

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Edison dkk (2020) menjelaskan kepuasa kerja sebagai seperangkat perasaan karyawan yang menggambarkan hal menyenangkan atau tidak terhadap sutau pekerjaan yang dihadapinya.

2. Faktor kepuasan kerja

Dalam Edison dkk (2020), faktor kepuasan kerja karyawan yaitu:

- a. Kepemimpinan.
- b. Kompetensi.
- c. Kebijakan manajemen.
- d. Kompetensi.
- e. Penghargaan.
- f. Suasana lingkungan.

Selain itu Hasibuan (2014) menyatakan bahwa faktor kepuasan kerja terdiri dari:

- a. Balas jasa yang adil dan layak.
- b. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
- c. Berat ringannya pekerjaan.

- d. Suasana lingkungan pekerjaan.
- e. Peralatan yang membantu pelaksanaan pekerjaan.
- f. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
- g. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

3. Indikator kepuasan kerja

Menurut JDI (*Job Descriptive Index*) dalam Edison (2020) indikator kepuasan terdiri dari:

- a. Gaji.
- b. Pekerjaan itu sendiri.
- c. Kesempatan promosi.
- d. Atasan/manajer.
- e. Rekan kerja.

4. Fungsi Penilaian Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2019), penilaian kepuasan kerja bertujuan untuk:

- a. Menaikkan produktivitas

Produktivitas yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja maka perlu diperhatikan. Kepuasan kerja meningkat apabila tenaga kerja memersepsikan balasan instrinsik (rasa telah mencapai sesuatu) serta balasan ekstrinsik (misalnya, gaji) yang diterima dari keduanya adil serta wajar sehingga diimplikasikan pada pencapaian kerja yang baik..

- b. Menekan tingkat ketidakhadiran dan keluarnya pegawai

Kepuasan kerja memotivasi kehadiran dalam kombinasi tekanan internal dan eksternal untuk datang pada pekerjaan. Lain halnya dengan berhenti/keluarinya pegawai yang kemungkinan berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Oleh sebab itu perlu upaya yang cukup besar untuk mempertahankan pegawai, misal meningkatkan upah, pujian, pengakuan, kesempatan promosi, dan lainnya.

c. Meningkatkan kesehatan

Kepuasan kerja diduga dapat meningkatkan fisik dan mental pegawai. Pegawai dituntut agar menggunakan tenaga secara efektif dan cakap yang nantinya berhubungan pada peningkatan kesehatan mental. Kepuasan kerja dan kesehatan saling menguatkan jika satu meningkat maka yang lain juga serta kebalikannya jika yang satu negatif maka akan negatif juga pada yang lain.

B. Kepemimpinan

1. Pengertian kepemimpinan

Edison (2020) mengartikan kepemimpinan menjadi suatu tindakan yang memengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan-tujuan tertentu.

2. Faktor kepemimpinan

Pemimpin memiliki tanggung jawab atas keberhasilan maupun kegagalan organisasi yang dipegangnya. Oleh karena itu bila seorang pemimpin mengubah kebijakan demi akselerasi terhadap tujuan yang diinginkan adalah hal yang wajar. Tetapi tidak semua orang mampu untuk memimpin secara baik meskipun terdapat sumber daya yang mendukung. Sebab seorang pemimpin dalam melaksanakan fungsinya dipengaruhi oleh faktor:

- a. Pendidikan
- b. Pengalaman
- c. Kepribadian
- d. Situasional
- e. Kemampuan untuk mengendalikan isu-isu yang relevan dengan keputusan.

3. Dimensi dan Indikator Kepemimpinan

Menurut Schermer-horn dalam Edison dkk (2020) dimensi dan indikator kepemimpinan yaitu:

- a. Strategi jelas dan dikomunikasikan dengan baik
 - Punya strategi bisnis yang jelas.
 - Strategi bisnis dikomunikasikan dengan baik kepada anggota.
 - Anggota memercayai pemimpin dan membuat perubahan kearah yang lebih baik.

- b. Peduli terhadap anggota dan lingkungan
 - Anggota diberi perhatian dan motivasi dalam bekerja.
 - Peduli terhadap permasalahan yang dihadapi oleh anggota.
 - Lingkungan dan kenyamanan bekerja diperhatikan.
- c. Merangsang anggota
 - Menarik anggota agar membekali diri dengan pengetahuan dan keahlian dalam usaha meningkatkan kompetensi.
 - Menarik anggota agar memiliki tekad dalam menyelesaikan tugas dengan tuntas.
 - Semua anggota diminta untuk berorientasi pada kualitas.
- d. Menjaga kekompakan tim
 - Anggota diminta agar bekerja dalam tim yang solid dan harmonis.
 - Setiap konflik antar anggota diselesaikan dengan baik.
- e. Menghargai perbedaan dan keyakinan.
 - Menghargai perbedaan pendapat demi tujuan yang lebih baik.
 - Menarik semua anggota agar menghormati perbedaan dan keyakinan

4. Fungsi kepemimpinan

- a. Sebagai konselor

Konselor ialah tugas pemimpin pada organisasi untuk menolong bawahan menyelesaikan masalah yang dihadapi pada pekerjaannya.

b. Sebagai instruktur

Dimanapun pemimpin berada, di dalam jabatannya terdapat tugas menjadi instruktur atau pengajar yang baik untuk bawahannya. Menjadi instruktur yang baik perlu keterampilan komunikasi dan menjadikan bawahan sebagai orang yang perlu dikasihani karena butuh penjelasan materi. Metode penyampaian materi oleh instruktur bukan sebuah penyampaian perintah yang harus dilaksanakan, tetapi sebuah metode belajar mengajar yang dijalankan melalui kesabaran dan ketekunan, sehingga apa yang dikehendaki dapat tercapai.

c. Mengambil keputusan

Diantara seluruh tugas yang ada di dalam suatu organisasi, mungkin yang terberat adalah tugas mengambil keputusan. Pemimpin dikatakan berhasil apabila mampu menarik keputusan di saat amat kritis. Pengambilan keputusan dikatakan berat sebab berdampak luas pada mekanisme organisasi yang dipimpinnya, serta cenderung memiliki tingkat kerawanan yang tinggi, bila dalam mengambil keputusan tidak berdasarkan aturan yang berlaku.

d. Mendelegasikan wewenang

Pendelegasian dapat dikatakan sebagai pelimpahan. Pemimpin tidak bisa menegerjakan sendiri pekerjaannya. Maka pemimpin yang bijaksana akan mendelegasikan sebagian tugas dan wewenang untuk bawahannya.

C. Kompetensi

1. Pengertian kompetensi

Menurut Edison (2020) kompetensi merupakan kemampuan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap.

2. Faktor kompetensi

Gordon (1988) dalam Sutrisno (2019) mengatakan faktor kompetensi yaitu:

- a. Pengetahuan, ialah memahi bidang kognitif. contoh, pegawai tahu cara identifikasi belajar, dan melaksanakan pembelajaran yang baik sesuai kebutuhan perusahaan.
- b. Pemahaman, ialah tingkat kognitif dan afektif yang individu miliki. Contoh, pegawai dalam belajar wajib punya asumsi yang baik mengenai karakteristik serta kondisi kerja secara efektif dan efisien.

- c. Kemampuan, ialah sesuatu yang dimiliki seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Contoh, pegawai mampu mengambil cara kerja yang dirasa efektif dan efisien.
- d. Nilai, ialah standar perilaku yang dipercaya dan secara psikologis menyatu dalam diri seseorang. Contoh, standar perilaku kerja pegawai (jujur, terbuka, demokratis).
- e. Sikap, ialah perasaan (senang/tidak, suka/tidak) atau hasil dari rangsangan yang datang dari luar. Contoh, perasaan pada kenaikan gaji, dan sebagainya.
- f. Minat, yaitu kecenderungan untuk melakukan suatu perbuatan. Contoh, melakukan suatu aktivitas kerja.

3. Dimensi dan indikator kompetensi

Dalam Edison (2020) dimensi dan indikator kompetensi terdiri dari:

- a. Pengetahuan
 - Ada pengetahuan yang mendukung pekerjaan.
 - Ada kemampuan dalam meningkatkan pengetahuan.
- b. Keahlian
 - Ada keahlian teknis sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani.
 - Mampu mengidentifikasi masalah.
 - Mampu membuat solusi atas permasalahan yang dihadapi.

c. Sikap

- Ada inisiatif untuk menolong rekan kerja.
- Ramah dan sopan dalam melaksanakan pekerjaan.
- Protes dari pelanggan ditanggapi dengan serius .

4. Fungsi kompetensi

Beberapa fungsi dari kompetensi antara lain:

- a. Memperjelas tandar kerja dan harapan yang akan dicapai. Hal ini, kompetensi dapat menjawab mengenai keterampilan, pengetahuan, karakteristik serta perilaku mana yang memengaruhi prestasi kerja.
- b. Menjadi alat seleksi pegawai yang dapat membantu organisasi memilih calon pegawai yang unggul.
- c. Mengoptimalkan produktivitas. Membuat organisasi “ramping” dengan memilih pegawai yang bisa berkembang secara terarah untuk menutup kesenjangan keterampilan sehingga dapat dimobilisasikan secara vertikal maupun horizontal.
- d. Menyeimbangkan karakter kerja dan nilai organisasi. Model kompetensi memudahkan untuk mengomunikasikan nilai serta hal yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja pegawai.

D. Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Koesmowidjojo (2017) mengatakan beban kerja ialah pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk dapat diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja dibagi menjadi 2, beban kerja kuantitatif merupakan beban kerja yang berhubungan dengan jam kerja tinggi, tekanan kerja besar, atau tanggung jawab besar atas pekerjaan yang diampunya. Beban kerja kuantitatif merupakan mampu tidaknya pekerja melaksanakan pekerjaan yang diampunya.

2. Faktor Beban Kerja

a. Faktor internal

Faktor internal ialah faktor yang bersumber dari tubuh akibat beban kerja eksternal (misal jenis kelamin, usia, postur tubuh, status, kesehatan dan motivasi, kepuasan, keinginan).

b. Faktor eksternal

Faktor eksternal dapat berpengaruh terhadap beban kerja pegawai. Faktor eksternal ialah faktor yang bersumber dari luar tubuh pegawai seperti:

- Lingkungan kerja.
- Tugas-tugas fisik.
- Organisasi kerja.

3. Dimensi dan Indikator Beban Kerja

Indikator beban kerja menurut Koesmowidjojo (2017) ialah:

- a. Kondisi pekerjaan
 - Kondisi pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan.
 - Pegawai mampu mengoperasikan pekerjaan yang telah didelegasikan.
- b. Penggunaan waktu kerja
 - Waktu kerja diberikan sesuai dengan SOP.
 - Pegawai diberi cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang didelegasikan.
- c. Target yang harus dicapai.
 - Pegawai mampu mencapai target yang telah ditetapkan.
 - Pegawai diberi volume pekerjaan yang sesuai.

4. Fungsi beban kerja

- a. Penentu jumlah kebutuhan pegawai

Analisis beban kerja dapat menjadi landasan dalam menambah atau mengurangi tenaga kerja dalam suatu unit kerja. Dengan jumlah tenaga kerja yang optimal pada tiap unit kerja yang berbeda, diharapkan akan meningkatkan efektivitas sumberdaya manusia dan nantinya akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

- b. Penyempurnaan tugas pada jabatan setiap organisasi

Kinerja organisasi unggul apabila pegawai ditempatkan sesuai kompetensi. Jabatan strategis dipegang pegawai yang mumpuni akan memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan dalam bekerja

c. Penyempurnaan SOP

Penyempurnaan SOP dilakukan jika ada beberapa pekerjaan yang memiliki beban kerja atau dampak kerja yang signifikan, baik pada karyawan sebagai individu, kelompok, maupun perusahaan sebagai organisasi.

E. Keterkaitan Antar Variabel Penelitian Dan Perumusan Hipotesis

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasibuan (2014) mengatakan bahwa kepemimpinan ialah metode seorang pemimpin memengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif dalam mencapai tujuan organisasi. Sikap serta tindakan pemimpin menentukan berhasil atau gagalnya kepemimpinan. Hal ini berarti bawahan dalam memenuhi kebutuhan dan kepuasan dalam bekerja sangat tergantung pada keterampilan dan kemampuan pemimpin.

Hasil penelitian Dharma dkk (2020) melaporkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, apabila kepemimpinan dilaksanakan dengan baik, maka akan sangat

berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dirumuskan hipotesis:

H1: kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai KPPD Kabupaten Kulon Progo.

2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Edison (2020) kompetensi merupakan kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap.

Hasil penelitian Adhi (2016) yang menyatakan bahwa kompetensi punya pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, jika kompetensi baik, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis:

H2: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai KPPD Kabupaten Kulon Progo Yogyakarta.

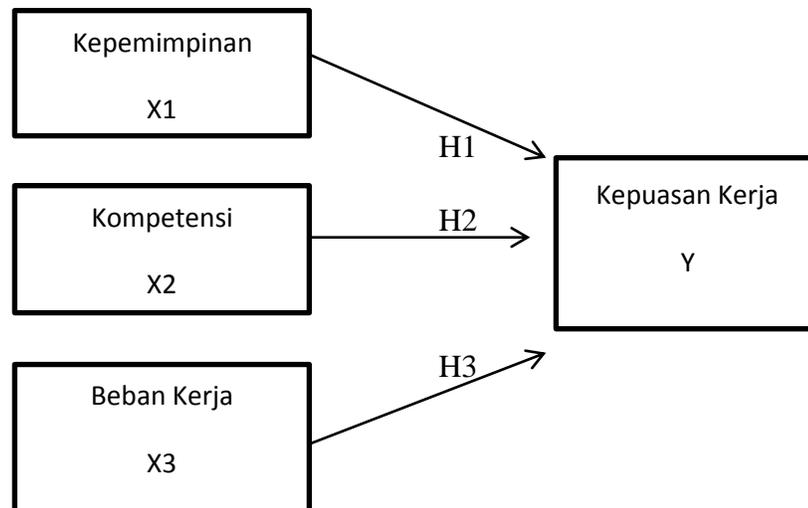
3. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Koesmowidjojo (2017), mengatakan beban kerja ialah pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk dapat diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja yang tidak sesuai dengan kondisi fisik dan mental pegawai dapat meningkatkan kelelahan dalam menyelesaikan pekerjaannya, hal tersebut menyebabkan berkurangnya kapasitas kerja dan

ketahanan fisik serta mental, akibatnya kinerja akan menurun dan berdampak pada kepuasan kerja.

Penelitian Mahendrawan dkk (2016) melaporkan beban kerja punya pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Artinya, jika beban kerja semakin tinggi, maka kepuasan kerja karyawan semakin menurun. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dirumuskan hipotesis:

H3: beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai KPPD Kabupaten Kulon Progo Yogyakarta



Gambar 2.1
Kerangka Penelitian

F. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul	Hasil
Anak Agung Gede Dharma Saputra, Agoes Ganesha Rahyuda	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pegawai Kontrak Sekretariat Kantor Walikota Denpasar	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
Rahmad Budi Harto,	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo Batam	Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
Adhi Prastisha Silen	Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang)	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
Ahmadi, Tritiana Rijanti	Pengaruh Kompetensi Dan Karakteristik pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi sebagai Mediasi (Studi Pada Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pati)	Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Arini Sulistyowati, Imam Muazansyah	Pengaruh Beban Kerja dan Kesejahteraan Dosen Terhadap Kepuasan Kerja dan Burnout (Studi Pada Perguruan Tinggi di Indonesia, Universitas Indonesia)	Beban kerja tidak berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja
I Gede Mahendrawan, Ayu Desi Indrawati	Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT Panca Dewata Denpasar	Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja