

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Manajemen Sumber daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dan bagi pengembangan diri sendiri. Menurut Hamali (2018:2) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya dan Ricardianto (2018:15) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal. Sedangkan menurut Hasibuan (2019:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Berdasarkan pengertian diatas, penulis menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pendekatan sumber daya manusia terhadap motivasi, pengembangan, mengatur

hubungan dan peranan tenaga kerja agar membantu terwujudnya tujuan perusahaan atau organisasi.

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Sadili (2010:30) adalah memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja terhadap organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. 4 (empat) tujuan MSDM adalah:

1. Tujuan Sosial

Agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

2. Tujuan Organisasional

Sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

3. Tujuan Fungsional

Mempertahankan kontribusi departemen manajemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Tujuan Individual

Tujuan pribadi dari setiap anggota dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi atau perusahaan.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017:9) bahwa tujuan MSDM adalah sebagai berikut:

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2016:21) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Fungsi Manajerial
 - a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam

membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

b. Pengorganisasian

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

c. Pengarahan

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

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai

dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.

b. Pengembangan

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

c. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

g. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Menurut Afandi (2018:66) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat – alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja

dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Demikian pula menurut Nitisemito (2019:108) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017:23) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan.

Dari beberapa definisi menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok untuk menjalankan pekerjaan dan menciptakan kondisi kerja yang baik agar tercapai tujuan yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

2.2.2 Dimensi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2016:97) menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui beberapa hal yaitu sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik
 - a. Penerangan

Sebagai penerangan dalam sebuah ruangan, kita dapat merasakan kenyamanan baik dalam aktivitas *indoor* maupun *outdoor*.

b. Suhu Udara

Tinggi dan rendahnya derajat yang dihasilkan dari panas maupun dingin didalam maupun diluar ruangan.

c. Suara Bising

Suara yang dapat mengganggu pendengaran dapat mengurangi kekuatan pendengaran orang yang terpapar.

d. Penggunaan Warna

Tindakan yang mengubah warna pemakaian untuk sebuah ruangan.

e. Keamanan Kerja

Keamanan Ruangan merupakan rasa aman atau keinginan setiap karyawab dalam bekerja. Secara material maupun moral.

f. Ruang Gerak yang diperlukan

Ruang gerak yang diperlukan megacu kepada kondisi lingkungan atau kondisi ruang kerja yang luas agar karyawan dapat bergerak leluasa selama bekerja.

2. Lingkungan Kerja Non-Fisik

a. Hubungan Kerja antara pimpinan dan bawahan

Terciptanya komunikasi yang baik, sikap menghormati dan patuh pada hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan, maka tujuan perusahaan akan mudah tercapai.

b. Hubungan Kerja antar rekan kerja

Terciptanya hubungan antara rekan kerja yang baik, maka kerja sama dalam tim dapat berjalan dengan mudah.

2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Faida (2019:108), ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja tersebut adalah sebagai berikut:

1. Hubungan sosial

Hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan pimpinan terjalin dengan baik, maka dapat membuat karyawan merasa nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu kinerja karyawan akan meningkat dan tujuan organisasi bisa dicapai.

2. Kelembaban

Udara yang panas dan kelembaban tinggi akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran (karena sistem penguapan). Sehingga mempengaruhi semakin cepatnya denyut jantung, karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen.

3. Bau

Pemakaian AC yang tepat dapat menghilangkan bau yang mengganggu disekitar.

4. Siklus udara

Udara normal mengandung 21% oksigen, 0,03% karbondioksida, dan 0,9% gas campuran. Siklus udara yang tidak baik apabila terdapat gejala sesak nafas pada tubuh orang normal. Maka siklus udara yang baik adalah ventilasi cukup dan tanaman.

5. Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

6. Kebersihan

Setiap perusahaan seharusnya selalu menjaga kebersihan lingkungan sebab selain mempengaruhi kesehatan, dapat mempengaruhi kejiwaan seseorang. Lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang bagi karyawan. Dan rasa senang ini dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih semangat dan bergairah.

7. Keamanan

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga manusia (satpam) dan elektronik (cctv).

2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Fachrezi dan Khair (2020:111) adapun indikator lingkungan kerja yaitu:

1. Fasilitas

Sesuatu yang digunakan dan dipakai dalam bentuk sarana dan prasarana yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan pegawai sehingga dapat memperlancar penyelesaian tugas.

2. Kebisingan

Bunyi yang tidak diinginkan dari usaha atau kegiatan dalam tingkat dan waktu dan tertentu yang dapat menimbulkan gangguan kesehatan manusia dan kenyamanan lingkungan.

3. Sirkulasi udara

Proses pergantian udara di ruang dengan memasukkan udara dari luar dan membuang udara di dalam.

4. Hubungan kerja

Hubungan antara pengusaha dengan dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja.

2.2.5 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2014:103) bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada di dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan dimana dia bekerja.

2.3 Motivasi

2.3.1 Pengertian Motivasi

Istilah motivasi (motivation) berasal dari bahasa latin, yakni movere, yang berarti “menggerakkan” (to move). Motivasi dalam manajemen pada umumnya hanya diperuntukan pada sumber daya manusia dan khususnya untuk para bawahan. Motivasi itu sendiri merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang pegawai dalam bekerja. Meskipun kemampuan dari karyawan maksimal disertai dengan fasilitas yang memadai, namun jika tidak ada motivasi untuk mendorong karyawan untuk bekerja sesuai tujuan maka pekerjaan tersebut tidak akan berjalan sesuai dengan tujuan. Hafidzi (2019:52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu

bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan dan Gitosudarmo (2015: 109) menyatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan tersebut. Sedangkan menurut Widodo (2017:187), Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya.

Berdasarkan definisi menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi.

2.3.2 Dimensi Motivasi

Dimensi dan Indikator Motivasi Dimensi dan Indikator motivasi dalam penelitian ini mengacu pada Veithzal dan Basri (2016:837) adalah sebagai berikut:

1. Dimensi kebutuhan akan prestasi (*Need Achievement*) yang terdiri dari empat indikator yaitu:
 - a. Kebutuhan untuk mengembangkan kreativitas
 - b. Kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan
 - c. Kebutuhan mencapai prestasi tertinggi
 - d. Kebutuhan untuk bekerja secara efektif dan efisien
2. Dimensi kebutuhan akan afiliasi (*Need Affiliation*) yang terdiri dari tiga indikator yaitu:
 - a. Kebutuhan untuk diterima
 - b. Kebutuhan untuk menjalin hubungan baik antar karyawan
 - c. Kebutuhan untuk ikut serta dan bekerja sama
3. Dimensi kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power*) terdiri dari tiga indikator yaitu:
 - a. Kebutuhan untuk memberikan pengaruh
 - b. Kebutuhan untuk mengembangkan kekuasaan dan tanggung jawab
 - c. Kebutuhan untuk memimpin dan bersaing

2.3.3 Tujuan dan Manfaat Motivasi

Terdapat beberapa tujuan dan manfaat motivasi menurut Hasibuan (2015:146) antara lain:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.

3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan.
4. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
6. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
7. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
8. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
9. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

2.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno (2016:116) motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

1. Faktor Intern

Faktor intern dapat yang mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal: Adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dapat dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang, faktor-faktor ekstern itu adalah:

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tapi pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

f. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan system dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. System

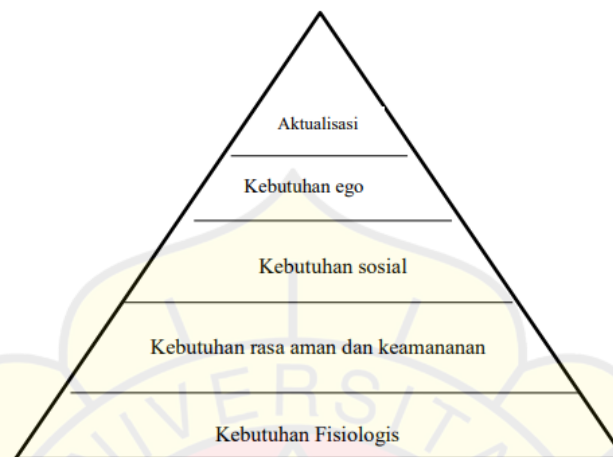
dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

2.3.5 Teori-teori Motivasi

Teori kebutuhan Teori ini dikemukakan oleh Abraham Maslow, teori ini digunakan untuk menunjukkan kebutuhan seseorang yang harus dipenuhi agar termotivasi dalam bekerja. Maslow juga berpendapat bahwa manusia termotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri manusia sesuai dengan waktu, keadaan, dan pengalaman yang bersangkutan dengan mengikuti hierarki tersebut. Namun, meskipun suatu kebutuhan telah terpenuhi, kebutuhan itu masih mempengaruhi perilaku dan tidak akan hilang, hanya intensitasnya yang akan lebih kecil.

Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya. Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai. Kita tidak mungkin memahami perilaku pegawai tanpa mengerti kebutuhannya.

Hierarki kebutuhan Maslow yang dikutip oleh Prabu Mangkunegara (2017:94) yaitu:



Gambar 2.1 Hierarki Kebutuhan Maslow

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut juga sebagai kebutuhan yang paling besar.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
3. Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.

5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu

2.4 Kepemimpinan

2.4.1 Pengertian Kepemimpinan

Pemimpin pada hakikatnya adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Kekuasaan adalah kemampuan untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahan sehubungan dengan tugas-tugas yang harus dilaksanakan. Menurut Sutrisno (2016:218) kepemimpinan ialah sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok dan menurut Fahmi (2016:122) kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Sedangkan Menurut Ricky dan Ronald (2018:3) kepemimpinan adalah proses memotivasi orang lain atau pengikutnya untuk mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan kepemimpinan adalah suatu kegiatan yang dilakukan seseorang dalam mempengaruhi

pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku orang lain agar termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi.

2.4.2 Dimensi Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2016:171), ada tiga dimensi kepemimpinan ditinjau dari gaya kepemimpinannya, adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

1. **Kepemimpinan Otoriter**

Kepemimpinan otoriter atau bisa di sebut kepemimpinan otokratis atau kepemimpinan diktator adalah suatu kepemimpinan dimana seorang pemimpin bertindak sebagai diktator, pemimpin adalah penguasa, semua kendali ada di tangan pemimpin.

2. **Kepemimpinan Delegatif**

Gaya Kepemimpinan delegatif dicirikan dengan jarang nya pemimpin memberikan arahan, keputusan diserahkan kepada bawahan, dan diharapkan anggota organisasi dapat menyelesaikan permasalahannya sendiri.

3. **Kepemimpinan Partisipatif**

Kepemimpinan partisipatif didefinisikan sebagai persamaan kekuatan dan sharing dalam pemecahan masalah dengan bawahan, melakukan konsultasi dengan bawahan sebelum membuat keputusan, menumbuhkan loyalitas dengan bawahan, dan memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan.

2.4.3 Fungsi Kepemimpinan

Menurut Nawawi (2017:47) secara operasional dapat dibedakan menjadi lima fungsi pokok kepemimpinan yaitu:

1. Fungsi Instruktif

Pemimpin berfungsi sebagai komunikator yang menentukan apa (isi perintah), bagaimana (cara mengerjakan perintah), bilamana (waktu memulai, melaksanakan dan melaporkan hasilnya), dan dimana (tempat mengerjakan perintah) agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif. Sehingga fungsi orang yang dipimpin hanyalah melaksanakan perintah.

2. Fungsi Konsultatif

Pemimpin dapat menggunakan fungsi konsultatif sebagai komunikasi dua arah. Hal tersebut digunakan manakala pemimpin dalam usaha menetapkan keputusan yang memerlukan bahan pertimbangan dan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinya.

3. Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi partisipasi pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinya, baik dalam pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya. Setiap anggota kelompok memperoleh kesempatan yang sama untuk

berpartisipasi dalam melaksanakan kegiatan yang dijabarkan dari tugas-tugas pokok, sesuai dengan posisi masing-masing.

4. Fungsi Delegasi

Dalam menjalankan fungsi delegasi, pemimpin memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan. Fungsi delegasi sebenarnya adalah kepercayaan seorang pemimpin kepada orang yang diberi kepercayaan untuk pelimpahan wewenang dengan melaksanakannya secara bertanggungjawab. Fungsi pendelegasian ini, harus diwujudkan karena kemajuan dan perkembangan kelompok tidak mungkin diwujudkan oleh seorang pemimpin seorang diri.

5. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian berasumsi bahwa kepemimpinan yang efektif harus mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Dalam melaksanakan fungsi pengendalian, pemimpin dapat mewujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

2.4.4 Teori Kepemimpinan

G.R Terry (2016:71) mengemukakan sejumlah teori kepemimpinan, yaitu:

1. Teori Otokratis

Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang diterapkan bersifat otoriter atau paksaan.

2. Teori Psikologis

Kepemimpinan ini menerapkan sisten motivasi agar memicu ketersediaan karyawan untuk memberikan yang terbaik untuk perusahaan.

3. Teori Sosiologis

Pemimpin diharapkan dapat menyelesaikan permasalahan didalam organisasi

4. Teori Suportif

Pemimpin berusaha menciptakan lingkungan pekerjaan yang menyenangkan guna memicu semangat karyawan didalam bekerja.

5. Teori laissez faire

Seorang pimpinan yang tidak becus yang menyerahkan semua tanggung jawab kepada bawahannya.

6. Teori Kelakuan Pribadi

Muncul berdasarkan kualitas kualitas pribadi atau pola kelakuan para pemimpinnya.

7. Teori Sifat Orang –Orang Besar Sifat-sifat unggul dan kualitas superior serta unik yang diharapkan kepada pemimpinnya.

8. Teori Situasi

Menjelaskan bahwa pimpinan harus bisa menyesuaikan diri terhadap situasi.

9. Teori Humanistik

Memenuhi seluruh kebutuhan insani melalui interaksi dengan rakyat/perusahaan.

2.4.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Setiawan dan Muhith (2013:31) ada beberapa faktor yang mempunyai relevansi atau pengaruh positif terhadap proses kepemimpinan dalam organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Kepribadian (personality), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalaman yang akan mempengaruhi pilihan gaya kepemimpinan.
2. Harapan dan perilaku atasan
3. Karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan akan berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan
4. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan
5. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan
6. Harapan dan perilaku rekan.

2.5 Kepuasan Kerja

2.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja.

Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Menurut Badeni (2017:43) kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negatif, puas atau tidak puas.

Menurut Mangkunegara (2013:117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain: umur, kondisi kesehatan, kemampuan, dan pendidikan. Sedangkan menurut Hasibuan (2017:202) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah suatu sikap atau perasaan seseorang terhadap pekerjaannya seperti emosional, sikap positif atau negatif.

2.5.2 Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Sinambela (2017:324) mengajukan empat dimensi pengukuran kepuasan kerja, yaitu:

1. Tantangan Pekerjaan

Karyawan cenderung memiliki pekerjaan yang memberikan kesempatan mereka menggunakan keahlian dan kemampuan, serta menawarkan variasi tugas, kebebasan dan umpan balik seputar sebaik mana pekerjaan yang kurang menantang cenderung membuat frustrasi dan rasa gagal. Dibawah kondisi menantang-menantang. Sebagian besar pekerjaan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2. Reward yang memadai

Kecenderungan pekerjaan dalam menginginkan sistem penghasilan dan kebijakan promosi yang adil, tidak mendua dan sejalan dengan harapannya. Saat pekerjaan menganggap bahwa penghasilan yang diterima setimpal dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keahlian dan sama berlaku bagi pekerja lainnya, kepuasan akan muncul. Tidak semua pekerjaan mencari uang dan sebab itu promosi merupakan alternatif lain kepuasan kerja. Banyak pula pekerjaan yang mencari kewenangan, promosi perkembangan pribadi, dan status sosial.

3. Kondisi kerja yang memadai

Perhatikan pekerjaan pada lingkungan kerja, baik kenyamanan ataupun fasilitas yang memungkinkan mereka melakukan pekerjaan secara baik. Studi-studi membuktikan bahwa pekerjaan cenderung tidak memiliki lingkungan kerja yang berbahaya atau tidak nyaman. Karyawan cenderung bekerja dilokasi yang dekat rumah, menggunakan fasilitas modern, serta peralatan yang mencukupi.

4. Kolega yang mendukung

Pekerjaan selain bekerja juga mencari kehidupan sosial. Tidak mengejutkan bahwa dukungan rekan kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja seorang pekerja. Perilaku atasan juga sangat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Studi membuktikan bahwa kepuasan kerja meningkat ketika supervisor dianggap bersahabat dan mau memahami, melontarkan pujian untuk kinerja bagus, mendengarkan pendapat pekerjaan dan menunjukkan minat personal terhadap mereka.

2.5.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2019:77) faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja adalah sebagai berikut:

1. Kesempatan untuk maju

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

2. Keamanan kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang Kepuasan Kerja, baik bagi karyawan. keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan saat kerja.

3. Gaji

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

4. Perusahaan dan Manajemen

Perusahaan dan Manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, faktor ini yang menentukan Kepuasan Kerja karyawan.

5. Pengawasan sekaligus atasannya

Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan Turn Over.

6. Faktor instrinsik dari pekerjaan

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

7. Kondisi kerja

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

8. Aspek sosial dalam pekerjaan

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

9. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10. Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

2.5.4 Teori-Teori Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:120) terdapat beberapa teori tentang kepuasan kerja dalam perusahaan yaitu sebagai berikut:

1. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Adam. Adapun komponen dari teori ini adalah input, outcome, comparison person, dan equity-in-equity.

2. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Teori ini pertamakali dipelopori oleh Proter. Ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai.

3. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai tergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai.

4. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap pada pandangan kelompok acuan.

5. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Teori ini menceritakan kejadian yang dialami oleh karyawan baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan atau tidak memberi kepuasan.

6. Teori Penghargaan (*Expectancy Theory*)

Pengharapan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus bahwa keputusan pegawai dapat memungkinkan mencapai suatu hasil dan menentukan hasil lainnya.

2.5.5 Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja

Dalam melakukan pekerjaan seorang karyawan pasti akan merasakan dampak kepuasan dan ketidakpuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan yang meningkat terhadap pekerjaan yang dirasakan karyawan, sedangkan ketidakpuasan merupakan seseorang yang dapat menimbulkan perilaku yang agresif. Ukuran untuk kepuasan dan ketidakpuasan dalam bekerja tidak dapat disamakan kepada seluruh karyawan, karena kebutuhan setiap karyawan berbeda-beda. Menurut Badriyah (2015:239) ada tiga dampak kepuasan dan ketidakpuasan kerja antara lain sebagai berikut:

1. Produktivitas atau kinerja (Unjuk kerja)

Produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja, jika tenaga kerja yang diterima karyawan sesuai dengan harapan atau dianggap adil maka karyawan merasa senang akan kepuasan kerjanya dan begitu juga sebaliknya.

2. Ketidakhadiran dan Turn over

Dalam menanggulangi ketidakhadiran dan keluarnya tenaga kerja perusahaan melakukan upaya yang cukup besar dengan menaikkan gaji, memberikan pujian, kesempatan promosi bagi karyawan tentu akan memberikan kepuasan kerja.

3. Kesehatan Kepuasan kerja menunjang tingkat dari fungsi fisik dan mental dan kepuasan merupakan tanda dari kesehatan. Tingkat dari kepuasan kerja dan kesehatan mungkin saling mengukuhkan sehingga peningkatan dari yang satu dapat meningkatkan yang lain

dan sebaliknya penurunan yang satu mempunyai akibat yang negatif.

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis, sebagai berikut:

Tabel 2.1
Tabel Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/ Tahun/Judul Penelitian	Variable yang diteliti dan dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
1.	Hilya Hafziah/2020/ Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja (Studi kasus pada Unit Pengelola Kebersihan (UPK) Badan Air Dinas Lingkungan Hidup Kecamatan Cakung Jakarta	Lingkungan Kerja: a. Suasana kerja b. Perlakuan c. Rasa aman d. Hubungan yang harmonis Motivasi: a. Kebutuhan untuk berprestasi b. Kebutuhan memperluas c. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan	Metode: Kuantitatif Alat Analisa: Analisis regresi berganda	Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap

	<p>Timur)</p> <p>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Vol : 2 No : 1 Tahun : 2020</p>	<p>Kepemimpinan:</p> <p>a. Fungsi kepemimpinan sebagai innovator</p> <p>b. Fungsi kepemimpinan sebagai komunikator</p> <p>c. Fungsi kepemimpinan sebagai motivator</p> <p>Kepuasan Kerja:</p> <p>a. Gaji</p> <p>b. Pekerjaan itu sendiri</p> <p>c. Rekan Sekerja</p> <p>d. Promosi</p> <p>e. Atasan</p>		<p>Kepuasan Kerja.</p>
2.	<p>Syaiful Bahri, dan Yuni Chairatun Nisa/2017/Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan</p> <p>Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis Vol : 18 No : 1 Tahun : 2017</p>	<p>Pengembangan Karir:</p> <p>a. Prestasi kerja</p> <p>b. Eksposur</p> <p>c. Jaringan kerja (Net Working)</p> <p>d. Pengunduran diri</p> <p>e. Kesetiaan pada organisasi</p> <p>f. Pembimbing dan sponsor</p> <p>g. Pengalaman internasional</p> <p>Motivasi Kerja:</p> <p>a. Kinerja</p> <p>b. Penghargaan</p> <p>c. Tantangan</p> <p>d. Tanggung Jawab</p> <p>e. Pengembangan</p> <p>f. Keterlibatan</p> <p>g. Kesempatan</p> <p>Kepuasan Kerja:</p>	<p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisa: Analisis regresi berganda</p>	<p>Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang berarti pengembangan karir dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan</p> <p>Motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja</p> <p>Pengembangan karir dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.</p>

		<ul style="list-style-type: none"> a. Gaji b. Kondisi Pekerjaan (Work Itself) c. Promosi d. Supervise e. Rekan Kerja 		
3.	<p>Akilah/2017/ Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Timmi Bersaudara Palembang</p> <p>Jurnal Manajemen Vol : 5 No : 2 Tahun : 2017</p>	<p>Lingkungan Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Lingkungan Kerja Fisik b. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik <p>Budaya Organisasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Inovatif b. Memberi Perhatian Pada Setiap Masalah Secara Detail c. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan d. Berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai e. Agresif dalam bekerja f. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja <p>Kepuasan Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Gaji b. Kesempatan untuk promosi c. Jenis pekerjaan d. Kebijakan dan prosedur e. Kondisi kerja 	<p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisa: Analisis regresi linier berganda</p>	<p>Pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada CV. Timmi Bersaudara, Pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada CV. Timmi Bersaudara, Pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada CV. Timmi Bersaudara</p>
4.	Anak Agung Gede Dharma Saputra, dan	<p>Kepemimpinan:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Kepemimpinan Otoriter 	<p>Metode: Kuantitatif</p>	<p>Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja</p>

	<p>Agoes Ganesha Rahyuda/2018/ Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kontrak Sekretariat Kantor Walikota Denpasar</p> <p>E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana Vol : 7 No : 5 Tahun : 2018</p>	<p>b. Kepemimpinan Delegatif c. Kepemimpinan Partisipatif</p> <p>Motivasi: a. Dorongan Internal b. Dorongan Ekternal</p> <p>Lingkungan Kerja: a. Lingkungan Kerja Fisik b. Lingkungan Kerja Non Fisik</p> <p>Kepuasan Kerja: a. Tantangan Pekerjaan b. Reward yang memadai c. Kondisi kerja yang memadai. d. Kolega yang mendukung</p>	<p>Alat Analisa: Analisis regresi linier berganda</p>	<p>Memiliki Pengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kontrak Pada Sekretariat Kantor Walikota Denpasar</p>
5.	<p>Inge Hutagalung Dan Rajab Ritonga/2018/Pengaruh Iklim Komunikasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan XYZ Bekasi</p> <p>ISSN: 2303-2006 Jurnal Kajian Komunikasi Vol : 6 No : 2</p>	<p>Iklim komunikasi: a. Komunikasi internal b. Komunikasi eksternal</p> <p>Komitmen karyawan: a. Komitmen afektif b. Komitmen normative a. Komitmen berkelanjutan</p> <p>Kepuasan kerja: a. Pernyataan gaji b. Jumlah</p>	<p>Metode: kuantitatif</p> <p>Alat Analisa: Regresi linear berganda</p>	<p>Hasil penelitian membuktikan variabel iklim organisasi dan variabel komunikasi interpersonal memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan variabel komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh</p>

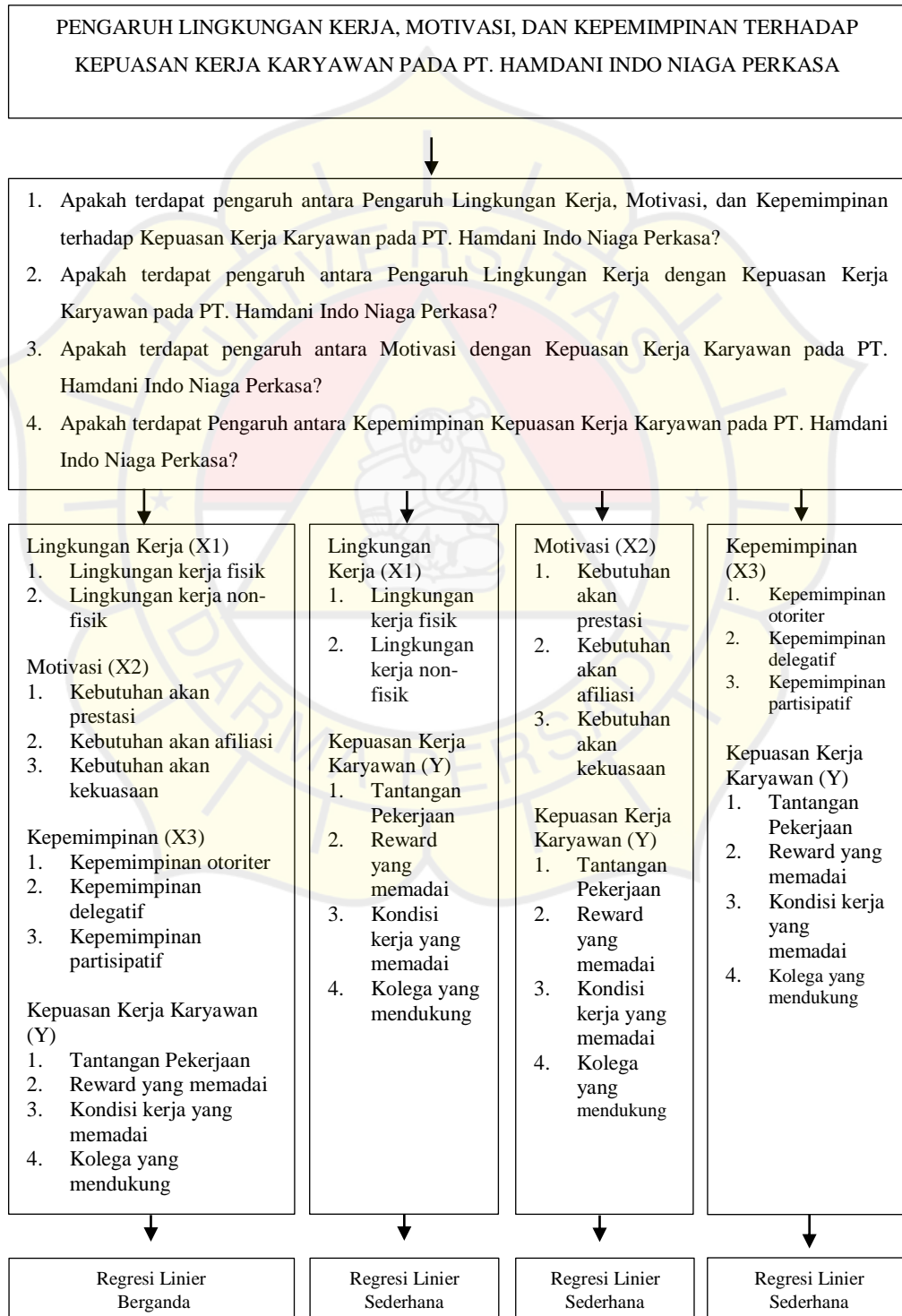
	Tahun : 2018	tunjangan c. Gaya kepemimpinan		signifikan terhadap kepuasan kerja.
6.	Firman Hidayat, Maman Suryaman, Risma Fitriani, dan Billy Nugraha/2021/ Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja di UKM Nahla Toys Cikampek Jurnal Sekretari dan Manajemen Vol : 5 No : 1 Tahun : 2021	Motivasi: a. Arah perilaku (<i>direction of behavior</i>) b. Tingkat usaha (<i>level of effort</i>) c. Tingkat kegigihan (<i>level of persistence</i>) Lingkungan Kerja: a. Penerangan b. Udara c. Kebersihan Kepuasan Kerja: a. Pekerjaan itu sendiri b. Mutu pengawasan supervise c. Gaji atau upah d. Kesempatan promosi e. Rekan kerja	Metode: kuantitatif Alat Analisa: Regresi linear berganda	Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada UKM Nahla Toys Cikampek Motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada UKM Nahla Toys Cikampek Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada UKM Nahla Toys Cikampek.

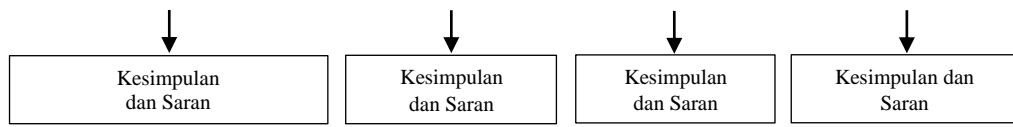
Sumber: Dibuat oleh penulis 2022

2.7 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2017:60) mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2), dan Kepemimpinan (X3) sebagai variabel bebas dan Kepuasan Kerja (Y) sebagai variabel terikat. Demikian ini adalah gambaran kerangka berfikir dalam penelitian ini sebagai berikut:





Sumber: Diolah oleh penulis tahun 2022

Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran



2.8 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran dan penelitian terdahulu diatas, maka penulis menyimpulkan hipotesis sementara sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2), dan Kepemimpinan (X3) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)?

H_{01} : Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2), dan Kepemimpinan (X3)

tidak berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Karyawan (Y).

H_{a1} : Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2), dan Kepemimpinan (X3)

berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

2. Apakah Lingkungan Kerja (X1) dengan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)?

H_{02} : Lingkungan Kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan kerja

Karyawan (Y).

H_{a2} : Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan (Y).

3. Apakah Motivasi (X2) dengan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)?

H_{03} : Motivasi (X2) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Karyawan (Y).

Ha₃ : Motivasi (X₂) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

4. Apakah Kepemimpinan (X₃) dengan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)?

Ho₄ : Kepemimpinan (X₃) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan kerja

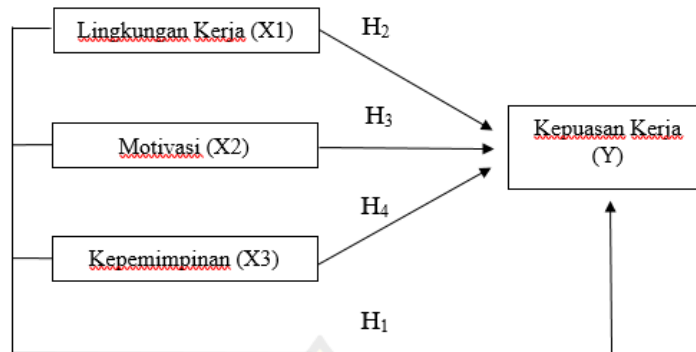
Karyawan (Y).

Ha₄ : Kepemimpinan (X₃) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan (Y).

2.9 Paradigma Penelitian

Menurut Sugiyono (2018 : 42) paradigma penelitian diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang akan digunakan. Berikut adalah gambar paradigma penelitian yang terdiri dari tiga variabel independen dan satu variabel dependen:



Sumber: Diolah Penulis tahun 2022

Gambar 2.3 Paradigma Penelitian

Dari gambar tersebut terlihat hubungan antara variabel lingkungan kerja (X1), Motivasi (X2), dan Kepemimpinan (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) secara parsial menggunakan rumus persamaan regresi $Y = a + bX$. Sedangkan secara simultan menggunakan rumus persamaan regresi $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$.