

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.2.1. Kepemimpinan

2.2.1.1. Pengertian Kepemimpinan

Pemimpin adalah seseorang yang mempunyai sikap, kemampuan, naluri dan ciri-ciri kepribadian yang mampu menciptakan suatu keadaan, sehingga orang yang dipimpinya dapat saling bekerja untuk mencapai mereka. Sedangkan kepemimpinan telah dideskripsikan oleh beberapa para ahli merupakan suatu tindakan yang memengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan-tujuan tertentu. Beberapa para ahli menjelaskan beberapa pengertian kepemimpinan, sebagai berikut:

Menurut Fahmi (2017:15), “kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang menguji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan”.

Menurut George R. Terry (2018:57) kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, aktivitas mempengaruhi orang-orang untuk bekerja sama secara sadar dalam hubungan tugas, berusaha untuk mencapai tujuan kelompok secara sukarela.

Menurut Bedu dan Djafri (2017:33) kepemimpinan adalah upaya untuk mempengaruhi orang lain dengan memberikan dorongan dan bimbingan dalam bekerja sama untuk mengejar tujuan yang telah disepakati bersama.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah sebuah kegiatan yang dilakukan untuk mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi perilaku individu atau kelompok untuk melakukan sesuatu tindakan dalam mencapai suatu tujuan.

2.2.1.2. Fungsi Kepemimpinan

Hamdani Nawawi dalam bukunya yang berjudul Kepemimpinan yang Efektif menjelaskan berbagai macam fungsi kepemimpinan sebagai berikut :

1. Fungsi Instruktif

Fungsi ini menempatkan pemimpin sebagai pengambil keputusan dan pemberi tugas terhadap para bawahannya. Sementara itu, para bawahan bertugas untuk menjalankan segala instruksi yang diperintahkan oleh para pemimpin.

2. Fungsi Konsultif

Fungsi konsultif sifatnya dua arah. Bawahan dapat berkonsultasi pada pemimpin untuk mencari jalan terbaik dalam mencapai tujuan bersama. Pemimpin diharapkan cukup bijak dan punya pengetahuan terkait hal yang sedang dikerjakan supaya bisa mengarahkan bawahannya dengan baik.

3. Fungsi Partisipasi

Dalam fungsi ini, pemimpin mampu mengaktifkan partisipasi para pesertanya sehingga mereka juga turut berpartisipasi dan berinisiatif dalam suatu proyek. Para bawahan tidak hanya sekedar menjalankan perintah saja.

4. Fungsi Delegasi

Dalam fungsi delegasi, pemimpin mampu untuk mendelegasikan suatu wewenang kepada orang lain yang memang sesuai dengan tugas tersebut. Bukan hanya memerintah ia juga harus mampu mengetahui tugas-tugas yang cocok didelegasikan kepada bawahannya.

5. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian berarti pemimpin mampu untuk mengendalikan segala aktivitas bawahannya agar efektif bertugas untuk mencapai tujuan dan tidak keluar jalur. Dalam menjalankan fungsi ini, dibutuhkan pemimpin yang tegas dan juga pemimpin yang teliti dalam mengamati bawahannya.

2.2.1.3. Gaya Kepemimpinan

Path-goal theory adalah pendekatan kontingensi untuk kepemimpinan di mana tanggung jawab pemimpin adalah untuk meningkatkan motivasi bawahan dengan mengklarifikasi perilaku yang diperlukan untuk penyelesaian tugas dan penghargaan. Teori yang dikembangkan oleh Robert J. House ini digunakan untuk melihat keefektifan pemimpin dalam situasi yang berbeda. Teori ini sering

dianggap sebagai path-goal karena terfokus seperti apa pemimpin memengaruhi persepsi dari pengikutnya dan banyak yang berpendapat menggunakan model ini pemimpin menjadi lebih efektif karena efek positif yang diberikan oleh pemimpin yaitu seperti motivasi kepada followers untuk meningkatkan kinerja serta kepuasan kerja. Dimana, gaya kepemimpinan ini dibagi menjadi 4 tipe, yaitu:

- a. Kepemimpinan pengarah (directive leadership). Adalah Pemimpin yang memberikan bimbingan khusus pada karyawannya dengan menetapkan standar kinerja, mengkoordinasi kinerja kerja dan meminta karyawan untuk mengikuti aturan aturan organisasi.
- b. Kepemimpinan pendukung (supportive leadership). Adalah pemimpin yang memberikan perhatian pada kebutuhan pribadi karyawannya seperti membantu dalam penyelesaian masalah pribadi yang ada di organisasi.
- c. Kepemimpinan partisipatif (participative leadership). Adalah pemimpin yang berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran-saran dan ide mereka sebelum mengambil suatu keputusan.
- d. Kepemimpinan berorientasi prestasi (achievement-oriented leadership). Adalah pemimpin yang menetapkan target, dan mengharapkan bawahan untuk berprestasi semaksimal untuk mengembangkan prestasi dalam mencapai tujuannya.

2.2.1.4. Indikator Kepemimpinan

Menurut Samsudin (2017:293), ada beberapa indikator untuk mengukur kepemimpinan yaitu:

1. Keinginan untuk menerima tanggung jawab
Seorang pemimpin yang menerima kewajiban untuk mencapai suatu tujuan berarti bersedia bertanggung jawab pada pimpinannya atas segala yang dilakukan bawahannya.
2. Kemampuan untuk “perceptive”
Perceptive adalah menunjukkan kemampuan untuk mengamati atau menemukan kenyataan dari suatu lingkungan. Setiap pimpinan harus mengenal tujuan organisasi sehingga ia dapat bekerja untuk membantu mencapai tujuan tersebut.
3. Kemampuan bersikap objektif.

Objektivitas adalah kemampuan untuk melihat suatu peristiwa atau merupakan perluasan dari kemampuan perluasan dari kemampuan persepsi. Objektivitas membantu pimpinan untuk meminimumkan faktor-faktor emosional dan pribadi yang mungkin mengaburkan realitas.

4. Kemampuan untuk menentukan prioritas.

Kemampuan ini sangat diperlukan karena pada kenyataannya masalah-masalah yang harus dipecahkan bukan datang satu per satu, melainkan datang bersamaan dan berkaitan antara satu dengan yang lainnya.

5. Kemampuan untuk berkomunikasi.

Kemampuan untuk memberikan dan menerima informasi merupakan keharusan bagi seorang pemimpin. Oleh karena itu, pemberian perintah dan penyampaian informasi kepada orang lain mutlak perlu dikuasai.

2.2.2. Kompensasi

2.2.2.1. Pengertian Kompensasi

Menurut Ganyang (2018:93) kompensasi perlu dirancang dengan baik oleh manajemen perusahaan agar berdampak positif bagi perkembangan perusahaan yang bersangkutan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa sehubungan dengan hasil kerjanya yang diberikan kepada perusahaan pada periode tertentu.

Menurut Elmi (2017:83) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi/perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, memperkerjakan, dan mempertahankan karyawan.

Menurut Hasibuan (2017) kompensasi adalah semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa sehubungan dengan kerjanya yang di berikan kepada perusahaan.

2.2.2.2. Faktor Yang Memengaruhi Kompensasi

Menurut Sutrisno (2017:191) besar kecilnya pemberian kompensasi tidak mungkin dapat ditentukan begitu saja, tanpa mengantisipasi perkembangan keadaan sekitar yang meng`elilingi gerak perusahaan. Penetapan kompensasi yang hanya berdasarkan keinginan sepihak (perusahaan) saja tanpa didasarkan pada perhitungan-perhitungan yang rasional dan bisa dipertanggungjawabkan secara yuridis akan sulit diterapkan dalam jangka panjang. Karena itu, ada anggapan bahwa besar kecilnya kompensasi akan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya :

1. Tingkat biaya hidup

Kompensasi yang diterima seorang karyawan baru mempunyai arti bila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM).kebutuhan fisik minimum karyawan yang tinggal di kota besar akan jauh berbeda dengan kebutuhan fisik minimum bagi karyawan yang tinggal di kota kecil. Perbedaan tingkat KFM akan selalu mengikuti fluktuasi tingkat biaya hidup sehari-hari yang terdapat di lokasi yang berbeda.

Bila perusahaan tidak tanggap terhadap fluktuasi biaya hidup dalam menetapkan kompensasi akibatnya tentu dapat dibayangkan, akan terjadi pergolakan, dalam perusahaan, berkembangnya rasa tidak puas, atau pemogokan pekerja untuk menuntut kenaikan upah. Situasi demikian dapat membahayakan keberadaan perusahaan.Oleh sebab itu, perusahaan harus mempertimbangkan dan selalu menyesuaikan tingkat kompensasi yang diberikannya dengan tingkat biaya hidup yang berlaku di daerahnya.

2. Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain

Dewasa ini, transportasi semakin lancar, arus informasi tidak mungkin dapat dibendung lagi. Termasuk informasi tentang kompensasi yang berlaku di perusahaan lain untuk macam kegiatan yang sama, cepat diketahui. Bila tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah dari yang diberikan oleh perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama, maka akan dapat menimbulkan rasa tidak puas di kalangan karyawan, yang dapat berakhir dengan banyaknya tenaga potensial meninggalkan perusahaan.

Sebaliknya, jika tingkat kompensasi yang diberikan terlampaui tinggi, juga membawa dampak buruk, karena seolah-olah perusahaan menutup mata terhadap tingkat kompensasi rata-rata yang berlaku. Untuk meniadakan hal negatif seperti ini, maka perusahaan perlu selalu melakukan studi banding dalam menentukan tingkat kompensasi yang sedang berlaku di perusahaan-perusahaan lain, agar karyawan dan perusahaan tidak ada yang dirugikan.

3. Tingkat kemampuan perusahaan

Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi para karyawannya. Sebaliknya, perusahaan yang tidak mampu tentu tidak mungkin dapat membayar tingkat kompensasi yang diharapkan para karyawan.

Oleh sebab itu, perusahaan yang bijaksana harus selalu menginformasikan kepada seluruh karyawannya tentang tingkat kepuasan perusahaan dari waktu ke waktu. Bila karyawan bekerja dengan baik, maka kepuasan perusahaan juga akan tinggi, sehingga perusahaan dapat membayar kompensasi lebih besar kepada karyawan.

4. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab

Jenis pekerjaan biasanya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab para karyawan. Karyawan yang mempunyai kadar pekerjaan yang lebih sukar dan dengan tanggung jawab yang lebih besar tentu akan diimbangi dengan tingkat kompensasi yang lebih besar pula. Adapun pekerjaan yang sifatnya tidak begitu sulit dan kurang memerlukan tenaga dan pikiran, akan mendapat imbalan kompensasi yang lebih rendah.

Contohnya, seorang montir mobil memerlukan keterampilan yang lebih rumit dan tanggung jawab yang lebih besar dibandingkan dengan seorang pekerja bagian pengetikan. Kedua jenis pekerjaan ini tentu memperoleh tingkat kompensasi yang berlainan.

5. Peraturan perundang-undangan yang berlaku

Suatu perusahaan akan selalu terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk pula tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Pemerintah menetapkan bahwa kompensasi yang

diberikan oleh suatu perusahaan haruslah dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM) para karyawan. Bila hal ini tidak dilaksanakan, maka perusahaan ini akan termasuk perusahaan yang tidak memenuhi peraturan pemerintah.

Realitanya banyak perusahaan yang tidak mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam hal pemberian kompensasi pada para karyawan. Oleh karena itu, sangat diperlukan peranan serikat pekerja sebagai jembatan antara karyawan dengan perusahaan. Letak kaitan pemberian kompensasi seharusnya memenuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku.

6. Peranan serikat buruh

Dalam masyarakat kita, keberadaan serikat pekerja yang ada dalam perusahaan-perusahaan dirasa penting. Ia akan dapat menjemput kepentingan para karyawan dengan kepentingan perusahaan. Supaya tidak terjadi konflik antara kedua kepentingan, maka peranan serikat pekerja dapat membantu memberikan masukan dan saran kepada perusahaan untuk memelihara hubungan kerja dengan para karyawan.

Para karyawan pun akan merasa terjamin akan kepentingan mereka bila keberadaan serikat pekerja itu benar-benar terasa turun memperjuangkan kepentingannya dan tidak hanya sebagai tameng penjaga kepentingan perusahaan.

2.2.2.3. Indikator Kompensasi

Hasibuan (2017:86) mengemukakan secara umum indikator kompensasi, yaitu :

1. Gaji, merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.
2. Upah, merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang di dasarkan pada jam kerja.
3. Insentif, merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kepuasannya melebihi standar yang ditentukan.
4. Tunjangan, merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.

5. Fasilitas, merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

2.2.3. Lingkungan Kerja

2.2.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti, 2017 menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Julita & Arianty, 2018 menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada pada sekitar perusahaan yang dapat mempengaruhi cara kerja dan kepuasan dari para karyawan dan tempat kerja.

Berdasarkan pengertian dari beberapa para ahli maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan yang berada dalam lingkup karyawan secara fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi cara kerja karyawan, tempat kerja dalam menjalankan tugas.

2.2.3.2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Secara umum, jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua area yaitu sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua kondisi fisik disekitar tempat kerja yang dapat memiliki dampak langsung atau tidak langsung pada karyawan.

Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori :

- a. Lingkungan kerja yang terkait langsung dengan karyawan misalnya kursi meja, tempat kerja dan lainnya.
- b. Lingkungan umum atau menengah juga dapat disebut sebagai lingkungan kerja yang memengaruhi kondisi karyawan misalnya pencahayaan, suhu, warna, kebisingan, getaran mekanis, dan banyak lainnya.

Guna membatasi pengaruh lingkungan kerja fisik seminimal mungkin yang dirasakan oleh karyawan manusia harus terlebih dahulu diperiksa baik yang berkaitan dengan lingkungan fisik dan perilaku.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik yaitu situasi yang berkaitan dengan hubungan industri, baik hubungan dengan manajer maupun hubungan dengan kolega dan hubungan dengan bawahan. Bisnis baru dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kolaborasi antara tingkat atasan, bawahan dan mereka yang berstatus sama. Kondisi yang harus dibuat oleh setiap perusahaan adalah suasana keluarga, pengendalian dari dan komunikasi yang baik. Oleh karena itu, lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan sekelompok lingkungan kerja yang tidak dapat diabaikan.

2.2.3.3. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Beberapa factor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja anatra lain sebagai berikut:

1. Bangunan tempat kerja
2. Area kerja yang luas
3. Ventilasi pertukaran udara
4. Ada tempat ibadah agama
5. Ada sarana transportasi umum atau khusus yang dapat digunakan karyawan untuk bekerja dengan mudah dan nyaman.

2.2.3.4. Indikator Lingkungan Kerja

Suatu kondisi lingkungan juga dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis akan meningkatkan kepuasan karyawan. Menurut Sudaryo (2018) indikator-indikator lingkungan kerja adalah: \

1. Penerangan.
2. Pewarnaan.
3. Kebersihan.
4. Pertukaran.
5. Suara/Kebisingan.
6. Keamanan.

2.2.4. Kepuasan Kerja

2.2.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan pegawai terhadap pekerjaannya dalam sebuah organisasi instansi, apakah senang atau tidak senang, hal ini merupakan hasil interaksi pegawai dengan lingkungan kerjanya serta penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja (Rosmaini & Tanjung, 2019).

Robbins (dalam Syaidarman, 2017) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Berdasarkan pengertian dari beberapa para ahli maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap seseorang yang menyukai pekerjaannya maka akan mendapat hasil dari pekerjaan yang dicapai.

2.2.4.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sutrisno (2017) yaitu :

1. Faktor Psikologis

Faktor ini berhubungan dengan kondisi kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketenteraman dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat dan keterampilan. Seseorang yang memiliki ketenteraman dalam bekerja akan bekerja dengan perasaan yang positif sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan yang dapat berpengaruh pada kepuasan kerja.

2. Faktor sosial

Faktor ini berhubungan dengan interaksi sosial antara karyawan dengan rekan kerja maupun karyawan dengan atasan.

3. Faktor fisik

Faktor ini berhubungan dengan kondisi fisik karyawan meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruang, suhu, penerangan, sirkulasi udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

4. Faktor finansial

Faktor ini berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, tunjangan, promosi, jaminan sosial, fasilitas yang diberikan dan sebagainya.

2.2.4.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2017:121-122) beberapa indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Kondisi pekerjaan (job conditions)

Umumnya, pekerjaan menarik yang memberikan pelatihan, variasi, kemandirian dan control memuaskan sebagian besar karyawan. Interdependensi, umpan balik, dukungan sosial dan interaksi dengan rekan kerja di luar tempat kerja juga sangat terkait dengan kepuasan kerja, bahkan setelah memperhitungkan karakteristik pekerjaan itu sendiri.

2. Kepribadian

Sama pentingnya dengan kondisi kerja untuk kepuasan kerja, kepribadian juga memainkan peran penting. Orang-orang yang memiliki evaluasi diri inti positif (yang percaya pada nilai batiniah dan kompetensi dasar puas dengan pekerjaan mereka dari pada orang dengan CSEs (Core Self Evaluations) negative.

3. Pembayaran (Paid)

Anda mungkin memperhatikan bahwa pembayaran sering muncul ketika orang membahas kepuasan kerja. Bayar tidak berkorelasi dengan kepuasan kerja dan kebahagiaan keseluruhan bagi banyak orang, tetapi efeknya bisa lebih kecil setelah seseorang mencapai tingkat standar hidup nyaman. Uang memang memotivasi orang, tetapi apa yang memotivasi kita tidak selalu sama dengan apa yang membuat kita bahagia.

4. Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (Corporate Social Responsibility)

Komitmen organisasi terhadap tanggung jawab sosial perusahaan (CSR), atau tindakan yang diatur sendiri untuk menguntungkan masyarakat atau lingkungan diluar apa yang dituntut oleh hukum, semakin mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Organisasi mempraktekkan CSR dalam sejumlah

cara, termasuk prakarsa keberlanjutan lingkungan, kerja nirlaba, dan pemberian amal.

2.2. Review Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Selain itu, untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian ini. Maka dalam kajian pustaka ini peneliti mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu sebagai berikut.

Penelitian yang pertama yang dilakukan oleh Rini Rahma Hayati dalam jurnal *Ekonomi Ilmu Manajemen* 3(2), 175-177, dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai”. Penelitian ini difokuskan pada Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode deskriptif analitik. Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis, dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 11,454$ dan $t_{tabel} = 1,664$ maka dapat diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ itu artinya hipotesis yang diajukan dapat diterima atau teruji kebenarannya.
2. Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 12,802$ dan $t_{tabel} = 1,664$ maka dapat diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ itu artinya hipotesis yang diajukan dapat diterima atau teruji kebenarannya.
3. Kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, hasil uji hipotesis diketahui bahwa korelasi dapat dikatakan signifikan apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ hasil-hasil perhitungan yang diperoleh bobot $F_{hitung} = 37,890$ sedangkan bobot F_{tabel} pada $\alpha 0,05$ dan $dk = 79 - 2 - 1 = 76$ diperoleh $F_{tabel} = 3,12$. Jadi nilai $F_{hitung} >$ nilai F_{tabel} . Dengan demikian berarti hipotesis yang diajukan dapat diterima/teruji kebenarannya.

Penelitian yang kedua yang dilakukan oleh Citha Agathanisa dan Arif Partono Prasetio dalam jurnal Mitra Manajemen. Dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda”. Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan Indogrosir Samarinda. Penelitian ini menggunakan penyebaran kuesioner untuk memperoleh data yang telah disebar kepada 107 karyawan Indogrosir Samarinda. Kuesioner yang telah tersebar terdiri dari 45 butir pernyataan dengan menggunakan enam (6) skala Likert. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini ialah analisis deskriptif yang digunakan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan Indogrosir Samarinda. Dalam penelitian ini analisis regresi linear sederhana juga digunakan dalam mengolah data kuesioner dan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif antara kompensasi dengan kepuasan kerja pada karyawan Indogrosir Samarinda.. Nilai koefisien determinasi yang didapat pada nilai ini ialah 0,620 yang menunjukkan bahwa tingkat kompensasi yang diberikan terhadap kepuasan kerja sebesar 62%. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan untuk perusahaan untuk meningkatkan pengelolaan pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja demi menjaga tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Penelitian yang ketiga yang dilakukan oleh Hendro Tamali dan Adi Munasip dalam jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol , No. 1, Maret 2019, 55-68. Dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT Pelindo I. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan survei. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, dan Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Pelindo I (Persero) Belawan yang berjumlah 120 orang. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 59 menggunakan rumus slovin. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji

asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Secara parsial variabel kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara parsial variabel kepemimpinan dan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara simultan kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang keempat yang dilakukan oleh Mhd. Andi Rasyid dan Hasrudy Tanjung dalam jurnal *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 3, No. 1, Maret 2020, 60-74*. Dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan”. Kepuasan kerja guru menjadi salah satu faktor yang harus diperhatikan, apabila guru merasakan kepuasan dalam bekerja, maka akan tercipta semangat kerja yang tinggi sehingga tujuan sekolah dapat tercapai secara maksimal. Banyak usaha yang telah dilaksanakan untuk meningkatkan kepuasan kerja guru. Diantaranya adalah dengan memberikan kompensasi yang sesuai, melengkapi dan menyiapkan berbagai sarana dan prasarana yang diperlukan guru dalam mengajar, memberikan motivasi kepada guru dan lain sebagainya. Namun, usaha yang sudah dilaksanakan tampaknya belum memperlihatkan hasil yang memuaskan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara simultan kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang kelima yang dilakukan oleh Rani Veriyani dan Arif Partono Prasetio dalam jurnal *Ilmiah Manajemen Ekonomi dan Akuntansi VOL. 2 NO. 2 JANUARI - JUNI 2018 e-ISSN: 2621-5306 dan VOL. III NO. 1 JANUARI -*

JUNI 2018. Dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Divisi Produksi PT. Soljer” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian kali ini dilakukan di PT. Soljer Abadi yang berlokasi di Kota Majalaya, dengan total responden yang berjumlah 102 responden yang merupakan karyawan pada Divisi Produksi pada bagian operator. Metode sampling yang digunakan selama penelitian adalah nonprobability sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner secara manual dengan total 38 butir pernyataan kepada responden yaitu karyawan PT. Soljer Abadi Divisi Produksi Bagian Operator. Skala pengukuran yang digunakan pada penelitian ini menggunakan Skala Likert. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana dan analisis deskriptif untuk menjelaskan hasil penelitian yang diperoleh. Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh secara signifikan positif terhadap kepuasan kerja yang artinya, kompensasi yang diberikan oleh PT. Soljer Abadi sudah baik dan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pimpinan perusahaan dalam mengelola kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan pada PT. Soljer Abadi memiliki tingkat loyalitas yang tinggi pada perusahaan dan dapat selalu mendukung operasional perusahaan.

Penelitian yang keenam yang dilakukan oleh Suprapti, Jannah Puji Astuti, Noor Sa'adah, Salis Diah Rahmawati, Rulyta Yuli Astuti, Yuli Sudargini dalam JOURNAL INDUSTRIAL ENGINEERING & MANAGEMENT RESEARCH (JIEMAR) Vol. 1 No. 2 : AUGUST 2020. Dengan judul “The Effect of Work Motivation, Work Environment, Work Discipline on Employee Satisfaction and Public Health Center Performance”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan, pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan karyawan pengaruh motivasi kerja Puskesmas Kepuasan, pengaruh lingkungan kerja Puskesmas Kepuasan, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Puskesmas, Pengaruh Pegawai kepuasan terhadap kepuasan Puskesmas. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada

80 pegawai tetap Puskesmas. Untuk pertanyaan/ Pernyataan tentang identitas responden didesain dalam bentuk semi terbuka kuesioner selain kuesioner tertutup. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan Skala Likert. Analisis dari penelitian ini menggunakan SEM (Structural Equation Model) dengan versi Smart PLS 3.0 sebagai alat statistik. Berdasarkan hasil analisis data melalui kuesioner yang disebar kepada responden, ditemukan beberapa kesimpulan sebagai berikut Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan karyawan, terdapat pengaruh lingkungan kerja yang signifikan terhadap kepuasan karyawan, yaitu: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja motivasi terhadap Kepuasan Puskesmas, terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap Kepuasan Puskesmas, terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja pada Puskesmas Kepuasan, terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan pegawai terhadap kepuasan Puskesmas.

Penelitian yang ketujuh yang dilakukan oleh Danang Afif Laksmiana, S.L.H.V. Joyce Lopian, dan Ferdinand Tumewu. Dengan judul “The Effect of Compensation, Leadership, Work Environment, and Training on Employee Performance of Bank Syariah Mandiri”. Di era globalisasi ini banyak investor yang mau menanamkan modalnya di Indonesia, dan sumber daya manusia adalah masalah utama yang dihadapi bangsa Indonesia. Departemen Sumber Daya Manusia sangat penting, karena mereka mengontrol karyawan perusahaan, mereka memilih karyawan yang tepat untuk bekerja di perusahaan, dan mereka mengatur kompensasi karyawan, pelatihan, dan terkadang lingkungan kerja karyawan. Tujuan dari Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan pelatihan terhadap karyawan kepuasan Bank Syariah Mandiri di Manado. Penelitian ini mengumpulkan data melalui kuesioner dan menggunakan Beberapa Regresi. Populasi yang diamati adalah pegawai Bank Syariah Mandiri dengan 30 responden sebagai ukuran sampel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan berpengaruh terhadap kepuasan pegawai, sedangkan kepemimpinan dan pelatihan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan

pada kepuasan karyawan. Untuk meningkatkan kepuasan pegawai, rekomendasi bagi Bank Syariah Mandiri harus menjaga kompensasi yang adil dan lingkungan kerja yang baik untuk karyawan mereka, juga membuat yang lebih baik program pelatihan untuk karyawan dan pemimpin harus meningkatkan keterampilan motivasi mereka untuk mendorong mereka karyawan.

2.3. Hubungan Antar Variabel

2.3.1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Kepemimpinan sangat berperan dalam sistem kerja sehingga dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Hasil dari beberapa penelitian juga menyatakan bahwa kepemimpinan sangat diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai organisasi. Menurut (Astuti & Iverizkinawati, 2018) “Dengan adanya penerapan kepemimpinan yang tepat akan membuat karyawan merasa puas dan tentunya dapat memperbaiki kinerjanya kearah yang lebih produktif sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai”.

2.3.2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian oleh Mabaso et al.(2017) di Afrika menyebutkan hasil dari penelitian yang dilakukan pada industri pendidikan, ialah terdapat pengaruh signifikan positif antara compensation dan benefit pada kepuasan kerja.

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Waspodo et al. (2017) di Indonesia pada industri manufaktur menunjukkan hasil signifikan positif. Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah disebutkan, hubungan mengenai kompensasi dan kepuasan kerja karyawan menunjukkan hasil ke arah signifikan positif. Hal ini berarti jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sudah memenuhi kebutuhan karyawan maka karyawan akan merasa puas dan kepuasan kerja meningkat. Begitu pula sebaliknya jika kompensasi yang diberikan tidak memenuhi kebutuhan karyawan maka tingkat kepuasan kerja menjadi menurun.

2.3.3. Pengaruh Lingkungan Terhadap Kepuasan Kerja

Kondisi lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para pegawai bekerja dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang

dibebankan. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok, (Sedarmayanti,2017). Hasil penelitian (Nabawi,2019); (Tamali& Munasip,2019); (Astuti & Iverizkinawati, 2018) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

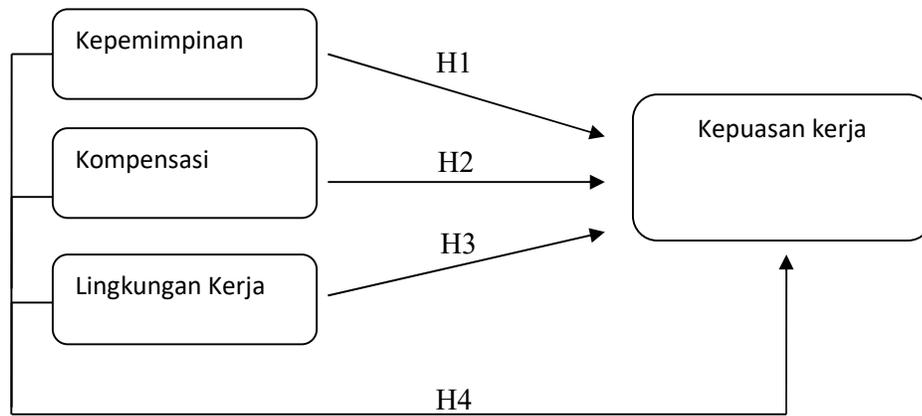
2.4. Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan uraian dari kerangka teori diatas, maka dapat dikemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. H1: Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Mutiara Sentral Timur.
2. H2: Terdapat pengaruh kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Mutiara Sentral Timur.
3. H3: Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Mutiara Sentral Timur.
4. H4: Terhadap pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Mutiara Sentral Timur.

2.5. Kerangka konseptual penelitian

Mengacu pada hubungan antar variabel penelitian yang sudah dijelaskan, maka dapat disusun suatu kerangka konseptual dalam penelitian ini seperti yang disajikan dalam bentuk paradigma. Paradigma dalam penelitian ini merupakan paradigma tiga variabel independen dan satu variabel dependen yang dapat digambarkan sebagai berikut:



Dalam kerangka konseptual ini dapat dijelaskan tentang pengaruh langsung antar variabel yang diteliti dan hipotesis yang akan terjadi dalam penelitian ini. Di dalam penelitian ini terdapat pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan, terdapat pengaruh langsung kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.