

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Review penelitian terdahulu

Penelitian pertama dilakukan oleh Sandi J Djumadi, Anwar Alaydrus dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai SMA Negeri 2 Sendawar” tahun 2016. ISSN: 2338-7637. Vol 4 no 2. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai SMA Negeri 2 Sendawar. Teknik pengumpulan data melakukan studi lapangan yaitu melakukan pengumpulan data melalui kegiatan observasi dan pengamatan secara langsung pada objek penelitian serta menyebarkan angket untuk mendapatkan informasi yang jelas. Analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif. Hasil perhitungan uji t antara variabel lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja diperoleh dengan nilai t hitung $>$ t tabel atau $2,480 > 2,023$ dan sig. $0,018 < 0,05$. Hal ini berarti variabel lingkungan kerja fisik secara parsial atau sendiri-sendiri berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja. Hasil perhitungan uji t antara variabel motivasi dan kepuasan kerja diperoleh dengan nilai t hitung $>$ t tabel atau $3,144 > 2,023$ dan sig. $0,018 < 0,05$ hal ini berarti variabel motivasi secara parsial atau sendiri-sendiri berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja. Berdasarkan perhitungan uji F maka nilai F hitung adalah 15,769 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya variabel lingkungan kerja fisik dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja pegawai SMA Negeri 2 Sendawar.

Penelitian kedua dilakukan oleh Novi kusanandang dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Proses Rekrutmen, Lingkungan Kerja, Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bimbingan Belajar Ganesha Cabang Bandar Lampung” tahun 2016. ISSN: 2130-3106. Vol 2. No.2 penelitian ini bertujuan untuk meneliti adanya pengaruh proses rekrutmen, lingkungan kerja, kemampuan dan motivasi terhadap kepuasan kerja bimbingan belajar Ganesha cabang Bandar Lampung. Sampel dalam penelitian ini adalah 78 orang dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Pendekatan penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah *survey*. Berdasarkan tingkat eksplansinya penelitian ini tergolong penelitian deskriptif kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket dan diolah dengan program SPSS. Dengan menggunakan analisa korelasi dan Koefisien Determinasi. Berdasarkan analisis data yang diperoleh bahwa adanya pengaruh proses rekrutmen, lingkungan kerja, kemampuan dan motivasi terhadap kepuasan kerja di lembaga bimbingan belajar Ganesha cabang Bandar Lampung tahun 2016

Penelitian Ketiga dilakukan oleh Ningsih Ajeng Naminda (2011), Jurnal vol 3 No , Hal. 1701-1715, Sekolah Tinggi Teologi Tenggara, dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan STIKES Wiyata Husada Samarinda”. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mencari adanya pengaruh pelatihan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan STIKES Wiyata Husada Samarinda. Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif dan teknik analisis yang digunakan adalah koefisien korelasi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dari pelatihan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja di STIKES Wiyata Husada. Dengan nilai korelasi parsial X_1 terhadap Y sebesar : 0,482 dan X_2 terhadap Y sebesar : 0,797 dan X_3 terhadap Y sebesar 0,422 secara simultan X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y sebesar 0,833. Sedangkan pengujian hipotesis parsial X_1 dengan Y diperoleh sig sebesar 0,023. Dan untuk X_2 dengan Y diperoleh sig 0,008. Dan X_3 dengan Y diperoleh sig 0,004. Dan pengujian secara simultan X_1 , X_2 , X_3 dengan Y

diperoleh sig 0,000 yang berarti adanya pengaruh positif secara simultan untuk ketiga variabel terhadap kepuasan kerja karyawan di STIKES Wiyata Husada.

Penelitian keempat dilakukan oleh Lutfia permata sari (2010) Jurnal Ekonomi Manajemen bisnis dan Akuntansi (Jurnal EMBA) Vol 3. No 1. ISSN : 2101-1143, dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan STMIK Indonesia”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh dari Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan STMIK Indonesia. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 194 orang dan sampel dalam penelitian ini sebesar 66 orang yang dipilih berdasarkan kriteria. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah *Purposive Sampling*. Alat analisis data yang digunakan adalah korelasi parsial dan berganda dan pengujian hipotesis menggunakan SPSS. Hasil penelitian Menunjukkan korelasi parsial antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja adalah 0,022 menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan sangat lemah. Nilai korelasi parsial budaya organisasi terhadap kepuasan kerja adalah 0,568 artinya pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja adalah sedang. Nilai koefisien korelasi parsial lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah 0,656 artinya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah kuat. Pengujian hipotesis untuk parsial X_1 dengan Y diperoleh nilai sig sebesar 0,195 yang berarti tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Hipotesis parsial untuk X_2 terhadap Y diperoleh nilai sig 0,038 yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Hipotesis parsial untuk X_3 terhadap Y diperoleh sig 0,003 yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Adapun pengujian Hipotesis secara simultan X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y adalah 0,000 artinya secara simultan ketiga variabel memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian kelima dilakukan oleh Fakhurulrazi dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Lembaga Bimbingan Belajar Annalie” tahun 2014. ISSN: 2085-8205. Vol 7. No 1. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan pengetahuan yang dapat dipercaya adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai bimbingan belajar Annalie. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah Koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji t. dan instrument yang digunakan adalah skala likert. Dari hasil analisis regresi diperoleh rumusan $Y = 58,25 + 0,56X$. uji signifikansi menggunakan *product moment* diperoleh perbandingan antara r hitung dengan r tabel adalah $0,715 > 0,374$. R hitung lebih besar dari r tabel sehingga memperkuat hasil bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Koefisien determinasi sebesar 0,511.

Penelitian keenam dilakukan oleh Sajid tufail, Muhammad Sajid, *Jurnal of marketing consumer research* ISSN : 2422-8451 *an international Peer-reviewed journal* vol 6, 2015. Dengan judul “*An Empirical study of Relationship between compensation, Working Environment on employee satisfaction at Baharudin Zakariya University*” di Multan, Pakistan. Studi ini untuk mengetahui adanya pengaruh Kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di Universitas Baharudin Zakariya Pakistan. Dalam penelitian ini diambil sampel 150 responden dengan teknik *random sampling* dan menggunakan data primer. Teknik analisa yang digunakan dengan Uji t dan Uji F. Hasil dalam penelitian ini menunjukan bahwa secara parsial kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan lingkungan kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara simultan kedua variabel memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Universitas Baharudin Zakariya Pakistan.

Penelitian ketujuh dilakukan oleh Rashedul Islam dan Md. Monzur Hossain dalam penelitian yang berjudul “ *Job Satisfaction of Academic Staff on Selected Private Educational Institute at Dhaka City*” tahun 2018. Online ISSN: 2249-4588 & Print ISSN : 0975-5853. Vol 18. No 3. Dengan variabel yang di gunakan adalah Lingkungan Kerja, Pendapatan dan promosi dan Hubungan dengan atasan dengan Y nya adalah kepuasan kerja. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 orang dari institute pendidikan yang berbeda di Dhaka dengan seleksi data 60 % laki-laki dan 40% perempuan dari jumlah responden. Data menggunakan analisis data statistic deskriptif. Teknik analisis yang digunakan menggunakan Korelasi dan regresi berganda. Dan IBM SPSS *Statistic software for statistical inference*. Hasil dari penelitian ini adanya pengaruh yang signifikan dari variabel lingkungan kerja, pendapatan & promosi dan hubungan dengan atasan terhadap kepuasan kerja staff akademik di kota Dhaka.

Penelitian kedelapan dilakukan oleh Anam Amin, *Department of Management Science COMSATS Institue of Information Technology, Sahiwal, Pakistan*. Dengan judul “*Impact of Employees Training and Motivation on the job satisfaction in Education Sector of Pakistan*” dalam Middle – east Journal of Scientific Research 17 (9) 2013. 1237-1278. Penelitian ini bertujuan untuk mencari adanya pengaruh dari pelatihan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja di *Education Sector of Pakistan*. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan metode survey. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder untuk mencari referensi dalam penelitian. 200 sampel terpilih dalam penelitian ini dengan teknik *random sampling*. Korelasi dan regresi sederhana dilakukan dalam penelitian ini. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel memiliki hubungan korelasi yang positif dan kuat terhadap kepuasan kerja. Tabel regresi mengukur jumlah total variasi dalam variabel dependen dan variabel independen. Tabel 3 menunjukkan Adjusted R² adalah 0,401 menunjukkan nilai hamper 40% mempengaruhi perubahan variabel independen. Nilai F 27,648 pada tingkat signifikansi 0,000 yang menunjukkan bahwa model yang baik nilai kurang dari 0,05.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Sumber Daya Manusia

Dalam hal lain SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian yang kedua, SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu untuk bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut dapat menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan atau masyarakat.

Menurut Mary Parker Follett (2012) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu seni untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri. Definisi ini, yang dikemukakan oleh Mary Parker Follett, memiliki arti bahwa para manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlakukan, atau dengan kata lain dengan tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri. Jadi manajemen memang memiliki cakupan pengertian yang luas. tetapi definisi di atas memberikan pernyataan kepada kita bahwa mengelola sumber daya manusia bukan material atau finansial. Di lain pihak manajemen mencakup fungsi-fungsi perencanaan (penetapan apa yang akan dilakukan), pengorganisasian (perencanaan dan penugasan kelompok kerja), penyusunan personalia (penarikan, seleksi, pengembangan, pemberian kompensasi, dan penilaian prestasi kerja), pengarahan (motivasi, kepemimpinan, integrasi, dan pengelolaan konflik) dan pengawasan. Oleh karena itu SDM haruslah dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.

2.2.2 Kepuasan kerja

Menurut Colquitt Lepine dan Wesson (2013) Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja.

Menurut Robbins dan Judge (2012) Kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap positif dalam pekerjaannya.

A. Indikator Kepuasan Kerja

kepuasan kerja merupakan bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang ditunjukkan dengan moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Menurut Hasibuan (2012) Indikator kepuasan kerja seorang pegawai dapat dilihat dari beberapa hal berikut ini:

1. Menyenangi Pekerjaannya

Pegawai sadar arah yang ditujunya, punya alasan memilih tujuannya, dan mengerti cara dalam bekerja. Dengan kata lain, seorang pegawai menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.

2. Gaji dan Tunjangan

Dalam hal ini pegawai merasa cukup dengan gaji yang diberikan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Selain gaji ada juga tunjangan-tunjangan yang diberikan perusahaan diluar gaji.

3. Moral Kerja Positif

Ini merupakan kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan.

4. Disiplin Kerja

Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.

5. Prestasi Kerja

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

B. Dimensi Kepuasan Kerja

Setelah kita memahami pengertian dari kepuasan kerja beserta indikatornya, selanjutnya kita juga perlu mengetahui apa saja faktor yang mempengaruhinya. Ada beberapa dimensi kepuasan kerja pekerja, menurut Smith, Kendall & Hulin (dalam Luthans, 2016) antara lain:

1. Faktor Intrinsik Pekerjaan (*Work it self*), Dimensi kepuasan kerja dalam faktor ini meliputi atribut kerja yang mengharuskan pegawai memiliki kemampuan khusus dalam suatu bidang pekerjaan dan tingkat kesulitan pekerjaan.
2. Atasan (*Supervision*), Kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi dari sikap atasan terhadap bawahannya. Atasan yang ramah dan baik akan menjadi panutan dan sosok yang dihormati. Sebaliknya jika sikap atasan yang kurang menyenangkan akan berdampak pada emosional karyawannya.
3. Teman Kerja (*Workers*), Kepuasan kerja juga dapat tercipta karena adanya hubungan yang baik dengan pegawai lainnya. Banyak kasus teman kerja dapat menjadi penentu seseorang merasa nyaman atau tidak dalam bekerja di perusahaan.

4. Promosi (*promotion*), Dengan adanya promosi kerja seorang pekerja akan merasa memiliki peluang atau kesempatan untuk terus berkontribusi diperusahaan dan menjadi kesempatan untuk peningkatan karir.
5. Gaji (*pay*), Gaji atau upah adalah faktor dalam pemenuhan kebutuhan hidup seorang pekerja. Dan sebagai penentu kebutuhan hidup mereka layak atau tidak..

C. Respon Terhadap Kepuasan Kerja/ *Job Satisfaction*

Menurut Robins dan Judge ada 4 respon dengan dua dimensi; konstruktif/ destruktif dan aktif/ pasif yang dijelaskan sebagai berikut

1. Keluar (*Exit*), Banyak cara dalam menyampaikan Ketidakpuasan dalam kerja salah satunya, Ketidakpuasan ditampilkan dengan meninggalkan organisasi atau keluar dari sebuah perusahaan
2. Menyatakan Pendapat (*Voice*), Ketidakpuasan kerja kadang juga ditunjukkan dengan cara berusaha secara aktif, Karyawan akan secara aktif memperbaiki diri baik dengan meminta saran, berdiskusi akan masalah yang dihadapi dengan atasannya dan juga aktifitas perserikatan lainnya.
3. Kesetiaan (*Loyalty*), Ketidakpuasan terhadap pekerjaan bisa ditunjukkan secara pasif dengan cara menunggu kondisi yang pas untuk memperbaiki diri.
4. Mengabaikan (*Neglect*), Kadang karyawan membiarkan ketidakpuasan dengan membiarkannya saja sehingga semakin buruk. Bahkan ditunjukkan dengan keterlambatan dalam bekerja ataupun berusaha mencari-cari kesalahan.

D. Cara Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan

Ketika kita berbicara tentang kepuasan kerja dalam lingkup bisnis yang baru berkembang, tentu ini jadi sedikit lebih sulit. Segalanya masih berkembang atau bahkan masih kecil. Ini juga erat hubungannya dengan antusiasme pekerja dengan karirnya. Kepuasan kerja karyawan sangat penting dalam produktifitas bisnis. Karyawan yang tidak puas bekerja di tempat Anda berarti kemungkinan motivasi untuk berinovasi dan meningkatkan profit jadi berkurang. Ada beberapa cara yang bisa dipakai untuk meningkatkan efektifitas kerja karyawan menurut Hasibuan (2012) diantaranya :

1. Menjadi Pendengar yang Baik, Hal ini memang terdengar sederhana. Namun saat atasan melakukan hal ini, karyawan akan sangat merasa dihargai karena bisa mencurahkan kesulitan yang dihadapi ketika bekerja.
2. Prioritaskan Kesehatan, Kesehatan merupakan hal penting. Berilah karyawan istirahat yang cukup ketika kondisi kesehatan mereka kurang baik. Ketika badan kurang sehat akan menurunkan produktifitas kerja, sehingga mengganggu kinerja perusahaan.
3. *Reward* Sangat Perlu, *Reward* tidak melulu soal gaji dan kenaikan pangkat. Bisa juga memberikan tambahan jatah cuti atau liburan bersama tim. Penghargaan atasan pada bawahan soal kinerjanya sangat diperlukan karena bisa menaikkan motivasi.
4. Berikan Tantangan, Saat Anda memiliki tim yang cukup banyak, tidak ada salahnya membaginya dalam beberapa tim dan ajak mereka berkompetisi mengerjakan sebuah proyek. Tentu saja cara ini memberikan keuntungan ganda yaitu motivasi tinggi dan proyek selesai tepat waktu.

2.2.3 Motivasi

Motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan seseorang untuk melakukan sesuatu dan mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. (Hasibuan S.P, 2012).

Sedangkan menurut Asa'ad dalam Pasalog, Harbani (2014:140) Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan seseorang untuk melakukan suatu tindakan dan melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawabnya.

A. Teori-Teori Motivasi

a. Teori motivasi Maslow

Menurut Maslow dalam Sunyoto Danang (2012:194) menjelaskan bahwa teori motivasi sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*) merupakan kebutuhan manusia yang paling mendasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makanan, minuman, tidur dan sebagainya
2. Kebutuhan rasa aman (*Safety needs*) kebutuhan ini meliputi keamanan dan perlindungan dan jaminan.
3. Kebutuhan social (*Social needs*) Merupakan kebutuhan untuk sosialisasi dan interaksi dengan orang lain.
4. Kebutuhan penghargaan (*Esteem Needs*) kebutuhan ini meliputi keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian yang di miliki.

b. Teori Motivasi Herzberg

Teori motivasi yang dikemukakan oleh Herzberg sering disebut dengan teori dua faktor. Faktor ini mengemukakan mengenai kepuasan ketidakpuasan kerja. Berdasarkan penelitian yang dikemukakan tersebut faktor yang mempengaruhi dalam organisasi yaitu “motivasi”. Bahwa motivasi yang sesungguhnya sebagai faktor sumber kepuasan adalah prestasi, promosi, penghargaan dan tanggung jawab.

c. Teori ERG Aldefefer

Teori Aldefefer adalah teori motivasi yang menyatakan bahwa individu mempunyai tiga kebutuhan hirarki yaitu: Eksistensi (E), Keterkaitan (*Relatedness*) (R) dan pertumbuhan (*Growth*) (G). Teori ERG juga mengungkapkan bahwa sebagai tambahan terhadap kemajuan pemuasan juga proses pengurangan keputusan. Yaitu jika seorang individu terus-menerus terhambat dalam usahanya untuk memenuhi kebutuhan menyebabkan individu tersebut mengarahkan pada upaya pengurangan karena menimbulkan usaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih rendah.

Menurut Mangkunegara A.A Anwar Perabu (2012:94-100) mengungkapkan bahwa Teori motivasi sebagai berikut :

1. Teori kebutuhan adalah Teori kebutuhan (Abraham Maslow) dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang di alami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri.
2. Teori Insting adalah Teori motivasi Insting timbul berdasarkan teori Evolusi Carles Darwin bahwa tindakan yang intelegen merupakan reflek dari insting yang diwariskan.
3. Teori Drive adalah mengungkapkan konsep tersebut sebagai energi yang mendorong suatu organisasi untuk melakukan tindakan. Motivasi diartikan sebagai suatu dorongan yang membangkitkan untuk keluar dari suatu tekanan atau ketidak seimbangan.

4. Teori Lapangan , Teori lapangan merupakan konsep dari Kurt Lewin. Teori ini merupakan pendekatan konitif untuk mempelajari perilaku dan motivasi, teori lapangan lebih memfokuskan pada pikiran nyata seseorang dengan insting.

B. Faktor yang mempengaruhi motivasi

Menurut Sutrisno (2013:16) menyatakan bahwa motivasi sebagai proses psikologi yang ada dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya :

a. Faktor Intern

Faktor intern adalah yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang atau faktor yang bersumber dari dalam diri seseorang antara lain:

1. Keinginan untuk dapat hidup
2. Keinginan untuk dapat memiliki
3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
4. Keinginan untuk mendapatkan pengakuan
5. Keinginan untuk mendapatkan kekuasaan

b. Faktor Ekstern

Faktor Ekstern adalah faktor yang berasal dari luar diri seseorang yang juga tidak kalah pentingnya dari faktor intrinsik. Diantaranya :

1. Kondisi lingkungan kerja
2. Kompensasi yang memadai
3. Supervise yang baik
4. Adanya jaminan pekerjaan
5. Status dan tanggung jawab
6. Peraturan yang fleksibel

C. Jenis-jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi menurut Hasibuan (2013:99) sebagai berikut :

a. Motivasi positif

Yang dimaksud dalam motivasi positif adalah manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan *reward* atau hadiah kepada mereka yang berprestasi dalam bekerja dan hal itu menjadi semangat bagi pegawainya untuk meningkatkan prestasi mereka.

b. Motivasi Negatif

Yang dimaksud dalam motivasi negatif adalah manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada pegawai yang kinerjanya kurang baik. Dengan melakukan motivasi ini akan timbul rasa takut dan dalam jangka waktu panjang dapat berakibat yang kurang baik.

D. Indikator Motivasi

Ada beberapa indikator motivasi menurut Hamzah B. Uno (2012:73)

1. Memiliki Target kerja, Karyawan yang memiliki motivasi akan mengejar target dalam pekerjaannya baik jangka pendek atau jangka panjang.
2. Memiliki rasa kompetisi dalam bekerja. Karyawan yang memiliki motivasi akan merasa ada persaingan dalam bekerja tapi persaingan yang dimaksud adalah persaingan secara sehat.
3. Senang memperoleh pujian, Karyawan termotivasi jika mendapat pujian dari atasan maupun sesama rekan kerja.
4. Gaji dan Insentif, Gaji dan insentif yang diberikan perusahaan dapat menjadi salah satu motivasi bagi karyawan untuk bekerja.
5. Ada umpan balik atas pekerjaan, Dalam bekerja karyawan juga perlu diberikan umpan balik berupa *reward* sebagai motivasi agar lebih baik dalam bekerja.

2.2.4. Gaya kepemimpinan

Menurut Rivai (2014:42) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah beberapa ciri yang di tunjukan pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar tujuan organisasi tercapai. Menurut Thoha (2013: 49) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Jadi melihat uraian diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah ciri khas yang ditunjukan pemimpin pada saat memimpin bawahannya agar tujuan organisasi atau perusahaan tercapai

A. Kepemimpinan

Martinis Yamin dan Maisah (2012: 74) kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Sutikno (2014: 16) Kepemimpinan adalah sebuah organisasi yang diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinya agar mau berbuat sesuai yang diharapkan atau diarahkan oleh orang yang memimpinya. Kepemimpinan merupakan bentuk strategi atau teori memimpin yang tentunya dilakukan oleh orang yang biasa kita sebut sebagai pemimpin. kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan.

B. Teori Kepemimpinan

Terdapat tiga teori tentang asal-usul terbentuk seorang pemimpin, diantaranya sebagai berikut:

1. Teori Genetik, menyatakan bahwa pemimpin itu terlahir dengan bakat yang sudah dimiliki dan terpendam di dalam diri seseorang.
2. Teori Sosial, menyatakan bahwa seseorang dapat menjadi pemimpin melalui latihan, kesempatan dan pendidikan.

3. Teori Ekologis, menyatakan bahwa teori ini merupakan gabungan dari 2 teori di atas. (www.kompasiana.com 2014)

Ada Beberapa sifat yang biasanya melekat pada diri seorang pemimpin menurut Sutikno (2014:35) diantaranya sebagai berikut:.

1. Intelegensi, meliputi kemampuan bicara, menafsir, dan bernalar yang lebih kuat daripada para anggota yang dipimpin.
2. Kepercayaan Diri, meliputi Keyakinan akan kompetensi dan keahlian yang dimiliki
3. Determinasi, meliputi Hasrat untuk menyelesaikan pekerjaan yang meliputi ciri seperti berinisiatif, kegigihan, mempengaruhi, dan cenderung menyetir
4. Integritas, meliputi kualitas kejujuran dan dapat dipercaya oleh para anggota
5. Sosiabilitas, meliputi ecenderungan pemimpin untuk menjalin hubungan yang menyenangkan, bersahabat, ramah, sopan, bijaksana, dan diplomatis. Menunjukkan rasa sensitif terhadap kebutuhan orang lain dan perhatian atas kehidupan mereka.

Pemimpin adalah seorang yang mampu mengakomodasi sebagian besar orang dengan berbagai latar belakang, budaya, kompetensi, ide, pendidikan untuk dapat bekerja sama demi menuju sebuah tujuan tertentu. Berikut ini ada Sembilan gaya kepemimpinan menurut Rudi Salam Sinulingga (2014) :

1. Kepemimpinan Otokratis

Pemimpin sangat dominan dalam setiap pengambilan keputusan dan setiap kebijakan, peraturan, prosedur diambil dari idenya sendiri. Kepemimpinan jenis ini memusatkan kekuasaan pada dirinya sendiri. Ia membatasi inisiatif dan daya pikir dari para anggotanya. Pemimpin yang otoriter tidak akan memperhatikan kebutuhan dari bawahannya dan cenderung berkomunikasi satu arah yaitu dari atas (pemimpin)

ke bawah (anggota). Jenis kepemimpinan ini biasanya dapat kita temukan di akademi kemiliteran dan kepolisian.

2. Kepemimpinan Birokrasi

Pada gaya kepemimpinan ini biasa diterapkan pada sebuah perusahaan dan akan efektif apabila setiap karyawan mengikuti setiap alur prosedur dan melakukan tanggung jawab rutin setiap hari. Tetap saja dalam gaya kepemimpinan ini tidak ada ruang bagi para anggota untuk melakukan inovasi karena semuanya sudah diatur dalam sebuah tatanan prosedur yang harus dipatuhi oleh setiap lapisan.

3. Kepemimpinan Partisipatif

Dalam gaya kepemimpinan partisipatif, ide-ide dapat mengalir dari bawah (anggota) karena posisi kontrol atas pemecahan suatu masalah dan pembuatan keputusan dipegang secara bergantian. Pemimpin juga memberikan ruang gerak bagi para bawahan untuk dapat berpartisipasi dalam pembuatan suatu keputusan serta adanya suasana persahabatan dan hubungan saling percaya antar pimpinan dan anggota.

4. Kepemimpinan Delegatif

Dalam gaya kepemimpinan ini biasa disebut *Laissez-faire* dimana pemimpin memberikan kebebasan secara mutlak kepada para anggota untuk melakukan tujuan dan cara mereka masing-masing. Pemimpin cenderung membiarkan keputusan dibuat oleh siapa saja dalam kelompok namun terkadang membuat semangat kerja tim pada umumnya menjadi rendah. Jenis kepemimpinan ini akan sangat merugikan apabila para anggota belum cukup matang dalam melaksanakan tanggung jawabnya dan memiliki motivasi tinggi terhadap pekerjaan. Namun sebaliknya dapat menjadi boomerang bagi perusahaan bila memiliki karyawan yang bertolak belakang dari pernyataan sebelumnya.

5. Kepemimpinan Transaksional

Dalam gaya kepemimpinan jenis ini cenderung terdapat aksi antara pemimpin dan bawahan dimana pemimpin akan memberikan reward ketika bawahan berhasil melaksanakan tugas yang telah diselesaikan sesuai kesepakatan. Pemimpin dan bawahan memiliki tujuan, kebutuhan dan kepentingan masing-masing.

6. Kepemimpinan Transformasional

Dalam gaya kepemimpinan transformasional dapat menginspirasi perubahan positif pada mereka (anggota) yang mengikuti. Para pemimpin jenis ini memperhatikan dan terlibat langsung dalam proses termasuk dalam hal membantu para anggota kelompok untuk berhasil menyelesaikan tugas mereka. Pemimpin cenderung memiliki semangat yang positif untuk para bawahannya sehingga semangatnya tersebut dapat berpengaruh pada para anggotanya untuk lebih energik. Pemimpin akan sangat mementingkan kesejahteraan dan kemajuan setiap anak buahnya.

7. Kepemimpinan Melayani (*Servant*)

Dalam gaya kepemimpinan ini hubungan yang terjalin antara pemimpin yang melayani dengan para anggota berorientasi pada sifat melayani dengan standar moral spiritual. Pemimpin yang melayani lebih mengutamakan kebutuhan, kepentingan dan aspirasi dari para anggota daripada kepentingan pribadinya.

8. Kepemimpinan Karismatik

Dalam gaya kepemimpinan yang karismatik memiliki pengaruh yang kuat atas para pengikut oleh karena karisma dan kepercayaan diri yang ditampilkan dari seorang pemimpin. Para pengikut akan cenderung mengikuti pemimpin karismatik karena kagum dan secara emosional percaya dan ingin berkontribusi bersama dengan pemimpin

karismatik. Karisma tersebut timbul dari setiap kemampuan yang mempesona yang ia miliki terutama dalam meyakinkan setiap anggotanya untuk mengikuti setiap arahan yang diinginkan.

9. Kepemimpinan Situasional

Pemimpin yang menerapkan jenis kepemimpinan situasional lebih sering menyesuaikan setiap gaya kepemimpinan yang ada dengan tahap perkembangan para anggota yakni sejauh mana kesiapan dari para anggota melaksanakan setiap tugas. Gaya kepemimpinan situasional mencoba mengkombinasikan proses kepemimpinan dengan situasi dan kondisi yang ada.

C, Indikator Gaya kepemimpinan

Menurut Kartini Kartono (2014:34) Menyatakan indikator gaya kepemimpinan sebagai berikut :

1. Sifat

dalam hal ini sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin dan kemampuan yang dimiliki oleh pemimpin tersebut

2. Kebiasaan

Dalam hal ini kebiasaan memiliki pengaruh sebagai penentu perilaku seorang pemimpin yang akan menggambarkan segala tindakan yang akan dilakukan seorang pemimpin. Baik buruknya kebiasaan seorang pemimpin akan berdampak pada tindakan yang akan dibuat saat memimpin dan mempengaruhi bawahannya.

3. Kepribadian

Dalam hal ini kepribadian seseorang memimpin menentukan keberhasilannya dari sifat-sifat khas yang dimilikinya.

4. Tempramen

Dalam hal ini tempramen adalah cara khas seorang pemimpin dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain. Ada pemimpin yang memiliki tempramen aktif ada juga pemimpin yang memiliki tempramen tenang.

2.2.5 Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan dari alat perkakas dan beban yang dihadapi dilingkungan dimana seseorang bekerja. Sedangkan menurut Mardiana (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai akan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Dari pendapat diatas dapat dikemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar seseorang melakukan pekerjaannya. Jadi, dari uraian diatas dapat dikatakan bahwa Lingkungan kerja adalah segala aspek yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan seseorang baik secara fisik maupun mental Menurut Sedarmayanti (2012:21) mengatakan bahwa indikator lingkungan kerja fisik meliputi :

a. Penerangan cahaya

Penerangan cahaya meliputi kualitas cahaya pada ruangan kerja apakah cahaya didalam ruangan cukup layak atau tidak.

b. Sirkulasi udara

Sirkulasi udara meliputi ada atau tidaknya ventilasi udara di ruangan kerja.

c. Kebisingan

Kebisingan meliputi apakah sekitar ruangan kerja ada faktor yang membuat suasana kerja menjadi terganggu dengan suara bising disekitar.

d. Kelembaban udara

Kelembaban udara meliputi ada atau tidaknya tembok yang lembab di ruangan kerja.

e. Warna Cat

Warna cat meliputi kombinasi warna di ruangan kerja apakah menarik atau tidak.

Sedangkan lingkungan kerja non fisik menurut Budi W. Soetjipto (2013:87) meliputi :

a. Hubungan yang harmonis dengan pimpinan

Hubungan yang harmonis di lihat dari Apakah hubungan karyawan dengan pimpinan terjalin dengan baik ataupun tidak. Atau terdapat perselisihan atau tidak.

b. Kesempatan untuk maju

Meliputi peluang dan kebijakan apa yang membuat karyawan dapat berkembang dan maju di perusahaan.

c. Kemampuan dalam bekerja

Meliputi keahlian dalam mengerjakan pekerjaan itu sendiri. Baik secara fisik atau mental.

2.3 Keterkaitan Antar Variabel

2.3.1. Pengaruh Motivasi terhadap kepuasan kerja

Menurut Samsudin (2012:281) mengatakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok agar mau melakukan sesuatu yang telah ditetapkan. Menurut Sardiman (2006) Motivasi merupakan perubahan energi dalam diri seseorang ditandai dengan tanggapan. Motivasi merupakan suatu unsur yang membuat orang lain mau melakukan sesuatu termasuk dalam bekerja.

Motivasi biasanya timbul karena kebutuhan atau motif lainnya hal ini juga menjadi pengaruh dalam kepuasan kerja.

2.3.2. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

Menurut Gary Yukl (2015 :55) gaya kepemimpinan atau yang sering disebut tipe kepemimpinan adalah Proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami serta menyetujui apa yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas. Menurut Tampubolon (2017) Gaya kepemimpinan merupakan perilaku dan strategi sebagai kombinasi dari sifat dan sikap yang diterapkan seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi bagaimana tingkat kepuasan kerja seorang karyawan atau pegawai. Sikap pemimpin dalam hal ini memiliki peran yang penting untuk membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaannya saat ini atau tidak.

2.3.3. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013:97) menyatakan bahwa lingkungan kerja segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja terbagi menjadi lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja berkaitan dengan tanggung jawab pekerjaan, hubungan antar karyawan, rekan kerja dan pimpinan. Menurut Schultz (2016) Lingkungan kerja berkaitan dengan kondisi yang mana berkaitan dengan ciri-ciri dari tempat bekerja dimana hal itu berhubungan dengan perubahan psikologis yang disebabkan hal yang dialami dalam bekerja dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

2.3.4. Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi memberikan dorongan bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan gaya kepemimpinan menentukan cara pemimpin dalam memberikan arahan apakah dengan cara *reward* yang berdampak positif atau hukuman dengan berdampak negatif serta lingkungan kerja yang ada disekitar karyawan yang akan menjadi pendukung kondusif atau tidak nya suasana didalam perusahaan dan semua itu menentukan kepuasan kerja karyawan di perusahaan.

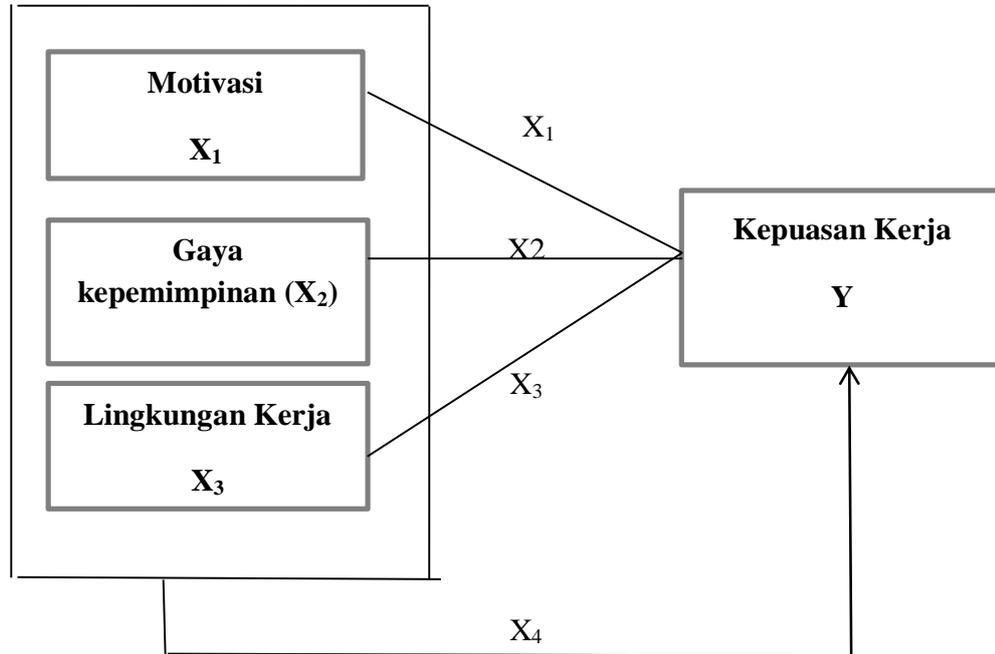
2.4. Pengembangan Hipotesis

Menurut Margono (2012) Hipotesis adalah suatu kemungkinan jawaban dari masalah yang diajukan. Maka hipotesis yang dikembangkan peneliti yaitu :

1. Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan Golden English Kalimalang Jakarta Timur.
2. Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan Golden English Kalimalang Jakarta Timur.
3. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan Golden English Kalimalang Jakarta Timur.
4. Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan Golden English Kalimalang Jakarta Timur.

2.5. Kerangka Konseptual Penelitian

Gambar 2.1 Kerangka konseptual



Didalam bekerja terkadang kita akan temui situasi dimana kita merasa bosan atau jenuh dengan pekerjaan bahkan merasa tidak nyaman untuk bekerja lagi. Banyak faktor yang mendasari hal itu termasuk dari pekerjaan yang monoton, waktu kerja yang terlalu padat, sikap pemimpin yang tidak sesuai dengan harapan dan lingkungan kerja yang sudah tidak lagi kondusif. Hal ini akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Situasi seperti ini tidak dapat dibiarkan terlalu lama. Karena akan berdampak pada kinerja karyawan yang akan menurun dan tidak produktif didalam bekerja. Seorang pemimpin harus mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawannya dengan komunikasi yang aktif dengan bawahan.