga. Peran wanita di rumah mengharuskan mereka untuk melakukan berbagai tugas seperti memasak, belanjadan pekerjaan rumah lainnya. Jadwal pekerjaan yang tidak fleksibel juga mempengaruhi waktu dengan pasangan dan keluarga. Kurangnya waktu untuk pasangan adalah penyebab paling umum dari memburuknya hubungan suami istri dengan wanita yang bekerja.
- 3) Stres kerja Stress kerja membuat ketegangan, yang dapat mempengaruhi fungsi perkawinan. Ketegangan mengarah ke emosi negatif seperti merasacemas dan mudah tersinggung.
- 4) Dukungan pasangan Wanita mengalami konflik pekerjaan-keluarga karena harus mengelola kedua peran pekerjaan dan keluarga secara bersamaan, di mana pria mendelegasikan tanggung jawab keluarga kepada wanita dan wanita juga harus berkonsentrasi penuh pada karir mereka. Jika pria dapat memberikan dukungan yang lebih besar dalam hal pekerjaan rumah tangga, maka konflik pekerjaan-keluarga tidak akan menjadi masalah besar bagi wanita bekerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Longstreth dan Gosselin (dalam Kim & Ling, 2001) menunjukkan bahwa suami dari wanita bekerja jarang membantu dalam pekerjaan rumah tangga dan pengasuhan anak. Pembagian tanggung jawab pengasuhan anak dapat mengurangi tingkat konflik pekerjaan pada wanita yang bekerja.

2.1.3 Lingkungan Kerja (*Work Environment*)

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja (*Work Environment*)

Lingkungan kerja (*work environment*) menurut Aruan & Fakhri (2015) adalah suatu keadaan di tempat kerja baik fisik dan non-fisik yang memengaruhi tugas karyawan karena memberi kesan rasa aman, tenang dan senang kepada karyawan.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan parapekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, keaduan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Isyandi, 2004:134)

Menurut (Simanjuntak, 2003:39) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Sedangkan menurut (Mardiana, 2005:78) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Sugito dan Sumartono (2005: 147) mengemukakan bahwa “lingkungan kerja non fisik adalah komunikasi karyawan, hubungan dengan atasan dan lain sebagainya”.

Menurut Sedarmayanti (2009:26) “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”

Sependapat dengan Sedarmayanti, Nitisemito (2000:171-173) mengatakan bahwa perusahaan hendaknya mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki jabatan yang sama di perusahaan.

Dari pengertian lingkungan kerja diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan maksimal, dimana didalam lingkungan kerja itu terdapat Konflik Keluarga yang mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Dalam Lingkungan Kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu (Siagian, 2006:63):

- 1) Bangunan tempat kerja
- 2) Ruang kerja yang lega
- 3) Ventilasi pertukaran udara
- 4) Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
- 5) Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan yang nyaman dan mudah

Menurut (Sedarmayanti, 2009:21) Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

1. Faktor Lingkungan Kerja Fisik
 - 1) Pewarnaan
 - 2) Penerangan
 - 3) Udara
 - 4) Suara bising
 - 5) Ruang gerak
 - 6) Keamanan
 - 7) Kebersihan
2. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik
 - 1) Struktur kerja
 - 2) Tanggung jawab kerja

- 3) Perhatian dan dukungan pemimpin
- 4) Kerja sama antar kelompok
- 5) Kelancaran komunikasi

Menurut (Suwatno dan Priansa, 2011:163) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

1. Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitarpekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhikepuasan kerja karyawan yang meliputi :

1) Rencana Ruang Kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, halini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerjakaryawan.

2) Rancangan Pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

3) Kondisi Lingkungan Kerja

4) Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengankenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorangdalam menjalankan tugasnya.

5) Tingkat Visual Pripacy dan Acoustical Privacy

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerjayang dapat mdemberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksudprivasi disini adalah sebagai “

keleluasan pribadi “ terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan acoustical privacy berhubungan dengan pendengaran.

2. Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah :

1) Pekerjaan Yang Berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

2) Sistem Pengawasan Yang Buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja. Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

3) Perubahan-Perubahan Dalam Segala Bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.

4) Perselisihan Antara Pribadi Dan Kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

Lingkungan kerja fisik dan psikis keduanya tidak dapat dipisahkan keduanya sama pentingnya dalam sebuah perusahaan. Jika perusahaan hanya mendukung satu lingkungan kerja saja maka akan menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam bekerja. Dan jika karyawan merasa tidak nyaman akan menurunkan produktivitas karyawan.

2.1.3.3. Aspek Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut (Simanjuntak, 2003:39):

1. Pelayanan kerja

Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa hal yakni :

1) Pelayanan makan dan minum.

- 2) Pelayanan kesehatan.
- 3) Pelayanan kamar kecil/kamar mandi ditempat kerja, dan sebagainya.

2. Kondisi Kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, runag gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

3. Hubungan karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja, ketidak serasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

2.1.3.4. Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti:2004:46) adalah sebagai berikut:

- 1) Penerangan/cahaya ditempat kerja
- 2) Temperatur/suhu udara ditempat kerja
- 3) Kelembapan udara ditempat kerja
- 4) Sirkulasi udara ditempat kerja
- 5) Getaran mekanis ditempat kerja
- 6) Bau tidak sedap ditempat kerja
- 7) Tata warna ditempat kerja
- 8) Dekorasi ditempat kerja

9) Musik ditempat kerja

10) Keamanan ditempat kerja

Untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dalam perusahaan ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan (Gie dalam Nuraini: 2013:103) :

1. Cahaya

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan/pegawai, karna mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

2. Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

3. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

4. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telpon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehongga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

Wursanto (2009) menyatakan kajian tentang lingkungan non fisik sebagaimana bertujuan untuk membentuk sikap pegawai. Sikap yang diharapkan adalah

sikap positif yang mendukung terhadap pelaksanaan kerja yang dapat menjamin pencapaian tujuan organisasi. Dalam hal pembentukan dan pengusahaan sikap, unsur-unsur pentingnya adalah sebagai berikut.

- 1) Pengawasan.
- 2) Suasana kerja yang memberikan dorongan dan semangat kerja.
- 3) Sistem pemberian imbalan (baik gaji maupun perangsang lain) yang menarik.
- 4) Perlakuan yang manusiawi.
- 5) Perasaan aman baik didalam dinas maupun diluar dinas.
- 6) Hubungan sosial yang serasi, lebih bersifat informal dan penuh kekeluargaan.
- 7) Perlakuan yang adil dan objektif.

Menurut Sumartono dan Sugito (2004:147) unsur-unsur lingkungan kerja non fisik yaitu:

- 1) Hubungan atasan dengan bawahan (Pimpinan dengan karyawan)
- 2) Hubungan antara karyawan dengan pemimpin
- 3) Hubungan antar karyawan

2.1.3.5. Manfaat Lingkungan Kerja

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 diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar 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.(Arep, 2003:103). Penelitian yang ditulis oleh annisa rahmawati dengan judul “Pengaruh Work-Family Conflict Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Ghrasia Yogyakarta”, oleh Annisa Rahmawati pada tahun 2015. menarik kesimpulan bahwa Work-family conflict (X^1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat (Y) Rumah Sakit Ghrasia Yogyakarta. Sedangkan Lingkungan kerja (X^2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat (Y) Rumah Sakit Ghrasia Yogyakarta. Dari kedua hasil diatas Work-family conflict (X^1) dan lingkungan kerja (X^2) secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja perawat (Y) Rumah Sakit Ghrasia Yogyakarta. Hal ini pun memberikan hasil analisa bahwa lingkungan kerja berpengaruh lebih dominan dibandingkan konflik keluarga.

2. 2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang menjadi acuan penulisan penelitian ini ditulis oleh annisa rahmawati dengan judul “Pengaruh Work-Family Conflict Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Ghrasia Yogyakarta”, oleh Annisa Rahmawati pada tahun 2015.

Penelitian tersebut menarik kesimpulan bahwa Work-family conflict (X^1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat (Y) Rumah Sakit Ghrasia Yogyakarta. Sedangkan Lingkungan kerja (X^2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat (Y) Rumah Sakit Ghrasia Yogyakarta. Dari kedua hasil diatas Work-family conflict (X^1) dan lingkungan kerja (X^2) secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja perawat (Y) Rumah Sakit Ghrasia Yogyakarta. Hal ini pun memberikan hasil analisa bahwa lingkungan kerja berpengaruh lebih dominan dibandingkan konflik keluarga.

Penelitian terdahulu yang menjadi acuan penulisan penelitian ini ditulis oleh annisa rahmawati dengan judul “How Work Environment affect

the Employee Engagement in a Telecommunication Company” oleh Idaya Husna Mohd, Maimunah Mohd Shahdan Nor Shafiqah Zailan pada tahun 2016 Penelitian tersebut menarik kesimpulan bahwa Work Environment (X^1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Engagement (Y)

2.3. Hubungan antar Variabel Lingkungan Kerja, Konflik Keluarga, dan Keterlekatan Karyawan

Lingkungan kerja (work environment) menurut Aruan & Fakhri (2015) adalah suatu keadaan di tempat kekerangka konseorja baik fisik dan non-fisik yang memengaruhi tugas karyawan karena memberi kesan rasa aman, tenang dan senang kepada karyawan. Work-family conflict (WFC) didefinisikan sebagai bentuk konflik antarperan dimana tekanan dari peran pekerjaan dan keluarga saling bertentangan (Kahn *et al.*, 1964).

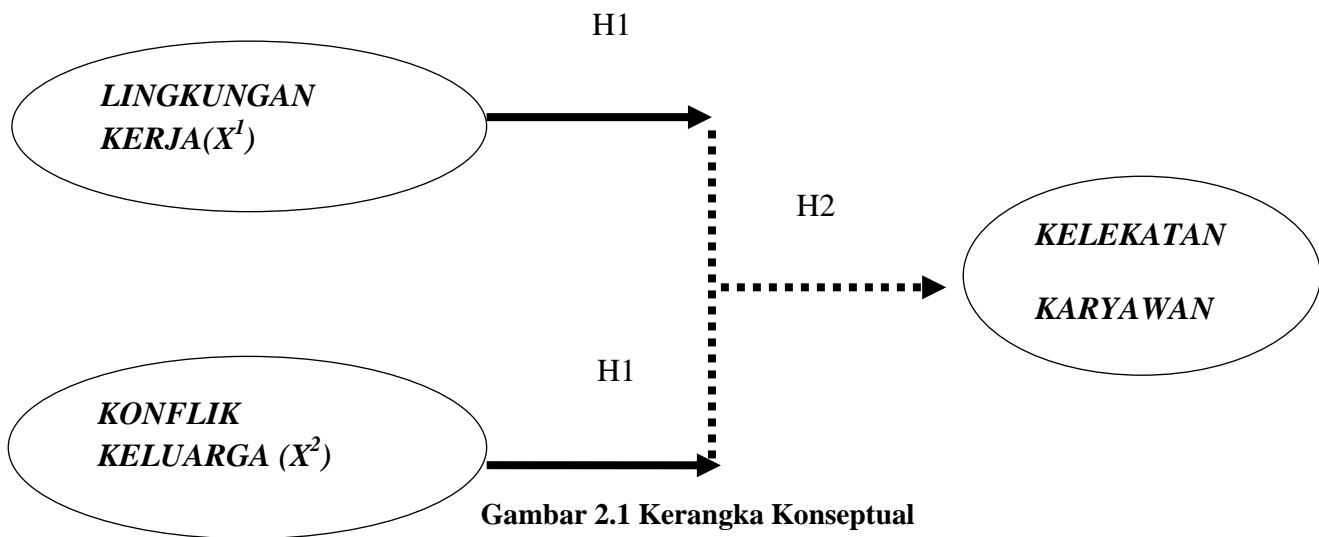
Lingkungan kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi, tetapi dalam penerapannya secara umum masalah lingkungan kerja ini kurang mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan ataupun instansi pemerintah. Lingkungan kerja yang baik meliputi kondisi fisik dan non fisik yang berada di sekeliling karyawan sewaktu melaksanakan pekerjaan. Suasana kerja yang nyaman dapat memberikan rasa puas bagi tenaga kerja.

Kepuasan kerja hanya dapat diperoleh atau diciptakan apabila faktor-faktor yang mempengaruhi kerja dan pengaruh lingkungan kerja terhadap aspek prestasi kerja pegawai dapat diperbaiki secara optimal. Lingkungan kerja yang tidak baik menyebabkan berkurangnya gairah kerja, di samping itu lingkungan yang tidak baik juga menyebabkan menurunnya produktivitas kerja Nurhasanah, 2010). Konflik pekerjaan-keluarga (*work family conflict*) dikarenakan tidak adanya toleransi jam kerja kepada karyawan yang telah berkeluarga, lebih banyak lembur dan terkendala

dalam meminta ijin dari perusahaan untuk kepentingan keluarga sendiri (Nanda dan Utama, 2015). Sehingga terlihat begitu besarnya dampak kedua variabel ini pada keterlekatan karyawan

2.4. Kerangka Konseptual

Berdasarkan permasalahan yang dijelaskan sebelumnya, maka dirumuskan kerangka berpikir sebagai berikut :



Keterangan Gambar

Parsial =

Simultan =

2.5. Hipotesis

- 1) Lingkungan kerja Dan konflik keluarga berpengaruh secara parsial terhadap kelekatan karyawan di PT. Cahaya Sejahtera Indonesia (H1)

- 2) Lingkungan kerja Dan konflik keluarga berpengaruh secara simultan terhadap kelekatan karyawan di PT. Cahaya Sejahtera Indonesia (H2)
- 3) Variabel yang memiliki pengaruh paling dominan diantara Pengaruh lingkungan kerja Dan konflik keluarga terdapat variable yang dominan yang mempengaruhi variable kelekatan karyawan PT. Cahaya Sejahtera Indonesia (H3)