

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Edison, dkk (2018), kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. Menurut Gibson, Ivancevich, & Donnelly dalam Edison, dkk (2018) Kepuasan kerja ialah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Sikap ini berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya,

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut Gilmer dalam Sutrisno (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

a. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

b. Keamanan kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

c. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

d. Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

e. Pengawasan

Pemimpin yang kurang baik dapat menyebabkan absensi dan terjadi turnover.

f. Faktor intrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

g. Kondisi kerja

Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyaliran, kantin, dan tempat parkir.

h. Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

i. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya.

Menurut Afandi (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

a. Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

b. Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan merupakan hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dan pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

c. Pencapaian nilai (*Value attainment*)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

d. Keadilan (*Equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

e. Budaya Organisasi (*Organization Culture*)

Dalam sebuah organisasi yang terjalin budaya kerja yang baik dan harmonis maka pegawai akan merasa puas bekerja dan berupaya bekerja dengan baik.

3. Faktor Penentu Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018) Selain penyebab kepuasan kerja, ada juga faktor penentu kepuasan kerja, adalah sebagai berikut :

a. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

b. Hubungan dengan atasan (*supervision*)

Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa (*consideration*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauhmana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa.

c. Teman sekerja (*workers*)

Teman kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

d. Promosi (*promotion*)

Promosi merupakan factor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.

e. Gaji atau upah (*pay*)

Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

4. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Gibson, Ivancevich, & Donnelly dalam Edison, dkk (2018) indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Upah, jumlah upah yang diterima dan dianggap upah yang wajar.
- b. Pekerjaan, keadaan dimana tugas pekerjaan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab.
- c. Kesempatan Promosi, tersedianya kesempatan untuk maju.
- d. Penyelia, kemampuan penyelia untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan.
- e. Rekan sekerja, keadaan dimana rekan sekerja atau menunjukkan sikap bersahabat dan mendorong.

B. Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Edison, dkk (2018) Pemimpin adalah seseorang yang memiliki bawahan atau pengikut untuk suatu tujuan dan keberhasilannya sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dimiliki.

Sedangkan kepemimpinan menurut Edison, dkk (2018) merupakan suatu tindakan yang mempengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu.

Menurut Schermerhorn dalam Edison, dkk (2018) kepemimpinan adalah proses menginspirasi orang lain untuk bekerja keras guna menyelesaikan tugas-tugas penting.

2. Indikator Kepemimpinan

Menurut Edison, dkk (2018) kepemimpinan dapat diukur dengan beberapa indikator sebagai berikut:

- a. Memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasikan dengan baik
Tingkat strategi bisnis yang dibangun kejelasan dan kerealistisan, serta tingkat penyampaian strategi bisnis yang diterima anggota.
- b. Kepedulian kepada anggota dan lingkungan
Tingkat perhatian dan motivasi yang diberikan oleh pemimpin kepada anggotanya, serta tingkat perhatian pemimpin terhadap lingkungan dan kenyamanan bekerja.

c. Merangsang anggota

Tingkat rangsangan pemimpin terhadap anggota untuk memiliki tekad dalam menyelesaikan tugas dengan tuntas, serta tingkat ajakan pemimpin terhadap anggota dalam bekerja untuk berorientasi pada kualitas.

d. Menjaga kekompakan tim

Tingkat ajakan pemimpin terhadap anggota untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis, serta tingkat penyelesaian konflik antar anggota oleh pemimpin.

e. Menghargai perbedaan dan keyakinan

Tingkat menghargai perbedaan pendapat untuk tujuan yang lebih baik yang dilakukan oleh pemimpin, serta tingkat ajakan pemimpin untuk menghormati setiap perbedaan dan keyakinan

C. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan mendorong pegawai untuk mencapai tujuan. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja dalam melaksanakan pekerjaan sehingga hasil kerja maksimal. Setiap instansi

tentunya mempunyai cara akan suatu faktor yang mendukung demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan.

2. Ada beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja yaitu:

a) Hubungan Karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datang dari rekan kerja maupun atasan. Hubungan sebagai kelompok, maka seorang karyawan akan berhubungan langsung dengan banyak orang baik secara individu maupun secara kelompok.

b) Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi para pegawai tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

c) Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para pegawai untuk pengembangan karir instansi. Dengan perangkat peraturan tersebut

pegawai akan dituntut untuk menjalankan aktivitas guna mencapai tujuan instansi.

d) Penerangan

Penerangan bukanlah hanya penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Penerangan yang baik dalam perusahaan tentu sangat diperlukan, untuk menunjang proses kerja mereka. Penerangan yang baik dapat mengurangi tingkat kecelakaan yang terjadi dan memudahkan pengamatan dan pengawasan.

e) Sirkulasi udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang terlalu panas.

f) Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana akan memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimaksud lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan nyaman maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

D. Motivasi Kerja

1. Pengertian motivasi kerja

Menurut Maslow dalam Edison, dkk (2018) motivasi mampu meningkatkan kepuasan kerja, karena motivasi merupakan kebutuhan

seseorang yang pergerakannya berjenjang, jika kebutuhan yang rendah sudah terpenuhi, maka ia menginginkan kebutuhan yang lebih tinggi. Dengan pemberian motivasi yang sesuai dengan kebutuhan pegawai dapat meningkatkan kepuasan kerja untuk memperoleh hasil kerja secara maksimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Menurut Sutrisno (2017), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

2. Indikator Motivasi menurut Maslow dalam Edison, dkk (2018)

sebagai berikut :

a. *Physiological needs* (kebutuhan fisiologis)

Yang termasuk kelompok ini adalah kebutuhan paling dasar, seperti mendapatkan makanan, air, udara, istirahat dan hubungan seksual.

b. *Safety needs atau security needs* (kebutuhan akan rasa aman)

Kebutuhan akan rasa aman mencakup semua kebutuhan terhadap lingkungan yang aman dan terlindungi, baik secara fisik maupun emosi, serta bebas dari ancaman termasuk lingkungan yang tertib dan kemerdekaan dari tindak kekerasan.

c. *Affection needs atau love needs atau belonging needs* (kebutuhan untuk disukai).

Kebutuhan untuk disukai (rasa memiliki, sosial, dan cinta) merupakan kebutuhan yang lebih tinggi, setelah terpenuhi kebutuhan dasar fisik dan rasa aman.

d. *Esteem needs* (kebutuhan harga diri)

Pada tingkatan ini, individu memiliki kebutuhan untuk berprestasi dan mendapat pengakuan serta penghargaan dari orang lain.

e. *Self-actualization needs* (kebutuhan pengembangan diri)

Kebutuhan pada hierarki tertinggi, yaitu memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan keahlian dan potensi yang ada.

E. Keterkaitan Antar Variabel

1. Hubungan Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja

Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai suatu tindakan yang memengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu,(Edison et al., 2018). Karena kepemimpinan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Kepemimpinan yang baik akan menjadi penentu bagi suatu instansi dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawainya. Kepemimpinan yang dapat menjadi teladan juga dapat mendukung pegawai untuk lebih memiliki semangat dalam bekerja, sehingga pegawai akan merasa puas dalam bekerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Astuti & Iverizkinawati (2018), Saluy & Raharjo (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan

berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya apabila kepemimpinan dilakukan dengan baik, maka akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja. Pada penelitian ini mengajukan hipotesis kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta.

H₁: Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

2. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, (Sunyoto, 2015). Lingkungan kerja yang dapat membuat suasana nyaman dan membuat ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan, sehingga mereka akan merasa puas. Namun sebaliknya, jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan memengaruhi dalam bekerja, sehingga tingkat kepuasan akan berkurang.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2021), Astuti & Iverizkinawati (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada penelitian ini

mengajukan hipotesis lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta.

H₂: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

3. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Motivasi adalah keinginan yang timbul dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas, (Afandi, 2018). Jika pegawai memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka pegawai akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik, makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka tingkat kepuasan kerja akan meningkat, begitu pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya maka tingkat kepuasan kerja akan turun.

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Basalamah & As'ad (2021), Rasmi et al (2017), menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada penelitian ini mengajukan hipotesis motivasi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta.

H₃: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

F. Penelitian Terdahulu

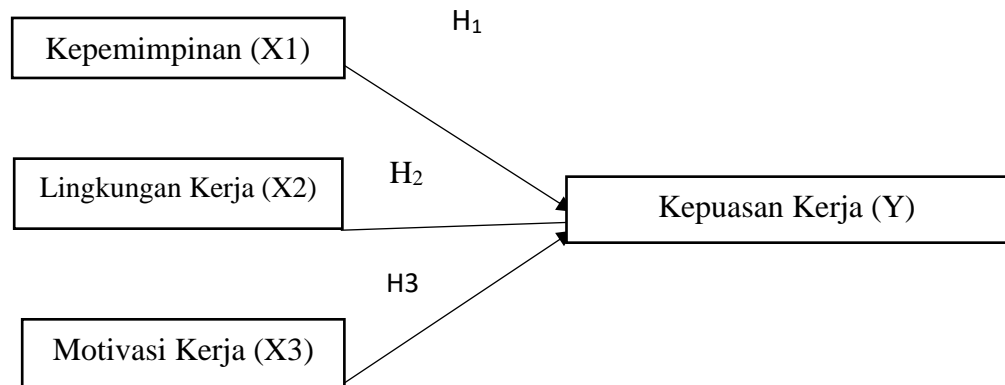
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Hasil
1	Rini Astuti , Iverizkinawati (2018)	Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan	1. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan
2	Dewi Suryani Harahap, Hazmanan Khair (2019)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja	1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
3	Yandra Rivaldo , Sri Langgeng Ratnasari (2020)	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan	1. Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
4	Muhammad Syafii A. Basalamah , Ajmal As'ad (2021)	The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction	1. Lingkungan Kerja berpengaruh Signifikan terhadap kepuasan kerja.

			2. Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja
5	Erlin Dolphina (2012)	Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan	1. Kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
6	Putu Sudiarta (2018)	The Effect Of Leadership, Work Environment, And Organization Commitment Toward Job Satisfaction To Increase Employes Performance Of Warmadewa University	1. Lingkungan Kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja
7	Candra Ardi Wibowo (2021)	Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Roy Sentoso Collection Yogyakarta	1. Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja
8	Agung Aditya Saputra (2022)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

9	Ahmad Badawi Saluy, Susilo Raharjo (2021)	Effect of Leadership, Work Motivation, and Compensation for Job Satisfaction at Work (Case Study at PT.Agung Solusi Trans)	1. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja
10	Rasmi, Amiruddin, Sumard (2017)	Compensation and motivation effect to employees' job satisfaction	1. Motivation Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja

G. Kerangka Penelitian



Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian