

BAB II

KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. Kepuasan Kerja Karyawan

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Tamali & Munasip (2019), kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang memiliki sisi banyak dimana dari salah satu sisi tersebut dapat memuaskan dan dari sisi yang lain kurang memuaskan. Sedangkan menurut Yuliani, et al (2022), kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang dirasakan seseorang dengan menunjukkan sikap kepada pekerjaan yang sudah diselesaikan. Karyawan yang merasa puas pada pekerjaannya merupakan suatu faktor penting dalam sebuah perusahaan. Menurut Purnama, et al (2019), kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan karyawan berkaitan dengan rasa menyenangkan atau tidak pekerjaan yang mereka terima. Sikap yang umum dilakukan pada pekerjaan yang dilakukan seseorang untuk menunjukkan perbedaan atas penghargaan yang telah diterima dengan apa yang seharusnya diterima.

Beberapa pendapat dari para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang

mengungkapkan perasaan karyawan dari hasil kerja yang telah dicapai baik secara positif maupun negatif.

b. Teori Kepuasan Kerja

Menurut Hartatik (2014:226) teori kepuasan kerja ini mencari landasan tentang perasaan yang dirasakan seseorang terhadap kepuasan kerja. Berikut beberapa teori kepuasan kerja:

1) *Discrepancy Theory* (Teori Perbandingan)

Kepuasan akan tercapai jika tidak terdapat perbedaan antara yang diinginkan dengan yang dipersepsikan dengan kenyataannya. Semakin jauh kenyataan yang dirasakan dari standar minimum, maka semakin besar pula ketidakpuasan kerja terhadap pekerjaannya.

2) Teori Keadilan

Teori ini menunjukkan apakah orang tersebut merasa puas atau tidak puas atas situasi yang dirasakan pada perasaan adil (*equity*) atau tidak adil (*inequity*). Perasaan adil dan tidak adil atas situasi yang didapat oleh setiap orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain pada tingkat dan jenis pekerjaan yang sama, pada tempat yang sama ataupun berbeda. Secara umum dapat diketahui bahwa keadilan menyangkut penilaian seseorang tentang perlakuan yang diterima atas tindakannya terhadap suatu pekerjaan. Seseorang akan merasa adil apabila perlakuan yang di dapatkan menguntungkan bagi dirinya. Sebaliknya jika orang tersebut merasa tidak adil jika perlakuan yang diterima dirasa merugikan bagi dirinya. Perasaan

yang tidak adil dialami oleh orang tersebut akan berpengaruh terhadap prestasi kerjanya karena ketidakpuasan yang diperoleh.

3) Teori Dua Faktor

Terdapat dua rangkaian kondisi yang mempengaruhi seseorang di dalam pekerjaannya yaitu intrinsik dan ekstrinsik.

a) Faktor Intrinsik

Faktor yang berhubungan dengan aspek-aspek yang berasal dari dalam dirinya. Jadi berhubungan dengan *job content*. Rangkaian ini menggambarkan tentang hubungan seseorang dengan apa yang dikerjakannya (*job content*) yaitu pekerjaan yang terkandung pada tugas.

b) Faktor Ekstrinsik

Faktor yang berasal dari luar dirinya. Faktor ini berhubungan dengan *job context*. Rangkaian ini menggambarkan tentang hubungan seseorang dengan hal-hal yang berada di lingkungan kerja disekitarnya.

c. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menggambarkan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Menurut Mangkunegara (2013:120), terdapat dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain:

- 1) Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur jenis kelamin, kondisi fisisk, Pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.
- 2) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (Golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

d. Cara Karyawan Mengungkapkan Ketidakpuasan

Menurut Badriyah (2018:240), ada empat cara karyawan mengungkapkan ketidakpuasannya yaitu sebagai berikut:

- 1) Keluar (*exit*), yaitu meninggalkan pekerjaan termasuk mencari pekerjaan lain.
- 2) Menyuarakan (*voice*), yaitu secara aktif memberikan saran perbaikan dan mendiskusikan masalah dengan atasan untuk memperbaiki kondisi.
- 3) Mengabaikan (*neglect*), yaitu secara positif membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, seperti sering absen, terlambat bekerja, kurangnya usaha, dan sering membuat kesalahan.
- 4) Kesetiaan (*loyalty*), yaitu secara optimis menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela organisasi ketika berhadapan dengan kecaman eksternal dan mempercayai organisasi serta manajemen untuk melakukan hal yang benar.

e. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Indrasari (2017:45), indikator dari kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan mengajukan kesempatan bagi karyawan untuk belajar sesuai dengan minat kerja dan memberikan kesempatan agar bisa bertanggung jawab.

2) Gaji

Karyawan akan merasa puas jika gaji yang mereka dapatkan sesuai dengan pekerjaan yang mereka kerjakan serta sama dengan karyawan lainnya.

3) Promosi

Promosi merupakan salah satu bentuk penghargaan yang di dapat karyawan dalam organisasi. Kepuasan karyawan akan meningkat jika karyawan mendapatkan promosi atas dasar prestasi kerja yang telah dicapai oleh karyawan tersebut.

4) Supervisi

Hal ini ditinjau dari atasan dari cara memperhatikan baik atau tidaknya pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, memberi nasehat dan membantu karyawan serta melakukan komunikasi dengan baik bersama karyawan. Kepuasan kerja karyawan akan meningkat apabila supervisor melakukan pengawasan dengan memotivasi karyawan.

5) Rekan kerja

Bila di dalam sebuah organisasi terdapat hubungan yang baik antar karyawan, bersahabat, serta saling membantu maka hal tersebut dapat menciptakan suasana kelompok yang kondusif, sehingga dapat menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Purnama, et al (2019), kepemimpinan merupakan suatu proses mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Sedangkan menurut Yuliani, et al (2022), kepemimpinan merupakan sebuah metode yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi karyawan, agar dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2019:197), kepemimpinan adalah seni seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Putri, et al (2022), kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang penting dan berpengaruh terhadap karyawan karena sosok pemimpin dapat mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan pendapat beberapa para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dengan cara mempengaruhi orang lain untuk memotivasi, memberikan contoh, serta membimbing karyawan dengan upaya agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

b. Fungsi-Fungsi Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2019:199), terdapat beberapa fungsi kepemimpinan yaitu:

- 1) Pengambilan keputusan dan merealisasi keputusan itu.
- 2) Pendelegasian wewenang dan pembagian kerja kepada para bawahan.
- 3) Meningkatkan daya guna dan hasil guna semua unsur manajemen (6M).
- 4) Memotivasi bawahan, supaya bekerja efektif dan bersemangat.
- 5) Mengembangkan imajinasi, kreativitas, dan loyalitas bawahan.
- 6) Pemrakarsa, penggiatan, dan pengendalian rencana.
- 7) Mengkoordinasi dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan bawahan.
- 8) Penilaian prestasi dan pemberian teguran atau penghargaan kepada bawahan.
- 9) Pengembangan bawahan melalui Pendidikan atau pelatihan.
- 10) Melaksanakan pengawasan melekat (waskat) dan tindakan-tindakan perbaikan jika perlu.
- 11) Memelihara aktivitas-aktivitas perusahaan sesuai dengan izinnya.

- 12) Mempertanggungjawabkan semua tindakannya kepada pemilik, karyawan, dan pemerintah.
- 13) Membina dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.
- 14) Pemberian kompensasi, ketenangan, dan keselamatan bagi karyawan.

c. Fungsi Kepemimpinan

Menurut Rifai yang dikutip oleh Riadi (2019), terdapat lima pokok fungsi kepemimpinan yaitu:

1) Fungsi instruksi

Fungsi ini bersifat satu arah,. Pemimpin berperan sebagai komunikator, yaitu pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

2) Fungsi konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin sering kali memerlukan bahan pertimbangan, yang mengharuskan untuk berkomunikasi dengan orang-orang yang dipimpinya, yang dinilai memiliki berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan. Tahap selanjutnya konsultasi dari pimpinan pada orang-orang yang di pimpin dapat dilakukan setelah keputusan ditetapkan dan sedang dalam pelaksanaan. Dengan menjalankan fungsi

konsultasi diharapkan keputusan yang diambil oleh pemimpin akan mendapat dukungan dan lebih mudah mengintruksikannya, sehingga kepemimpinan berlangsung efektif.

3) Fungsi partisipatif

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas orang lain.

4) Fungsi delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan.

5) Fungsi pengendalian

Fungsi pengendalian yaitu kepemimpinan yang sukses dan efektif serta mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan Bersama secara maksimal.

d. Indikator Kepemimpinan

Menurut Kartono yang dikutip oleh Harahap & Khair (2019), indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1) Kemampuan mengambil keputusan

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

2) Kemampuan motivasi

Kemampuan motivasi ini menjadi daya dorong bagi anggota organisasi agar dapat menggerakkan segala kemampuan serta waktu untuk melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

3) Kemampuan komunikasi

Kemampuan komunikasi merupakan kemampuan menyampaikan pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan agar orang tersebut dapat memahami apa yang disampaikan dengan baik secara langsung maupun tidak langsung.

4) Kemampuan mengendalikan bawahan

Seorang pemimpin perlu memiliki keinginan agar orang lain mau mengikuti perintahnya dengan menggunakan kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan perusahaan.

5) Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan salah satu faktor yang penting dan harus dimiliki oleh seorang pemimpin, yang dapat diartikan sebagai kewajiban dalam menghadapi segala sesuatu serta memberikan jawaban dan menanggung akibat.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Andar. et al (2022), kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan yang ada didalamnya merasa aman dan nyaman sehingga dapat melaksanakan pekerjaan dengan optimal. Kesan yang nyaman dalam lingkungan kerja dapat mengurangi rasa jenuh dan bosan saat bekerja. Sedangkan menurut Misdiana, et al .(2018), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun kelompok. Menurut Rodiyana & Virby (2019), lingkungan kerja merupakan merupakan faktor penting dimana jika lingkungan tersebut menyenangkan maka dapat berpengaruh positif terhadap produktivitas, kualitas, pelayanan konsumen dan kepuasan kerja.

Berdasarkan dari beberapa pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi lingkungan disekitar tempat kerja karyawan yang berpengaruh terhadap kegiatan yang berlangsung dalam perusahaan.

b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sihaloho & Siregar (2019), secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis yaitu:

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan segala keadaan yang berbentuk fisik yang berada di tempat kerja serta dapat mempengaruhi pegawai.

Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

a) Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja selalu menarik untuk dilihat juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja agar karyawan merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

b) Peralatan kerja yang memadai

Karyawan sangat membutuhkan peralatan kerja yang memadai karena hal tersebut sangat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dalam perusahaan.

c) Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan untuk mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan di perusahaan. Selain itu perusahaan harus memperhatikan tentang cara memanusiaakan karyawan, seperti menyediakan fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah Lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

d) Tersedianya sarana angkut

Tersedianya sarana angkut akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang di peruntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah, dan mudah diperoleh.

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan sebuah keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja. Lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

a) Hubungan rekan kerja setingkat

Hubungan ini merupakan suatu hubungan antara rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling instrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

b) Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan ini harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan. Dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

c) Kerja sama antar karyawan

Kerja sama antar karyawan harus selalu dijaga dengan baik, karena hal tersebut akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka kerjakan. Jika kerja sama antar karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Kondisi sebuah lingkungan bisa dikatakan baik jika karyawan dapat melakukan kegiatan secara optimal, aman dan nyaman sehingga dapat meningkatkan semangat kerja. Menurut Sedarmayanti (2017:145), indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1) Penerangan cahaya

Penerangan sangat penting bagi karyawan untuk kelancaran dan keselamatan dalam bekerja. Oleh karena itu penerangan perlu diperhatikan sehingga juga dapat membuat nyaman saat bekerja.

2) Temperatur

Saat dalam keadaan normal, tiap manusia memiliki temperatur tubuh yang berbeda. Setiap saat tubuh manusia selalu berusaha agar selalu berada dalam keadaan normal, dengan system tubuh yang sempurna agar tetap berada pada situasi yang nyaman.

3) Kebisingan

Kebisingan merupakan salah satu polusi yang cukup mengganggu konsentrasi dalam bekerja. Untuk jangka yang cukup panjang bunyi dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja sehingga hal tersebut dapat mengganggu konsentrasi.

4) Keamanan

Agar menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja menjadi aman maka perlu penjagaan keamanan lingkungan. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk keamanan adalah dengan cara memperkerjakan petugas keamanan seperti satpam.

5) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan membuat rasa nyaman bagi karyawan sehingga dapat menjalankan pekerjaan dengan maksimal.

4. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi

Menurut Hasibuan (2019:219), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut Purnama et al (2019), motivasi merupakan suatu hal yang berasal dari dalam atau dari luar diri seseorang yang membuat orang melakukan tujuan yang ingin dicapai. Menurut Tarjo et al (2022), motivasi merupakan suatu proses yang dimulai dengan defisiensi baik secara fisiologis maupun psikologis

yang menjadi penggerak seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan teori yang telah disampaikan sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah suatu penggerak yang muncul dari dalam diri seseorang untuk mempengaruhi semangat dan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

b. Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2019:222), terdapat dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif:

1) Motivasi positif

Motivasi positif yaitu cara manajer dalam memotivasi bawahan dengan cara memberikan hadiah atas prestasi yang telah mereka capai.

2) Motivasi negatif

Motivasi negatif yaitu dimana manajer memberikan motivasi kepada bawahan dengan standar mereka mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini dapat membuat semangat kerja karyawan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut di hukum, namun untuk jangka Panjang dapat berakibat kurang baik.

c. Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan motivasi menurut Hasibuan (2019:221), adalah sebagai berikut:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 8) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 11) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

d. Metode Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2019:222), metode motivasi dibedakan menjadi dua yaitu:

- 1) Motivasi langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi (material dan non material) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan.

2) Motivasi tidak langsung (*Indirect motivation*)

Motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas, sehingga karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya.

e. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Maslow yang dikutip Hasibuan (2014:153), menjelaskan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri dan kebutuhan aktualisasi diri. Dari faktor kebutuhan tersebut terdapat indikator-indikator motivasi kerja sebagai berikut:

1) Kebutuhan fisik

Kebutuhan ini ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada karyawan, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan, dan lain sebagainya.

2) Keamanan

Ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pension, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja.

3) Sosial

Ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis,

kebutuhan untuk diterima kelompok serta kebutuhan untuk mencintai dan di cintai.

4) Penghargaan

Ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.

5) Aktualisasi diri

Ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, karyawan tersebut akan mengerahkan kemampuan, keterampilan, dan potensinya.

B. Kajian Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar acuan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Berikut adalah beberapa dari penelitian terdahulu antara lain:

Tabel 2.1

Kajian Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Nama, Judul, Tahun	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian	Perbedaan
1.	Tutik Yuliani, Misna Ariani & Derry Muhammad Fahmi Ihsan, Analisis Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi, 2022	X1: Kepemimpinan X2: Lingkungan Kerja Y : Kepuasan Kerja M : Motivasi	<i>Path Analisis</i>	Kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi, motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan, kepuasan dan lingkungan kerja melalui motivasi tidak berpengaruh secara signifikan	Teknik analisis yang digunakan peneliti terdahulu menggunakan <i>Path Analisis</i>

No.	Nama, Judul, Tahun	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian	Perbedaan
2.	Misdiana, Iranita & Roni Kurniawan, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Karwikarya Wisman Graha Tanjungpinang, 2018	X1: Gaya Kepemimpinan X2: Motivasi Kerja X3: Lingkungan Kerja Y : Kepuasan Kerja	Regresi Linier Berganda	Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja	Variabel X1 pada peneliti terdahulu menggunakan gaya kepemimpinan, Lokasi penelitian yaitu PT.Karwikarya Wisman Graha Tanjungpinang
3.	Rizki Agung Pradana & Bowo Santoso, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo, 2022	X1: Gaya Kepemimpinan X2: Lingkungan Kerja X3: Motivasi Kerja Y : Kepuasan Kerja	<i>Inner Model</i>	Gaya kepemimpinan memiliki hasil positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan Kerja memiliki hasil negatif dan berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja memiliki hasil positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	Lokasi Penelitian terdahulu yaitu di PT. Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo, Variabel X1 pada peneliti terdahulu menggunakan gaya kepemimpinan, Teknik analisis yang digunakan peneliti terdahulu yaitu <i>Inner Model</i> .
4.	Nanda Rodiyana & Shelby Virby, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Balai Besar BMKG Wilayah 2 Ciputat, 2019	X1: Gaya Kepemimpinan X2: Motivasi Kerja X3: Lingkungan Kerja Y : Kepuasan Kerja	Regresi Linier Berganda	Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja	Variabel X1 pada peneliti terdahulu menggunakan gaya kepemimpinan, lokasi penelitian terdahulu berada di Kantor Balai Besar BMKG Wilayah 2 Ciputat
5.	Jefry & Carol Daniel Kadang, Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Assurance	X1: Lingkungan kerja X2 :Motivasi X3: Kepemimpinan Y : Kepuasan Kerja	<i>Inner Model</i>	Kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	Lokasi Penelitian terdahulu yaitu di Divisi Assurance PWC Indonesia di Jakarta, Teknik

No.	Nama, Judul, Tahun	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian	Perbedaan
	PWC Indonesia di Jakarta, 2021				analisis, Teknik analisis yang digunakan peneliti terdahulu yaitu <i>Inner Model</i> .

Sumber: Data yang diolah (2023)

C. Kerangka Berpikir

1. Hubungan Antara Kepemimpinan Dengan Kepuasan Kerja Karyawan

Hubungan antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan didukung oleh teori menurut Hasibuan (2019:196), kepemimpinan adalah seni seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Pengaruh pimpinan dalam perusahaan dapat menumbuhkan semangat karyawan dalam bekerja. Dengan teori ini maka dapat disimpulkan bahwa pemimpin yang *humble* sangat dibutuhkan dan banyak diidamkan oleh banyak karyawan untuk melakukan kerja sama dengan produktif. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yulianai, et al (2022), Misdiana, et al (2018), Rodiyana & Virby (2019), Jefry & Kadang (2021) dan Pradana & Santoso (2022) mengungkapkan hal yang sama yaitu kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan

Hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan didukung oleh teori menurut Sedarmayanti (2017:9), 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. Apabila lingkungan kerja sesuai dengan keinginan karyawan maka akan menimbulkan rasa puas akan lingkungan yang ditempati. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jefry & Kadang (2021), Yuliani, et al (2022), Misdiana, et al (2018) dan Rodiyana & Virby (2019) mengatakan hal yang sama yaitu lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

3. Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan

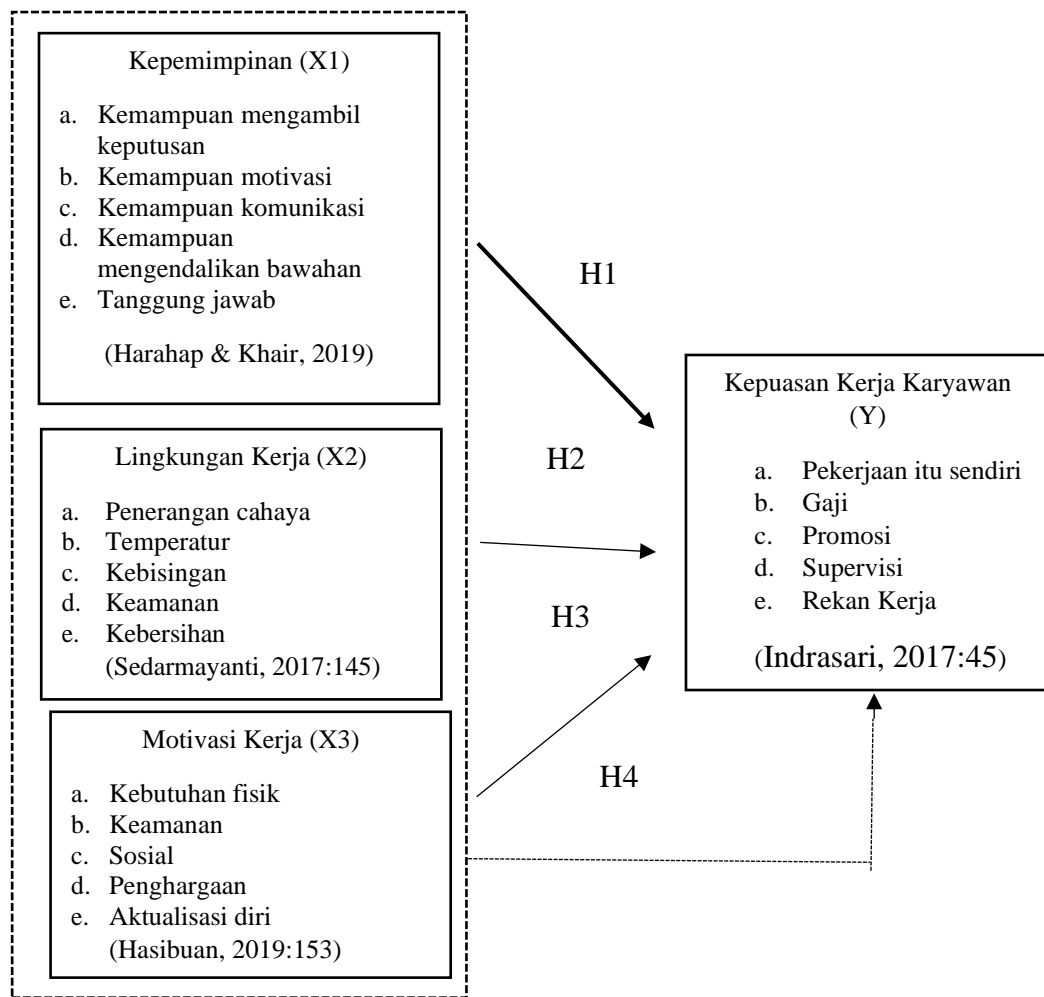
Hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan yang didukung oleh Hasibuan (2019:219), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Berdasarkan teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pradana & Santoso (2022), Rodiyana & Virby (2019), Jefry & Kadang (2021), Yuliani et al ,(2022) dan Misdiana, et al (2018) mengatakan hal yang sama yaitu motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

4. Hubungan Antara Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan adalah faktor yang penting dalam meningkatkan kerja karyawan dengan maksimal. Untuk mengukur kepuasan tidak mudah, karena banyak aspek yang mempengaruhinya. Oleh karena itu, adanya kepuasan yang maksimal diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Kepuasan kerja dapat digambarkan dari moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dapat dirasakan d dari dalam ataupun luar pekerjaan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jefry & Kadang (2021), Yuliani, et al (2022), Misdiana, et al (2018) dan Rodiyana & Virby (2019)mengatakan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

D. Kerangka Konseptual

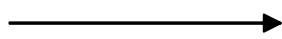
Menurut Sugiyono (2017:60), kerangka konseptual adalah suatu hubungan yang akan menghubungkan secara teoritis antara berbagai variabel penelitian, di antaranya yaitu variabel terikat atau dependen dengan variabel bebas atau independent yang akan diukur atau diamati melalui proses penelitian yang akan dilaksanakan.



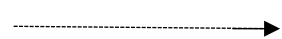
Gambar 2.1

Kerangka Konseptual

Keterangan :



Pengaruh Parsial



Pengaruh Simultan

E. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk pertanyaan (Sugiyono, 2017:99). Hipotesis dari penelitian ini adalah:

H1: Diduga kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja.

H2: Diduga lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja.

H3: Diduga motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja.

H4: kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja diduga berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja.