

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia adalah salah satu komponen penting yang mempunyai peranan sebagai faktor penggerak seluruh kegiatan yang ada di dalam sebuah instansi. Hasibuan (2020:10) mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan menurut Dessler (2015:3) mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Berdasarkan definisi tersebut, manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien, menilai, mengelola dan melatih individu secara maksimal sehingga tercapai suatu tujuan. Sumber daya manusia mempunyai peranan sangat penting dalam mencapai keberhasilan suatu instansi. Oleh karena itu manajemen harus bisa mengatur, mengelola, mengendalikan dan memanfaatkan sumber daya manusia agar dapat berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan instansi serta mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan oleh suatu instansi.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2020:256) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan (*Human Resources Planning*)

Perencanaan adalah merencanakan bagaimana tenaga kerja bekerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan instansi dalam membantu terwujudnya tujuan suatu instansi.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan tugas dalam pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan instansi, karyawan dan masyarakat.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati semua peraturan instansi dan bekerja sesuai dengan rencana yang telah disusun.

5. Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan instansi yang diinginkannya.

6. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang dilakukan instansi.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung maupun tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada instansi.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan instansi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang baik, serasi dan saling menguntungkan satu sama lain.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan instansi karena tanpa adanya disiplin yang baik sulit terwujud tujuan instansi yang maksimal.

11. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu instansi.

2.1.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Sedarmayanti (2017:9) mengemukakan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan instansi memiliki sumber daya manusia yang bermotivasi dan berkinerja tinggi serta dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan di masa yang akan datang.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur sumber daya manusia untuk mencapai tujuan instansi.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antara karyawan agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan instansi.
4. Menyediakan sarana komunikasi antara karyawan dan manajemen instansi.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi instansi secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek sumber daya manusia.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan instansi.

2.1.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

2.1.2.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah bagaimana proses perlindungan karyawan dalam melakukan pekerjaan pada suatu instansi yang menyangkut risiko baik jasmani dan rohani para karyawan. Perlindungan bagi karyawan merupakan kewajiban instansi demi menjaga lingkungan kerja dan menciptakan keamanan serta mencegah terjadinya kecelakaan kerja. K3 sangat penting untuk dilaksanakan, karena dengan penerapan K3 dapat mencegah dan mengurangi terjadinya kecelakaan maupun penyakit akibat melakukan pekerjaan.

Nurjaman (2014:290) mengungkapkan bahwa keselamatan kerja adalah terhindarnya hal-hal berbahaya yang menyebabkan terganggunya karyawan dari segi fisik dan mental pada saat melaksanakan pekerjaan serta setelah menyelesaikan tugas dan kewajiban yang diberikan oleh instansi kepada karyawan. Kesehatan kerja merupakan kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. (Mangkunegara, 2020:161). Sedangkan Menurut Sucipto (2014) K3 adalah suatu usaha dan upaya instansi untuk dapat menciptakan perlindungan serta keamanan dari risiko kecelakaan kerja dan bahaya kerja baik fisik, mental maupun emosi terhadap karyawan, instansi, lingkungan dan masyarakat serta menyangkut berbagai unsur dan pihak.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa K3 adalah suatu kondisi dimana karyawan merasa aman saat berada di tempat kerja dan terbebas dari adanya bahaya dan gangguan, serta mencegah dan mengurangi terjadinya kecelakaan kerja di tempat kerja.

2.1.2.2 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Upaya perlindungan terhadap tenaga kerja sangat penting karena hal tersebut merupakan faktor yang sangat menentukan keberlangsungan hidup perusahaan. Untuk itu, berbagai hal yang tidak diinginkan dan sering terjadi pada suatu pekerjaan perlu adanya antisipasi, supaya dalam melaksanakan suatu

pekerjaan dapat berjalan dengan baik dan lancar serta tidak terjadi hal yang dapat merugikan semua pihak. Banyak manfaat yang didapatkan jika instansi benar-benar memperhatikan program K3. Dengan program K3 yang baik, maka kecelakaan kerja dapat diminimalkan, yang nantinya dapat meningkatkan kepuasan para karyawan. Mangkunegara (2020:162) menyatakan bahwa tujuan K3 adalah sebagai berikut :

1. Agar setiap pegawai mendapatkan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja yang baik secara fisik, sosial maupun psikologis.
2. Agar setiap peralatan dan perlengkapan kerja digunakan dengan sebaik-baiknya dan seefektif mungkin.
3. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
4. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan gizi karyawan.
5. Agar meningkatkan semangat, kerja sama dan partisipasi kerja yang baik.
6. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
7. Agar setiap karyawan merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

2.1.2.3 Fungsi Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Sopiah & Sangadji (2018:326) mengungkapkan bahwa beberapa fungsi dari K3 adalah sebagai berikut :

1. Fungsi Keselamatan Kerja
 - a. Antisipasi, identifikasi dan evaluasi kondisi serta praktik yang dapat membahayakan keselamatan para pekerja.
 - b. Membuat desain pengendalian bahaya, metode, prosedur dan program.
 - c. Menerapkan, mendokumentasikan dan menginformasikan rekan lainnya dalam hal pengendalian bahaya dan program pengendalian bahaya.
 - d. Mengukur dan memeriksa kembali efektivitas pengendalian bahaya dan program pengendaliannya.
2. Fungsi Kesehatan Kerja
 - a. Mengidentifikasi dan melakukan penilaian terhadap risiko dari bahaya kesehatan di tempat kerja.

- b. Memberikan saran terhadap perencanaan dan pengorganisasian serta praktik kerja termasuk desain tempat kerja.
- c. Memberikan saran, informasi, pelatihan dan edukasi tentang kesehatan kerja dan Alat Pelindung Diri (APD).

2.1.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Kasmir (2016:274) mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi K3 adalah sebagai berikut :

1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keselamatan Kerja

a. Kelengkapan Peralatan Kerja

Lengkapinya peralatan keselamatan kerja yang dimiliki, maka keselamatan kerja akan semakin baik.

b. Kualitas Peralatan Kerja

Adanya kelengkapan peralatan kerja yang dimiliki maka peralatan kerja juga harus diperhatikan kualitasnya.

c. Kedisiplinan Karyawan

Berkaitan dengan perilaku karyawan dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Karyawan yang kurang disiplin dalam menggunakan perlengkapan keselamatan kerja, maka keselamatan kerja menjadi kurang terjamin.

d. Ketegasan Pimpinan

Pimpinan yang tegas akan mempengaruhi karyawan dalam menggunakan perlengkapan keselamatan kerja dengan baik. Jika pimpinan tidak tegas maka karyawan akan bertindak ceroboh dan tidak menggunakan perlengkapan keselamatan kerja dengan baik serta tidak peduli akan keselamatannya.

e. Semangat Kerja

Peralatan keselamatan kerja yang lengkap dan baik maka akan memberikan semangat kerja yang tinggi bagi karyawan.

f. Motivasi Kerja

Motivasi kerja karyawan akan tinggi jika peralatan keselamatan kerja lengkap dan terjamin akan keselamatannya.

g. Pengawasan

Karyawan harus diperhatikan dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja yang baik, jika tidak diperhatikan banyak karyawan yang melanggar dan tidak menggunakan peralatan keselamatan kerja dengan baik.

h. Umur Alat Kerja

Peralatan kerja yang sudah tua dan sudah usang akan membahayakan keselamatan kerja karyawan, maka instansi harus selalu memperhatikan ketahanan alat kerja.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesehatan Kerja

a. Udara

Kondisi udara di ruang tempat bekerja harus membuat karyawan merasa nyaman dan tenang.

b. Cahaya

Cahaya di ruang tempat kerja sangat mempengaruhi kesehatan kerja para karyawannya.

c. Kebisingan

Ruang kerja yang terlalu bising akan membawa pengaruh kualitas pendengaran karyawan menjadi tidak baik dan karyawan tidak akan fokus dalam bekerja.

d. Aroma

Ruang kerja yang memiliki aroma kurang baik maka akan mengganggu kesehatan para karyawan yang berakibat pekerjaan karyawan akan terbengkalai dan tidak fokus dalam bekerja.

e. Tata Ruangan

Tata ruangan perlu diperhatikan, jika tata ruang tempat kerja sesuai dengan yang karyawan inginkan, maka karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja.

2.1.2.5 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Mangkunegara (2020:163) mengungkapkan bahwa indikator K3 adalah sebagai berikut :

1. Keadaan Tempat Lingkungan Kerja
 - a. Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya harus diperhitungkan keamanannya.
 - b. Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.
 - c. Pembuangan kotoran dan limbah harus pada tempatnya.
2. Pengaturan Udara
 - a. Pergantian udara ruang kerja yang tidak baik, kotor, berdebu dan berbau tidak sedap akan membuat karyawan tidak fokus dalam bekerja.
 - b. Suhu udara di dalam ruang kerja selalu dikondisikan sesuai keinginan karyawan.
3. Pengaturan Penerangan
 - a. Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat.
 - b. Ruang kerja yang kurang cahaya dan remang-remang membuat karyawan tidak konsentrasi dalam bekerja.
4. Pemakaian Peralatan Kerja
 - a. Pengamanan peralatan kerja yang sudah usang dan rusak.
 - b. Penggunaan mesin dan peralatan selalu menggunakan pengaman yang baik.
5. Kondisi Fisik dan Mental Karyawan
 - a. Kerusakan alat indera dan stamina karyawan yang tidak stabil.
 - b. Emosi karyawan yang tidak stabil, kepribadian karyawan yang rendah, cara berpikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja rendah, sikap karyawan yang ceroboh, kurang cermat dan kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa risiko bahaya dalam bekerja.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu hal penting yang perlu diperhatikan oleh instansi. Dalam menjalankan tugas, karyawan perlu didukung dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman diharapkan para karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan sangat baik. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong semangat karyawan dalam menjalankan tugasnya dan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Menurut Sunyoto (2015: 38) Lingkungan kerja adalah segala hal yang berada disekitar karyawan dan mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Sedangkan Afandi (2018:51) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Aktifitas kerja di dalam instansi perlu didukung dengan adanya lingkungan kerja yang aman dan nyama baik secara fisik maupun non fisik sehingga akan mendukung karyawan menjadi semangat dalam bekerja.

Dalam penjelasan di atas disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan dan mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman membuat karyawan tidak merasa terganggu dan semangat dalam bekerja.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2017:26) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik :

a. Penerangan atau Pencahayaan di Tempat Kerja

Penerangan dan pencahayaan sangat penting dan sangat bermanfaat bagi karyawan karena akan mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

b. Suhu di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal setiap anggota tubuh karyawan mempunyai suhu yang berbeda-beda. Karyawan bebas menyesuaikan suhu ruangan di tempat kerja karena dengan adanya suhu yang sesuai akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja.

c. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban di tempat kerja dipengaruhi oleh temperature udara. Jika ruang kerja lembab, akan mempengaruhi karyawan dalam bekerja dan karyawan akan tidak fokus dalam bekerja.

d. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Adanya oksigen yang cukup di tempat kerja akan memberikann kesejukan dan kesegaran dalam bekerja dan membantu rasa lelah karyawan setelah melakukan pekerjaan.

e. Kebisingan di Tempat Kerja

Kebisingan di tempat kerja akan membuat karyawan tidak fokus dalam bekerja dan akan mengganggu ketenangan para karyawan dalam bekerja serta akan membuat kesalahan dalam melakukan pekerjaan dan berkomunikasi.

f. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis akan membuat karyawan tidak fokus dalam bekerja karena getaran mekanis di tempat kerja menimbulkan suara yang bising dan akan membuat karyawan sulit berkonstrasi dalam bekerja.

g. Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau tidak sedap disekitar tempat kerja dapat mengganggu kosentrasi karyawan dalam bekerja karena adanya bau yang tidak sedap

akan mempengaruhi kepekaan penciuman sehingga akan mengganggu fokus karyawan dalam bekerja.

h. Tata Warna di Tempat Kerja

Penataan warna di tempat kerja harus direncanakan dengan sebaik mungkin, karena dengan menata warna yang sesuai dengan keinginan karyawan akan membuat karyawan lebih semangat lagi dalam bekerja.

i. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi berkaitan dengan tata warna yang baik. Dekorasi dibuat dengan sebaik mungkin agar dapat mempengaruhi kerja karyawan dan akan membuat karyawan lebih semangat lagi dalam bekerja.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik :

a. Perhatian dan Dukungan Pimpinan

Sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan perhatian, dukungan dan penghargaan serta memberikan pujian kepada mereka dalam bekerja.

b. Kerja sama antar karyawan

Sejauh mana karyawan merasakan ada kerja sama yang baik antar karyawan.

2.1.3.3 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di dalam instansi sangat penting dan harus diperhatikan oleh pemimpin karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik dapat membawa pengaruh terhadap karyawan dalam bekerja serta dapat meningkatkan kepuasan kerja. Siagian (2014: 57) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu :

a. Bangunan tempat kerja menarik untuk dipandang dan juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.

- b. Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
 - c. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah dan penat setelah melakukan pekerjaan dalam lingkungan instansi atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
 - d. Tersedianya tempat ibadah untuk karyawan.
 - e. Tersedianya sarana angkutan umum, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antar karyawan dan antar karyawan dengan atasan, karena karyawan dalam bekerja tidak hanya mencari uang tetapi bekerja juga merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan dalam pekerjaan.

2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:45) adapun yang menjadi indikator lingkungan kerja yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

a. Pencahayaan

Pencahayaan merupakan sinar matahari maupun listrik yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing karyawan. Dengan tingkat pencahayaan yang cukup dan baik akan membuat kondisi kerja karyawan menyenangkan dan membuat karyawan semangat dalam bekerja serta dapat membantu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu..

b. Suhu Udara

Suhu udara yaitu seberapa besar temperature didalam suatu ruangan kerja para karyawan. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang kurang menyenangkan. Oleh karena itu, karyawan bisa mengatur suhu ruang kerjanya sesuai yang mereka inginkan.

c. Tata Letak Ruang

Karyawan bebas menata ruangan kerjanya sesuai apa yang mereka inginkan. Penataan letak ruangan kerja yang baik akan menciptakan kenyamanan karyawan dalam bekerja.

d. Dekorasi

Dekorasi ruang kerja ada hubungannya dengan penggunaan warna yang baik, pengaturan tata letak, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja. Dekorasi ruang kerja yang baik akan membuat karyawan semangat dalam bekerja dan memberikan kenyamanan di ruang kerja.

e. Kebisingan

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang dapat mempengaruhi aktifitas pegawai dalam melakukan pekerjaannya yang membuat pegawai tidak bisa konsentrasi dalam melakukan pekerjaan.

f. Fasilitas

Fasilitas di tempat kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap akan menjadi salah satu penunjang proses kelancaran karyawan dalam bekerja.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

a. Hubungan dengan Pimpinan

Hubungan pimpinan dengan karyawan harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara pimpinan dengan karyawan. Dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

b. Hubungan Antar Sesama Rekan Kerja

Hubungan karyawan dengan karyawan lainnya harus dapat terjalin harmonis karena untuk mencapai tujuan suatu instansi akan cepat dikerjakan apabila adanya kebersamaan dalam tim untuk dapat menjalankan tugas-tugas yang diberikan instansi.

2.1.4 Gaya Kepemimpinan

2.1.4.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara, pola dan kemampuan tertentu yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam bersikap, berkomunikasi dan berinteraksi untuk dapat mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan orang lain agar bisa melakukan suatu pekerjaan untuk bisa mencapai tujuan instansi. Setiap pemimpin memiliki gaya atau tipe yang berbeda dalam memimpin suatu instansi. Perilaku pemimpin merupakan hal yang dapat dipelajari dan dilatih agar menjadi pemimpin yang efektif. Gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung, mengenai keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, keterampilan, sifat dan sikap yang sering diterapkan oleh seorang pemimpin saat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Mulyadi (2015:150) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang menunjukkan sikap atau ciri khas tertentu untuk bisa mempengaruhi karyawan untuk mencapai tujuan instansi. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana seorang pemimpin mampu mempengaruhi karyawannya agar dengan sukarela mau melakukan kegiatan bersama yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa merasa bahwa karyawan ditekan untuk mencapai tujuan instansi (Busro, 2018:226). Sedangkan Hasibuan (2020:170) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan yaitu cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong semangat kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan instansi yang maksimal.

Dari penjelasan di atas disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan perilaku yang ditunjukkan dan dilakukan oleh pemimpin dalam memberikan pengarahan terhadap karyawan, mempengaruhi karyawan dan mempercayai karyawan dalam bekerja serta bagaimana bekerja sama dengan karyawan dalam mengambil keputusan, berkomunikasi yang baik dengan

karyawan dan membuat hubungan antara pemimpin dan karyawan menjadi baik. dan terus terjalin dengan baik.

2.1.4.2 Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan

Fahmi (2013:72) mengungkapkan bahwa jenis-jenis gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan Otokratisasi dan *Dictatorial*

Gaya kepemimpinan ini disebut dengan kepemimpinan ditaktor atau direktif. Pemimpin yang menganut gaya kepemimpinan ini mengambil keputusan tanpa konsultasi atau berdiskusi dengan para karyawan yang harus melaksanakannya atau karyawan yang dipengaruhi keputusan tersebut. Pemimpin menentukan apa yang harus dilakukan karyawan dan mengharapkan mereka mematuhi. Gaya kepemimpinan ini berdasarkan terhadap kekuasaan dan paksaan mutlak yang harus dipatuhi oleh karyawan.

2. Gaya Kepemimpinan Militeralistis

Gaya kepemimpinan ini banyak menggunakan sistem perintah, sistem komando dari pemimpin kepada karyawan sifatnya keras sangat otoriter, menghendaki karyawan agar selalu patuh terhadap aturan yang ditentukan.

3. Gaya Kepemimpinan Paternalistis

Gaya kepemimpinan ini bersifat melindungi karyawan sebagai seorang bapak atau ibu yang penuh kasih. Pemimpin selalu mengarahkan karyawan dengan baik dalam bekerja.

4. Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire*

Gaya kepemimpinan ini membiarkan karyawan berbuat semauya sendiri akan semua pekerjaan dan bertanggung jawab akan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam pencapaian tujuan instansi.

5. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan ini dikenal dengan istilah kepemimpinan konsultif atau konsesus. Pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan ini melibatkan para karyawan yang harus melaksanakan keputusan. Yang membuat keputusan akhir adalah pemimpin. Tetapi hanya setelah menerima masukan dan rekomendasi dari karyawan atau anggota tim. Kritik dan

masukannya ini menyatakan bahwa kepemimpinan ini sesuai dengan sifatnya, cenderung menghasilkan keputusan yang paling populer atau disukai daripada keputusan yang tepat.

2.1.4.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Rahayu et al (2017:2) mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. Kepribadian (Personality).

Kepribadian yaitu pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin di masa yang akan datang dalam hal mencakup nilai, latar belakang dan pengalamannya yang akan mempengaruhi pilihan gaya kepemimpinan yang diterapkan.

2. Harapan dan perilaku atasan kepada karyawan

Harapannya pemimpin selalu memberikan perilaku yang baik kepada karyawan dan dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan yang dipilihnya.

3. Karakteristik.

Karakteristik yaitu harapan dan perilaku karyawan yang mempengaruhi pemimpin terhadap gaya kepemimpinan apa yang akan dipakai.

4. Kebutuhan Tugas.

Tugas karyawan juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan seorang pemimpin.

5. Harapan dan perilaku karyawan.

Perilaku karyawan dalam mengerjakan pekerjaan dan harapan karyawan dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan apa yang akan dipakai pemimpin di dalam instansi.

2.1.4.4 Indikator Gaya Kepemimpinan

Kartono (2016:34) mengungkapkan bahwa indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2. Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang karyawan mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran instansi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah keterampilan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut mampu memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung atau tidak langsung.

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang instansi. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

5. Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban, menanggung segala sesuatunya atau menanggung akibatnya.

6. Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita dalam mengendalikan emosi semakin mudah juga kita akan meraih kebahagiaan.

2.1.5 Kepuasan Kerja

2.1.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sangat penting bagi setiap karyawan. Kepuasan kerja adalah bentuk perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan umumnya tercermin dalam sikap positif terhadap pekerjaan yang ditugaskan kepada karyawan. Ketika seorang karyawan merasa puas akan pekerjaannya maka akan memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan dan instansi.

Afandi (2018:74) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari karyawan meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai penting di pekerjaan. Kepuasan kerja bagaimana sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan situasi kerja, imbalan yang diterima, kerja sama antara pegawai dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2017:74). Sedangkan Hasibuan (2020:202) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Terlihat dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan pekerjaannya.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya dan dapat tercermin dari perilaku karyawan dalam menilai baik buruknya, senang atau tidak senang terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memperoleh kepuasan kerja yang tinggi, maka karyawan yang bekerja tidak merasa terbebani dalam bekerja dan merasa senang dalam mengerjakan pekerjaannya dan akan memberikan hasil kerja yang maksimal serta dapat memberikan hasil yang optimal bagi instansi.

2.1.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Sutrisno (2017: 77) mengungkapkan beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Faktor Psikologis.

Faktor psikologis merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan seperti minat, ketenteraman dalam bekerja dan bagaimana sikap karyawan terhadap pekerjaan.

2. Faktor Sosial.

Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan langsung dengan interaksi sosial antar karyawan ataupun karyawan dengan atasan.

3. Faktor Fisik.

Faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan di tempat kerja, seperti jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, waktu istirahat, perlengkapan kerja dan kondisi fisik tempat kerja.

4. Faktor Finansial.

Faktor finansial merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, seperti sistem gaji, jaminan sosial dan kesempatan promosi.

2.1.5.3 Teori-teori Kepuasan Kerja

Dalam kepuasan kerja dibutuhkan teori-teori sebagai acuan yang dapat menjelaskan perilaku karyawan dalam kepuasan kerja. Teori dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam menilai perilaku karyawan dalam puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya. Mangkunegara (2020:120) menjelaskan bahwa teori-teori kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Teori Keseimbangan (Equity Theory)

Komponen dari teori ini adalah *input, outcome, comparison person, equity in equity*. Teori ini menjelaskan puas atau tidak puas karyawan dalam bekerja merupakan hasil dari membandingkan antara *input-outcome* dirinya dengan *input-outcome* karyawan lain.

2. Teori Perbedaan (Discrepancy Theory)

Teori ini menjelaskan bahwa mengukur kepuasan karyawan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya diterima dengan kenyataan yang dirasakan oleh karyawan.

3. Teori Pemenuhan Kebutuhan (Need Fulfillment Theory)

Teori ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya.

4. Teori Pandangan Kelompok (Social Reference Group Theory)

Teori ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja karyawan bukan bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok, yang dianggap oleh karyawan sebagai kelompok acuan.

5. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Teori ini menjelaskan bahwa kejadian yang dialami oleh karyawan baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan ataupun tidak yang memberikan kepuasan. Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas yaitu faktor pemeliharaan (*manintanance factor*) dan faktor pemuhasian (*motivational factor*).

6. Teori Pengharapan (Exceptancy Theory)

Teori ini menjelaskan bahwa pengharapan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus bahwa keputusan karyawan dapat memungkinkan mencapai suatu hasil dan dapat menuntun hasil lainnya.

2.1.5.4 Indikator Kepuasan Kerja

Priansa (2016:92) mengungkapkan bahwa indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Gaji

Aspek ini mengukur kepuasan karyawan sehubungan dengan gaji yang diterimanya dan adanya kenaikan gaji. Upah dan gaji memang mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Karyawan memandang gaji sebagai hak yang harus diterimanya atas kewajiban yang sudah dilaksanakannya.

2. Promosi

Aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan karyawan sehubungan dengan kebijaksanaan promosi dan kesempatan untuk mendapatkan promosi. Promosi atau kesempatan untuk meningkatkan karier juga memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kebijaksanaan promosi ini harus dilakukan secara adil, yaitu setiap karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi.

3. Supervisi (Hubungan Dengan Atasan)

Aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. Karyawan lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersikap mendukung, penuh perhatian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik, mendengar pendapat dari karyawan, dan memusatkan perhatian kepada karyawan dari pada bekerja dengan pimpinan yang bersifat acuh tak acuh, kasar, dan memusatkan dirinya hanya kepada pekerjaan.

4. Tunjangan Tambahan

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterimanya dari instansi. Tunjangan tambahan diberikan kepada karyawan secara adil.

5. Penghargaan

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Setiap individu ingin usaha, kerja keras, dan pengabdian yang dilakukannya untuk kemajuan instansi dapat dihargai dengan baik.

6. Prosedur dan Peraturan Kerja

Aspek ini mengukur kepuasan kerja sehubungan dengan prosedur dan peraturan ditempat kerja. Hal-hal yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan ditempat kerja mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan, seperti beban kerja.

7. Rekan Kerja

Aspek ini mengukur kepuasan kerja berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja. Rekan kerja yang memberikan dukungan terhadap rekannya yang

lain, serta suasana kerja yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

8. Pekerjaan Itu Sendiri

Aspek ini mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, seperti kesempatan untuk berekreasi dan variasi dari tugas, kesempatan untuk menyibukkan diri, meningkatkan pengetahuan, dan tanggung jawab

9. Komunikasi

Aspek ini mengukur kepuasan yang berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam pekerjaan. Dengan komunikasi yang berlangsung dengan lancar dalam instansi, karyawan dapat lebih memahami tugas-tugasnya dan segala sesuatu yang terjadi didalam instansi

2.2 Review Hasil Penelitian Terdahulu

Sebelum melakukan penelitian ini, peneliti melakukan observasi dengan membandingkan keakuratan dalam penelitian, kebenaran dan kejelasan dalam suatu penelitian. Penelitian terdahulu dapat digunakan sebagai dasar dan referensi bagi peneliti. Oleh karena itu peneliti melakukan review terhadap beberapa penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya yang membahas mengenai variabel-variabel terkait dengan penelitian yang sedang dilakukan. Berikut ini beberapa penelitian-penelitian terdahulu yang menyangkut Pengaruh K3, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja, yang telah banyak dilakukan oleh peneliti dari dalam maupun luar negeri yang didapat dari jurnal dan internet sebagai bahan perbandingan agar diketahui persamaan dan perbedaannya, yaitu sebagai berikut :

Penelitian ini dilakukan oleh (Onasis & Silvianita, 2021), dengan judul "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah (Studi pada Kantor Samsat Wilayah Oku Timur I*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh berjumlah

responden 38 responden karyawan Bappeda di kantor Samsat OKU Timur I. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, serta gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (Wihana, 2019), dengan judul “*Analisis Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bappeda dan Litbang Kabupaten OKU Timur*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Bappeda dan Litbang Kabupaten OKU Timur berjumlah 70 orang dan sekaligus sebagai sampel penelitian. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi, serta analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dan analisis koefisien determinasi dengan bantuan software SPSS 22.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, serta secara bersama-sama lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Muhlis & Rusli, 2020), dengan judul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Perangkat Desa Sondosia Kecamatan Bolo Kabupaten Bima*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 38 menggunakan metode sampel jenuh atau metode sensus dengan mengambil seluruh populasi perangkat desa. Pengumpulan data yang digunakan adalah melalui observasi, wawancara, dan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasi, analisis regresi linier berganda koefisien deteminasi, uji t dan uji F dengan menggunakan bantuan program SPSS

Versi 20.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, serta gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Sugiastini et al, 2021), dengan judul “*Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan Situasional dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honorer pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan situasional dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pegawai. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai honorer yang berada pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar yang berjumlah 38 orang dan digunakan sebagai sampel. Pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, studi pustaka, dan kusioner. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dan koefisien determinasi dengan menggunakan program SPSS. Hasil menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai, gaya kepemimpinan situasional berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai, lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai, serta kompensasi finansial, gaya kepemimpinan situasional dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh (Nata Wasistha & Rahyuda, 2018), dengan judul “*Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai. penelitian ini dilakukan pada Dinas Pariwisata Kabupaten Gianyar. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 45 PNS dengan menggunakan metode sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan penyebaran kuesioner serta analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier

berganda dan koefisien determinasi dengan menggunakan bantuan perangkat lunak program SPSS versi 17.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai, serta kompensasi, gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh (Dienata et al, 2020), dengan judul “*Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Badan Pemerintahan Kota Malang Bagian Umum)*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 40 pegawai pada kantor Pemerintah Kota Malang pada bagian publik. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis data yang dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji multikoloniaritas, uji heteroskedastisitas, serta analisis regresi linier berganda, uji normalitas, uji hipotesis t dan uji f serta koefisien determinasi dengan menggunakan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, keselamatan dan kesehatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, serta secara simultan kompensasi, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh (Hijrah, 2019), dengan judul “*Pengaruh Kecerdasan Emosional, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat sejumlah 53 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan analisis data yang dilakukan

dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dan koefisien determinasi dengan menggunakan bantuan program SPSS. Hasil menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, serta kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (Anggraeni, 2017), dengan judul "*Pengaruh Kesehatan Kerja Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Kebakaran Kota Kendari*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kesehatan kerja dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Kebakaran Kota Kendari. Objek penelitian ini adalah pegawai Dinas Kebakaran Kota Kendari dengan populasi berjumlah 67 pegawai yang sekaligus responden dalam penelitian ini. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner dan wawancara dan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dan koefisien determinasi dengan menggunakan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, serta kesehatan kerja dan keselamatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai

Penelitian yang dilakukan oleh (Lang et al, 2021), dengan judul "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kota Manado*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Manado. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai ASN pada Sekretariat DPRD Kota Manado, yaitu 55 orang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, koefisien determinasi, uji signifikansi menggunakan uji T dan uji F dengan menggunakan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan, motivasi, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Penelitian yang dilakukan oleh (Meirina & Ibrahim, 2021), dengan judul "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, budaya kerja, dan lingkungan kerja terhadap Kepuasan. Populasi dalam penelitian ini adalah ASN yang bekerja di lingkungan sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 76 orang. Pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh dengan cara observasi dan menggunakan kuesioner. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dan koefisien determinasi dengan menggunakan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, budaya kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, serta secara simultan gaya kepemimpinan, budaya kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Majid et al, 2020), dengan judul "*Influence of engagement, work-environment, motivation, organizational learning, and supportive culture on job satisfaction*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterlibatan, Lingkungan kerja, motivasi, Pembelajaran organisasi dan budaya yang mendukung terhadap kepuasan kerja karyawan pada sektor pendidikan tinggi Malaysia. Populasi pada penelitian ini adalah 169 karyawan di sektor pendidikan tinggi Malaysia. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert. Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dan koefisien determinasi dengan menggunakan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kepuasan kerja, pembelajaran organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan budaya yang mendukung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, serta keterlibatan, lingkungan kerja, motivasi, pembelajaran organisasi dan budaya yang mendukung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

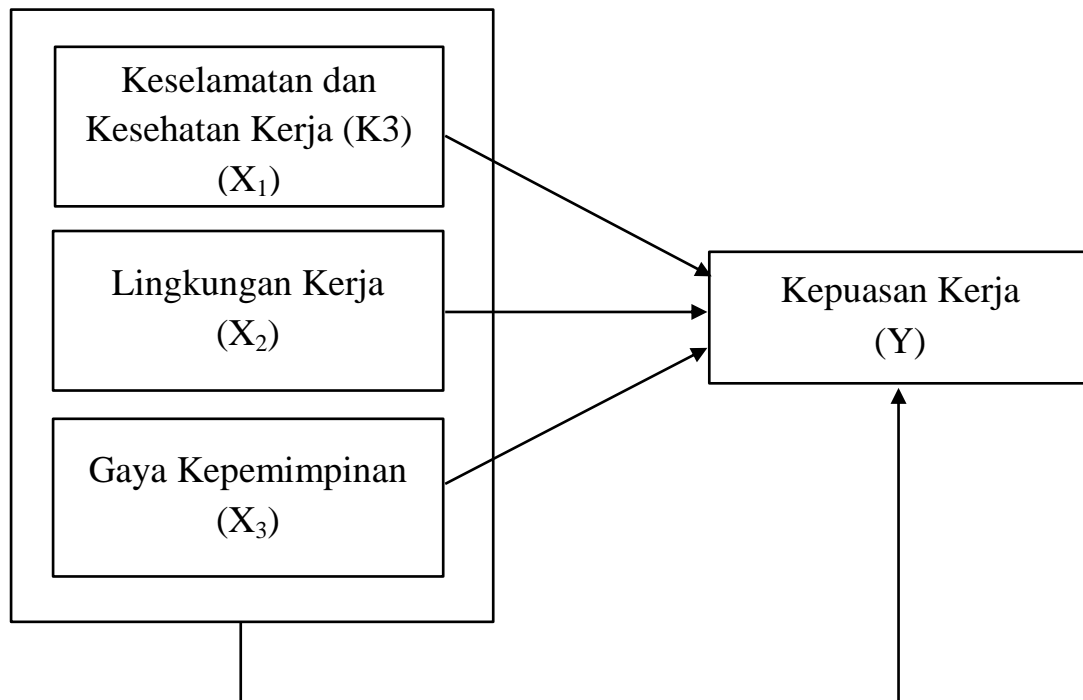
Penelitian selanjutnya dilakukan oleh (Sembe & Ayuo, 2017), dengan judul "*Effect of Selected Occupational Health and Safety Management Practices on Job Satisfaction of Employees in University Campuses in Nakuru Town, Kenya*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh praktik manajemen, kesehatan dan keselamatan kerja yang dipilih terhadap kepuasan kerja karyawan di Kampus Universitas di kota Nakuru, Kenya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 258 orang non staf, di Semua Kampus Universitas yang terletak di Nakuru. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja praktik manajemen tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Temam & R, 2022), dengan judul "*Effects of leadership styles on the performance and job satisfaction of employees' in public sectors in Southern Ethiopia*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan di sektor publik di Ethiopia Selatan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sektor Publik di Ethiopia Selatan yang berjumlah 100 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.3 Kerangka Fikir

Kerangka konsep adalah model konseptual yang berkaitan dengan bagaimana seorang peneliti menghubungkan secara logis faktor yang dianggap penting untuk masalah. Kerangka konsep membahas tentang variabel yang

dianggap perlu untuk melengkapi hal yang sedang atau akan diteliti. Kerangka konsep akan menghubungkan antar variabel-variabel penelitian yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah K3 (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Gaya Kepemimpinan (X_3), sedangkan variabel terikat adalah Kepuasan Kerja (Y). Berikut adalah kerangka konseptual dalam penelitian ini :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Keterkaitan Antar Variabel Penelitian

2.4.1 Pengaruh K3 Terhadap Kepuasan Kerja

K3 sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, karena pada dasarnya diterapkannya K3 dengan baik maka akan membuat karyawan merasa aman dan karyawan bisa mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta bisa meningkatkan kepuasan kerja. Penerapan K3 yang baik akan memberikan semangat dan dorongan dalam bekerja dengan baik, karena adanya jaminan K3 yang akan memberikan dukungan karyawan untuk bekerja secara maksimal.

Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Anggraeni, 2017) yang menyatakan bahwa K3 berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kebakaran Kota Kendari, hal ini menunjukkan bahwa K3 yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai, semakin baik K3 di suatu instansi, maka semakin signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan diperkuat pada fakta di lapangan menurut responden pegawai K3 sudah sangat bagus. Diperkuat juga oleh hasil penelitian (Sembe & Ayuo, 2017), yang menyatakan bahwa K3 tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin menurunnya keselamatan dan kesehatan kerja di instansi maka akan menurunnya kepuasan kerja karyawan.

2.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Segala sesuatu yang ada di lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik dapat mempengaruhi semangat bekerja karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja yang baik secara fisik maupun non fisik sangat diharapkan oleh karyawan untuk bekerja secara maksimal sehingga karyawan akan mendapatkan kepuasan tersendiri dalam melakukan suatu pekerjaan, begitu pula sebaliknya jika lingkungan buruk, maka karyawan merasa tidak semangat dalam melakukan pekerjaan sehingga produktivitas yang dilakukan oleh karyawan menurun dan menimbulkan ketidakpuasan dalam melakukan pekerjaan secara maksimal. Dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung akan membuat suasana kerja menyenangkan, serta terjalinnya hubungan antar karyawan dengan baik dan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian (Sugiastini et al, 2021), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar, yang berarti bahwa semakin kondusif lingkungan kerja non fisik maka kepuasan kerja pegawai akan terpenuhi. Begitu pula sebaliknya, semakin tidak kondusif lingkungan kerja non fisik, maka pegawai akan merasa tidak puas dalam bekerja. Diperkuat juga oleh hasil

penelitian (Nata Wasistha & Rahyuda, 2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Gianyar, hal ini berarti semakin baik dan kondusif suatu lingkungan kerja fisik akan meningkatkan kepuasan kerja pada pegawai. Dengan begitu, hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara fisik dan non fisik memiliki kaitan erat dengan kepuasan kerja. Sehingga perlu mendorong instansi untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan mendukung karyawan dalam bekerja untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja.

2.4.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Jika gaya kepemimpinan yang digunakan sesuai dengan tujuan instansi, maka hal ini dapat menciptakan kondisi atau lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan. Sehingga tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan menjadi semakin tinggi. Karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja tanpa adanya tekanan negatif baik dari rekannya ataupun dari pimpinan di atasnya. Pemimpin dengan gaya kepemimpinannya dikatakan tidak sukses apabila tidak bisa memotivasi, menggerakkan, dan memuaskan pegawai pada suatu pekerjaan. Dengan adanya gaya pemimpin yang bisa mempengaruhi karyawan dalam bekerja dengan baik, maka hal tersebut akan bisa meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hijrah, 2019) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat, sebab aktivitas pegawai di instansi sangat tergantung dari penerapan gaya kepemimpinan di dalam instansi. Diperkuat juga oleh hasil penelitian (Meirina & Ibrahim, 2021) yang menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat. Hal ini berarti apabila pemimpin mampu menggunakan gaya kepemimpinan dengan baik, maka meningkatkan kepuasan kerja pegawai ASN. Dengan begitu, hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan

memiliki kaitan erat dengan kepuasan kerja, karena pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan yang baik akan bisa meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2.4.4 Pengaruh K3, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh (Dienata et al, 2020) menyimpulkan bahwa K3 mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kepuasan kerja karyawan Badan Pemerintahan Kota Malang Bagian Umum, disimpulkan bahwa apabila K3 meningkat, maka kepuasan kerja akan menurun. Penelitian ini juga menyimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif, disimpulkan bahwa apabila lingkungan kerja meningkat, maka kepuasan kerja akan meningkat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara K3 dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Muhlis & Rusli, 2020) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja Perangkat Desa Sondosia Kecamatan Bolo Kabupaten Bima, disimpulkan bahwa meningkatnya gaya kepemimpinan akan diikuti oleh meningkatnya kepuasan kerja. upaya peningkatan kepuasan kerja menjadi lebih efektif dapat dilakukan dari penciptaan gaya kepemimpinan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

2.5 Pengembangan Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2018: 134) menjelaskan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan uraian dari teori-teori diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- 1 : Diduga terdapat pengaruh K3 secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Kelurahan Semper Barat
- 2 : Diduga terdapat pengaruh Lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Kelurahan Semper Barat
- 3 : Diduga terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Kelurahan Semper Barat
- 4 : Diduga terdapat pengaruh K3, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Kelurahan Semper Barat.