

BAB II TINJAUAN PUTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Walaupun objeknya sama-sama manusia, namun pada hakikatnya ada perbedaan hakiki antara manajemen sumber daya manusia dengan manajemen tenaga kerja atau manajemen personalia [10].

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya perusahaan, karyawan, dan masyarakat [11].

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbangan, dan penilaian [10].

Manajemen sumber daya manusia adalah kemampuan potensial yang dimiliki oleh manusia yang terdiri dari kemampuan berfikir, komunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan baik bersifat teknis maupun manajerial. Kemampuan yang dimiliki tersebut akan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku manusia dalam mencapai tujuan hidup baik individu maupun bersama [12].

Berdasarkan pengertian di atas manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam organisasi atau perusahaan dapat digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan organisasi, termasuk perusahaan menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam mengelola setiap sumber daya manusia. Tujuan MSDM secara

tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi [10].

Manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan sebagai berikut [10] :

1. Memberikan pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi segala kewajiban secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implementasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan mampu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dalam media organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

2.1.1.3 Fungsi Sumber Daya Manusia

Dalam kegiatan sumber daya manusia merupakan proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral, dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar apabila memanfaatkan fungsi-fungsi sumber daya manusia. Fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut [10] :

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan teaga kerja, agar sesuatu dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan, perencanaan itu untuk menetapkan program karyawan

meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengaduan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberitahuan karyawan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, delegasi wewenang, integrasi, koordinasi dalam bentuk bagian organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan, organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan dan pengadaan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membentuk tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pimpinan yang dengan kepemimpinan arahan kepada karyawan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik, adapun pengadaan merupakan proses panerikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan pengendalian karyawan agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan kerja.

5. Pengembangan

Pengembangan adalah merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan meliputi pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun keadaan masa mendatang.

6. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja. Sedangkan layak artinya dapat memenuhi kebutuhan primer.

7. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja yang serasi dan saling menguntungkan. Disatu pihak organisai memperoleh keberhasilan dan keuntungan, sedangkan nilai pihak karyawan dapat memenuhi kebutuhan hasil dari pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

8. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau peningkatan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan, serta pedoman kepada internal dan eksternal dan konsistensi.

9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi. Karena tanpa ada kedisiplinan maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma social.

10. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan social karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pension, atau sebagai lainnya.

Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola karyawan akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

2.1.2 Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya [10].

Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan 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 [13].

Kepuasan kerja merupakan suatu yang penting dimiliki karyawan, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerja sehingga pekerjaan dilaksanakan dengan baik dan tujuan perusahaan dapat tercapai [13].

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan tingkat kesenangan yang dirasakan setiap individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek tempat mereka bekerja.

2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Terdapat 10 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja [10] :

1. Kesempatan untuk maju, dalam hal ini ada tidaknya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk memperoleh pengalaman dan kemampuan selama bekerja.
2. Keamanan kerja, faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman mempengaruhi perasaan karyawan selama bekerja.
3. Gaji, faktor ini merupakan lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang disebut sebagai faktor kepuasan kerja dengan sejumlah uang yang diperoleh.

4. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.
5. Pengawasan bagi karyawan pengawasan dianggap sebagai peran penting yang diberikan oleh atasannya.
6. Faktor intrinsik dari pekerjaan merupakan Perlengkapan yang disediakan pada pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu.
7. Kondisi kerja termasuk pada kondisi tempat, ventilasi udara, pencahayaan, kantin dan tempat parkir.
8. Aspek sosial dalam pekerjaan merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan, tetapi dipandang sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan.
9. Komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan, dan sesama rekan kerja merupakan faktor kepuasan kerja karyawan. Komunikasi yang lancar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya.¹⁴ Dalam hal ini atasan bersedia untuk mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya.
10. Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan seperti fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan memberikan rasa puas.

2.1.2.3 Fungsi Kepuasan Kerja

Fungsi kepuasan kerja di dalam perusahaan adalah sebagai berikut [13] :

1. Meningkatkan disiplin karyawan dalam menjalankan tugasnya
2. Meningkatkan semangat kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Meningkatkan prestasi kerja karyawan
5. Menumbuhkan komitmen organisasi
6. Menumbuhkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan

2.1.2.4 Mengukur Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan dapat di ukur berdasarkan interaksi yang dilakukan antara atasan dan bawahan dalam suatu organisasi. Aturan dan kebijakan yang ditetapkan suatu organisasi telah menguraikan standart perfoma yang harus dipenuhi setiap karyawan. Ada tiga cara untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja [14] :

1. Kuesioner

Pengukuran kepuasan dengan membagikan kuesioner kepada karyawan, dengan metode ini maka setiap karyawan akan menjawab pertanyaan yang memungkinkan memberikan reaksi pada pekerjaannya.

2. Critical incidents

Mengajukan pertanyaan kepada para karyawan tentang faktor- faktor yang membuat para karyawan merasa puas dan tidak puas.

3. Interview

Untuk mengukur kepuasan kerja dengan menggunakan wawancara yang dilakukan terhadap para karyawan secara individu. Dengan metode ini maka dapat diketahui secara mendalam sikap karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan.

2.1.2.5 Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Indikator untuk mengukur kepuasan kerja karyawan ada empat indikator yaitu [15] :

1. Kepuasan terhadap gaji, yaitu upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi kerja yang sama.
2. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, tingkat dimana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab.
3. Kepuasan terhadap promosi, yaitu karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan mendapatkan pengalaman kerja dengan adanya kesempatan untuk kenaikan jabatan.

4. Kepuasan terhadap sikap atasan, yaitu kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan.
5. Kepuasan terhadap rekan kerja, yaitu sejauh mana rekan kerja secara teknis cakap dan secara sosial mendukung tugas rekan kerja lainnya.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di bebankan [16]. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting didalam pegawai dalam melakukan aktivitas bekerja. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila setiap individu dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal, sehat aman dan nyaman [17].

Jadi lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi karyawan untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal, tetapi jika kondisi lingkungan kerja yang tidak layak maka akan mengakibatkan karyawan jadi pemalas sering tidur dan hasil kerja tidak optimal.

2.1.3.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di dalam perusahaan atau instansi sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas karyawan yang bekerja dalam perusahaan. Secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis yaitu [17] :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yakni :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai, misalnya meja, kursi dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau disebut juga lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja. Lingkungan kerja non fisik juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak dapat diabaikan. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas perusahaan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan disekitar tempat kerja yang tidak dapat ditangkap oleh panca indra manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya hubungan antara karyawan dengan pimpinan.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah [17] :

1. Penerangan/ cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran dalam bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

Pada dasarnya cahaya dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

- a. cahaya alam yang berasal dari sinar matahari
- b. cahaya buatan berupa lampu

2. Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal. Dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh.

Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut ada 17 batasnya, yaitu tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, bisa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurasan panas dari tubuh secara berlebihan.

4. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang menyibukan para pakar untuk mengatasi adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

5. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh mekanis, yang sebagai getaran inisampai ketubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya.

Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi ini beresonansi dengan mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal :

- a. Konsentrasi dalam bekerja
- b. Datangnya kelelahan
- c. Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang dan lainnya.

6. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian air conditioner¹⁸ (AC) yang tepat merupakan salah satu cara untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

7. Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dengan baik. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan sebagainya, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

2.1.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik

Faktor- faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik yaitu [17] :

1. Perhatian dan dukungan pemimpin yaitu sejauh mana karyawan merasa bahwa pemimpin sering memberikan pengarahan dan perhatian serta menghargai mereka.
2. Kerja sama kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasa ada kerja sama yang baik diantara kelompok yang ada.
3. Kelancaran komunikasi yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar baik antara teman sekerja maupun dengan pimpinan.
4. Perhatian dan dukungan pemimpin yaitu sejauh mana karyawan merasa bahwa pemimpin sering memberikan pengarahan dan perhatian serta menghargai mereka.
5. Kerja sama kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasa ada kerja sama yang baik diantara kelompok yang ada.

6. Kelancaran komunikasi yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar baik antara teman sekerja maupun dengan pimpinan.

2.1.3.5 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Indikator lingkungan kerja fisik meliputi [17] :

1. Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peran yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan agar mereka dapat menunjukkan hasil kerja yang baik.

2. Udara

Di dalam ruang kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja pegawai didalam melaksanakan pekerjaan.

3. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu, setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang bersih maka karyawan akan merasa nyaman.

4. Keamanan Kerja Pegawai

Jika ditempat kerja tersebut tidak aman, maka karyawan akan merasa gelisah dan tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya. Oleh karena itu, sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suasana aman dalam bekerja sehingga karyawan merasa tenang dan nyaman dalam bekerja.

5. Suasana Kerja

Suasana kerja dalam instansi merupakan pendukung dalam kelancaran pekerjaan instansi. Suasana dalam instansi yang baik dapat dilihat dari hubungan antara karyawan dengan atasan. Hubungan antara karyawan dengan atasan yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja serta atasan juga mudah

dalam menyampaikan informasi kepada karyawan karena memiliki ikatan hubungan yang baik

6. Hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada konflik diantara sesama rekan kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan untuk tetap tinggal dalam satu organisasi untuk waktu yang lama.

2.1.4 Motivasi

2.1.4.1 Pengertian Motivasi

Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positive atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan sang manajer [12].

Motivasi adalah perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang di tandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan [4]. Berdasarkan pengertian motivasi di atas, dapat di simpulkan bahwa motivasi adalah alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seorang individu untuk mencapai tujuan yang direncanakan sesuai dengan cara tertentu.

2.1.4.2 Fungsi Motivasi

Fungsi motivasi sebagai berikut [4] :

1. Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Tanpa motivasi maka tidak akan timbul sesuatu perbuatan seperti belajar.
2. Motivasi berfungsi sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan pencapaian tujuan yang di inginkan.
3. Motivasi sebagai penggerak, besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

2.1.4.3 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu faktor intern dan ekstern [4] :

Yang termasuk dalam faktor inter yaitu :

1. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

- a. memperoleh kompensasi yang memadai
- b. pekerjaan yang tepat walaupun penghasilan tidak begitu memadai
- c. kondisi kerja yang aman dan nyaman

2. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa

keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, dan untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan bekerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

5. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan

menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.

Dan yang termasuk dalam faktor ekstern :

1. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, keberhasilan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang baik yang bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas.

2. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghadapi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan kemungkinan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

3. Supervisi yang baik

Peran supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan. Posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi karyawan dalam melaksanakan tugas. Peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

4. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, apabila yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri, sebaliknya orang-orang akan lari meninggalkan perusahaan bila jaminan karier ini kurang jelas dan kurang di informasikan kepada mereka.

5. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi juga suatu masa mereka bekerja juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, seseorang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

6. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Hal ini terlihat dari banyak perusahaan besar yang memperlakukan sistem prestasi kerja dalam memberikan kompensasi pada karyawannya, yang penting semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu di informasikan se jelas-jelasnya kepada para karyawan, sehingga tidak lagi bertanya-tanya, atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.

2.1.4.4 Teori-Teori Motivasi

1. Teori Kebutuhan Abraham Maslow

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang di alami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Pegawai yang tidak terpenuhi kebutuhannya akan menunjukkan perilaku kecewa, sebaiknya, jika

kebutuhan pegawai terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai rasa kepuasan. Abraham Maslow mengemukakan bahwa hirarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut [4] :

- a) Kebutuhan Fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, dan seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
- b) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- c) Kebutuhan rasa memiliki (sosial), yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d) Kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
- e) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapatan dengan mengemukakan ide-ide memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2. Teori ERG (Existence, Relatedness, Growth)

Teori ERG menurut Clayton Alderfer merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yaitu [4] :

- a) Existence Needs. Kebutuhan ini berpengaruh dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makanan, pakaian, bernapas, gaji, keamanan kondisi kerja dan tunjangan.
- b) Relatedness Needs. Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
- c) Growth Needs. Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

3. McClelland

Teori McClelland menurut Gibson “mengajukan teori motivasi yang berkaitan erat dengan konsep belajar. Ia berpendapat bahwa banyak kebutuhan yang diperoleh dari kebudayaan” [4] :

Pada dasarnya motif seseorang ditentukan oleh tiga kebutuhan, yaitu:

- a) Kebutuhan berprestasi (*need for achievement*)
- b) Kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*)
- c) Kebutuhan berkuasa (*need for power*)

McClelland mengemukakan bahwa, jika kebutuhan seseorang sangat kuat, dampaknya ialah motivasi orang tersebut untuk menggunakan perilaku yang mengarah kepemuasan kebutuhannya.

2.1.4.5 Indikator Motivasi

Bagi setiap karyawan memiliki motivasi merupakan suatu dorongan dalam menumbuhkan dan mencapai semangat dalam bekerja [18] :

1. Semangat kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang lebih baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuensi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

2. Inisiatif

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meluruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri.

3. Prestasi kerja

Seseorang yang mempunyai motivasi yang tinggi maka dalam diri mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai prestasi kerja.

4. Rasa tanggung jawab

Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

2.1.5 Budaya Organisasi

2.1.5.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya Organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan, asumsi-asumsi, atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Dalam budaya organisasi terjadi sosialisasi nilai-nilai dan menginternalisasi dalam diri para anggota, menjiwai orang perorangan didalam organisasi. Dengan demikian, budaya organisasi merupakan jiwa organisasi dan jiwa para anggota organisasi [19]. Defenisi lain bahwa kultur organisasi sebagai sekumpulan nilai dan norma hasil berbagi yang mengendalikan interaksi anggota organisasi satu sama lain dengan orang diluar organisasi. Budaya organisasi dibangun dari kepercayaan yang dipegang teguh secara mendalam tentang bagaimana organisasi seharusnya dijalankan atau beroperasi [20].

Budaya Organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya kedalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Sedangkan kekuatan dari budaya organisasi itu sendiri sangat bergantung pada nilai-nilai konstruktif yang dibangun dan memengaruhi cara mereka bertindak. Bahkan budaya ini tidak hanya harus dipahami anggotanya, tapi juga harus diterima dan diperkenalkan pada saat rekrutmen, sehingga calon pegawai/karyawan menyadari bahwa ia akan memasuki suatu arena yang berbeda dengan segala tantangannya [9].

Budaya Organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu disini. Pola nilai, norma, keyakinan, sikap dan asumsi ini mungkin tidak diungkapkan, tetapi akan membentuk cara orang berperilaku dan melakukan sesuatu [17].

Dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi merupakan suatu kebiasaan yang dianut oleh organisasi untuk membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya. Dan budaya yang telah ditetapkan wajib ditaati oleh semua karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi tersebut. Serta suatu keyakinan, nilai dan sikap yang umumnya

dimiliki, yang timbul dalam organisasi yang mempengaruhi cara dalam melakukan pekerjaan dan cara pegawai berperilaku didalam organisasi.

2.1.5.2 Fungsi Budaya Organisasi

Adapun 5 fungsi Budaya Organisasi yang sangat penting untuk kemajuan organisasi, yaitu [21] :

1. Budaya berperan sebagai batas-batas penentu. Budaya menciptakan perbedaan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.
2. Mengantarkan suatu perasaan identitas bagi anggota organisasi.
3. Mempermudahkannya timbulnya komitmen yang lebih luas dari pada kepentingan individual seseorang.
4. Meningkatkan stabilitas sistem social karena merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi.
5. Sebagai mekanisme kontrol dan rasional yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

2.1.5.3 Karakteristik Budaya Organisasi

Berikut ini adalah beberapa karakteristik dari budaya yang juga bisa disebut sebagai elemen dasar dari konsep budaya [20] :

1. Budaya itu diciptakan (*culture is invented*), terdapat 3 sistem yang dapat menciptakan budaya, yaitu:
 - a. *Ideological* sistem atau komponen mental yang terdiri dari ide, kepercayaan, nilai dan pertimbangan berdasarkan apa yang mereka inginkan.
 - b. *Technological system* seperti, keterampilan, keahlian, dan seni yang mampu menghasilkan barang-barang.
 - c. *Organizational system* seperti, sistem keluarga dan kelas sosial yang mungkin membentuk perilaku secara efektif.
2. Budaya dipelajari (*culture is learned*), untuk mengetahui bagaimana budaya suatu kelompok atau individu, maka kita dapat mengamatinya dari perilaku keseharian dalam kehidupannya. Ini berarti bahwa budaya itu sendiri dapat dilihat dan

dinikmati, sehingga manajemen dalam hal ini dapat menyesuaikan program kerjanya dengan perilaku budaya yang ada.

3. Budaya secara sosial diturunkan (culture is socially shared), budaya merupakan kelompok perwujudan yang diturunkan secara manusiawi. Nilai-nilai dan kebiasaan yang dianut oleh zaman dahulu terus-menerus dianut oleh generasi berikutnya.
4. Budaya bersifat adaptif (culture is adaptive), budaya yang tidak memberikan manfaat (kepuasan) cenderung akan ditinggalkan dan mencoba menyesuaikan budaya yang baru untuk memberikan kepuasan.
5. Budaya memberikan petunjuk (culture is prescriptive), apa yang biasa dilakukan oleh kelompok tertentu akan memberi syarat bahwa itulah keinginan mereka yang akan memberikan kepuasan tersendiri.

2.1.5.4 Indikator Budaya Organisasi

Indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut [22] :

- 1 Profesionalisme adalah mutu, kualitas dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi dalam organisasi.
- 2 Percaya pada rekan sekerja adalah bentuk hubungan yang baik antar karyawan dengan saling mempercayai.
- 3 Integrasi, merujuk pada suatu bentuk tindakan dari manajemen yang akan membuat karyawan merasa dihargai dari pekerjaannya.
- 4 Pengawasan, yaitu jumlah aturan dan pengawasan langsung yang dipergunakan untuk melihat dan mengawasi para perilaku kerja.

2.2 Review Peneliti Terdahulu

Sebelum penelitian ini dilakukan sudah ada yang meneliti tentang pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan kerja karyawan. Hal akan dikemukakan berikut ini :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Octo Bayu Putra Wongkar, Jantje L. Sepang dan Sjendry S.R. Loindong (2018) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja,

Pelatihan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo. Penelitian ini dilakukan dengan 78 sampel karyawan PT. Bank sulutgo, metode yang digunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan pelatihan dan pemberdayaan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan secara simultan lingkungan kerja, pelatihan dan pemberdayaan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Sulutgo [3].

2. Penelitian yang dilakukan oleh Yayuk Indah Wahyuning Tyas, Ngatimin dan Tri Bangkit Sutrisno (2016) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Lingkungan Hidup (BLH) Kota Probolinggo. Penelitian ini dilakukan dengan 60 sampel karyawan dengan metode yang digunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai badan lingkungan hidup kota probolinggo [5].
3. Elvitrianim Purba (2016) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PDAM Tirta Bina Labuhan Batu. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa karakteristik inovasi, detail, hasil dan individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirta Bina Labuhan Batu. Sedangkan untuk variabel budaya organisasi dengan karakteristik agresifitas dan stabilitas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirta Bina Labuhan Batu [23].
4. Penelitian yang dilakukan oleh Yopi Yunsepa (2018) yang berjudul Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Sogm pada Perkebunan Minanga Ogan Region Sumsel-

Lampung. Penelitian ini dilakukan dengan 159 sampel karyawan Pabrik Sogm pada Perkebunan Minanga Ogan Region Sumsel-Lampung, metode yang digunakan analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, komunikasi, kompetensi, dan kompensasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Pabrik Sogm pada Perkebunan Minanga Ogan Region Sumsel-Lampung [24].

5. Penelitian yang dilakukan oleh Fauzi (2017) yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tor Ganda Medan. Penelitian ini dilakukan dengan 160 sampel karyawan PT. Tor Ganda Medan, metode yang digunakan analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tor Ganda Medan [25].
6. Penelitian yang dilakukan oleh Hj. Misna Ariani dan Abdurrahman Assarofa (2018) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan studi kasus pada PT.Palma Plantasindo di Desa Sunge Batu Kecamatan Pasir Belengkong Kabupaten Paser. Penelitian ini dilakukan dengan 86 sampel karyawan pada studi kasus pada PT.Palma Plantasindo di Desa Sunge Batu Kecamatan Pasir Belengkong Kabupaten Paser, metode yang digunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Palma Plantasindo di Desa Sunge Batu Kecamatan Pasir Belengkong Kabupaten Paser [26].
7. Hasrudy Tanjung (2016) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Sumatera Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi secara simultan dan parsial berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Pegawai Dinas Perkebunan Sumatera Utara [7].

8. Debitri Primasheila, Agustina Hanafi, dan Supardi A. Bakri (2017) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkom Kantor Wilayah Palembang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan PT. Telkom Kantor Wilayah Palembang [27].
9. Penelitian yang dilakukan oleh Ronna Yulia Wuwungan, Rita N. Taroreh dan Yantje Uhing (2017) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. Penelitian ini dilakukan dengan 60 sampel karyawan pada Cinemaxx Lippo Plaza Manado, metode yang digunakan analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Cinemaxx Lippo Plaza Manado [28].

Berdasarkan Penelitian terdahulu tersebut, maka dapat dirangkum pada tabel berikut:

Tabel 2.1 Review Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Octo Bayu Putra Wongkar, Jantje L. Sepang dan Sjendry S.R. Loindong (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo	X1: Lingkungan Kerja X2: Pelatihan X3: Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Y: Kepuasan Kerja	secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan pelatihan dan pemberdayaan SDM berpengaruh positif dan signifikan

				terhadap kepuasan kerja karyawan dan secara simultan lingkungan kerja, pelatihan dan pemberdayaan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Sulutgo
--	--	--	--	--

(Sambungan Tabel 2.1)

No	Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
2.	Yayuk Indah Wahyuning Tyas, Ngatimin dan Tri Bangkit Sutrisno (201	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Lingkungan Hidup (BLH) Kota Probolinggo	X1: Gaya Kepemimpinan X2: Motivasi Y: Kepuasan Kerja	secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai

				badan lingkungan hidup kota probolinggo
3.	Elvitrianim Purba (2016)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PDAM Tirta Bina Labuhan Batu.	X1: Budaya Organisasi Y: Kepuasan kerja Pegawai	karakteristik inovasi, detail, hasil dan individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirta Bina Labuhan Batu. Sedangkan untuk variabel budaya

(Sambungan Tabel 2.1)

No	Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
				organisasi dengan karakteristik agresifitas dan stabilitas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirta Bina Labuhan Batu
4.	Yopi Yunsepa (2018)	Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Sogm pada	X1: Lingkungan Kerja X2: Komunikasi X3: Kompetensi X4: Kompensasi Y: Kepuasan Kerja	lingkungan kerja, komunikasi, kompetensi, dan kompensasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Pabrik

		Perkebunan Minanga Ogan Region Sumsel-Lampung		Sogm pada Perkebunan Minanga Ogan Region Sumsel-Lampung
5.	Fauzi (2017)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tor Ganda Medan	X1: Kompensasi X2: Lingkungan Kerja Y: Kepuasan Kerja	kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tor Ganda Medan

(Sambungan Tabel 2.1)

No	Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
6.	Hj. Misna Ariani dan Abdurrahman Assarofa (2018)	Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan studi kasus pada PT.Palma Plantasindo di Desa Sunge Batu Kecamatan Pasir Belengkong Kabupaten Paser	X1: Motivasi X2: Disiplin X3: Lingkungan Kerja Y: Kepuasan Kerja	variabel motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Palma Plantasindo di Desa Sunge Batu Kecamatan Pasir Belengkong Kabupaten Paser
7.	Hasrudy Tanjung (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi	X1: Disiplin Kerja X2: Kompetensi X3: Budaya Organisasi	Variabel Disiplin Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi secara

		Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Sumatera Utara	Y: Kepuasan Kerja	simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Pegawai Dinas Perkebunan Sumatera Utara
--	--	--	----------------------	---

(Sambungan Tabel 2.1)

No	Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
8.	Debitri Primasheila, Agustina Hanafi, dan Supardi A. Bakri (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkom Kantor Wilayah Palembang	X1: Budaya Organisasi Y: Kepuasan Kerja	budaya organisasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan PT. Telkom Kantor Wilayah Palembang.
9.	Ronna Yulia Wuwungan, Rita N. Taroreh dan Yantje Uhing (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado	X1: Lingkungan Kerja X2: Motivasi Kerja Y: Kepuasan Kerja	lingkungan kerja dan motivasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Cinemaxx Lippo Plaza Manado

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah pemikiran dari tinjauan teori yang dapat menggambarkan keterkaitan antar variabel yang akan diteliti dan merupakan tuntutan bagi peneliti untuk memecahkan masalah merumuskan hipotesis. Pada satu perusahaan kepuasan kerja karyawan menjadi hal yang penting. Kepuasan kerja merupakan hasil persepsi positif dan negative yang diterima karyawan dalam perusahaan. Dengan adanya kepuasan kerja yang di terima karyawan maka akan memberikan keuntungan bagi perusahaan dengan meningkatkan produktifitas perusahaan. Untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan ada beberapa faktor pendukung, misalnya dengan memberikan lingkungan kerja motivasi dan budaya organisasi yang baik dan kondusif.

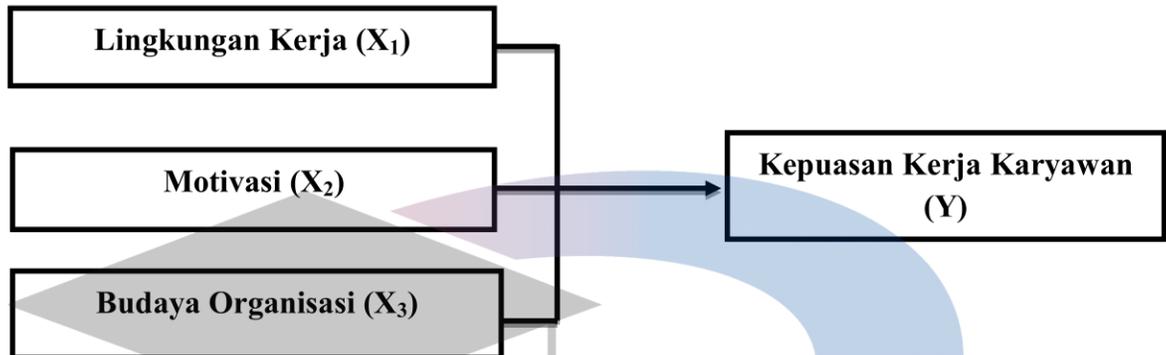
Lingkungan kerja yang kondusif adalah salah satu faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena berada dan bekerja di dalam lingkungan yang kondusif akan memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, semakin baik lingkungan pekerjaan dalam perusahaan semakin besar kepuasan yang didapatkan karyawan.

Motivasi merupakan alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seorang individu untuk mencapai tujuan yang direncanakan sesuai dengan cara tertentu. Dengan adanya motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan selalu mendorong karyawan meningkatkan prestasi kerjanya, terlebih lagi jika karyawan merasa puas dengan motivasi yang di berikan perusahaan.

Budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan yang ditetapkan perusahaan untuk dijalankan oleh karyawan. Budaya organisasi merupakan karakteristik suatu perusahaan yang akan membedakan satu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Budaya organisasi dalam perusahaan dibuat agar karyawan terarah dalam menjalankan pekerjaannya, agar karyawan lebih mudah mencapai tujuan suatu perusahaan. Budaya yang kuat dalam organisasi memberikan dorongan kepada karyawan dalam bertindak dan berperilaku sesuai dengan harapan perusahaan.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis membuat kerangka konseptual seperti dibawah ini, penulis akan menunjukkan pengaruh antara variabel bebas

(lingkungan kerja, motivasi dan budaya organisasi) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja). Kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara terhadap suatu permasalahan penelitian, Apabila peneliti telah mendalami permasalahan penelitiannya dengan seksama serta menetapkan anggapan dasar lalu membuat teori sementara, yang kebenarannya masih perlu diuji.

2.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Mega Bintang Mas Indonesia

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi individu dalam menjalankan tugas yang dibebankan [17]. Dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan faktor yang harus diperhatikan adalah masalah lingkungan kerja. Apabila para karyawan mendapatkan lingkungan yang kondusif, bersih, nyaman, maka karyawan akan merasa salah satu kebutuhannya dalam bekerja terpenuhi. Selain mendapatkan lingkungan kerja yang kondusif, bersih dan nyaman, adanya hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan, juga hubungan sesama rekan kerja akan memberikan kepuasan bagi karyawan. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu dimana penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan [29].

H₁: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mega Bintang Mas Indonesia

2.4.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Mega Bintang Mas Indonesia

Motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan yang tertentu. Atau usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya [4]. Kepuasan kerja yang tinggi dapat dicapai jika mendapat dukungan dari para karyawan yang mempunyai motivasi yang baik dalam melaksanakan tugas dan kewajiban dalam perusahaan. Motivasi dapat menimbulkan hasil yang bagus untuk melaksanakan pekerjaan perusahaan, membangkitkan kemampuan kerja, dan kerja sama karyawan, maka secara tidak langsung akan menambah kepuasan kerja karyawan sedangkan apabila tidak adanya dorongan motivasi terhadap pegawai seperti keselamatan, pengakuan atau pujian pekerjaan terhadap karyawan maka mengakibatkan kepuasan kerja karyawan akan menurun. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu, dimana penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja [30].

H₂: Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mega Bintang Mas Indonesia

2.4.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Mega Bintang Mas Indonesia

Budaya organisasi mampu menggerakkan pikiran dan nurani karyawan untuk bekerja lebih baik agar mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang di anut oleh orang-orang yang ada di dalam organisasi [7]. Budaya organisasi

berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana budaya organisasi yang kuat dapat menjadi pedoman karyawan untuk meningkatkan kinerja. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu, dimana penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mega Bintang Mas Indonesia

2.4.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Mega Bintang Mas Indonesia

Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Tingkat kepuasan setiap individu berbeda-beda tergantung pada tugas yang di bebankan kepadanya. Kepuasan kerja dapat terbentuk dari kondisi lingkungan kondusif yang dapat mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja dengan harapan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. dengan memberikan motivasi kepada karyawan baik itu motivasi internal maupun motivasi eksternal dari dalam diri karyawan akan mendorong karyawan semakin rajin bekerja, tanpa keluhan/komplain yang akan memperbesar rasa kepuasan karyawan, karena setiap manusia pasti memiliki motivasi/tujuan dalam hidupnya yang mendorong untuk rajin bekerja dan dengan adanya budaya organisasi diterapkan oleh perusahaan tanpa memberikan rasa tekanan bagi karyawan dalam perusahaan. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dalam mencapai kepuasan kerja karyawan lingkungan kerja, motivasi dan budaya organisasi memberikan pengaruh kepada kepuasan kerja.

H₄ : Lingkungan kerja, motivasi, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mega Bintang Mas Indonesia