

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat digunakan untuk memastikan bahwa temuan penelitian ini dapat dipertanggungjawabkan dan lebih akurat di masa mendatang, penelitian sebelumnya dapat digunakan untuk membandingkan dan menyelaraskan bagian lain dari penelitian ini. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan

kerja:

No	Judul	Penulis	Variabel	Hasil
1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Koperasi Unit Desa Di Kabupaten Barito Kuala	(Dita Dhea Astuti 2023)	Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja	a) Hasil penelitian variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
2	Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Ud. Kusuma Bali Mandiri Cabang Karangasem ISSN: 2656-5366	(Ni Putu Kusuma Widanti 2019)	Kepemimpinan Lingkungan Kerja fisik Dan Kepuasan Kerja	a) Hasil penelitian variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja b)sedangkan Hasil penelitian variabel lingkungan kerja fisik juga berpengaruh positif

				terhadap kepuasan kerja.
3	Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kud Tani Bahagia Gondang	(Dewi Rahmawati 2018)	Kepemimpinan , budaya organisasi , Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja	a) Hasil penelitian variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja b) Hasil penelitian variabel lingkungan kerja juga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja c) Hasil penelitian variabel budaya organisasi juga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
4	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Pada Kud Pakis Kec. Pakis Kab. Malang	(Erda Mulidya 2017)	Kepemimpinan , komunikasi , Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja	a) Hasil penelitian variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja b) Hasil penelitian variabel lingkungan

				kerja juga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja c) Hasil penelitian variabel komunikasi juga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
5	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Gassa Jaya Bondowoso	Hakiki, Solihul (2017)	Lingkungan kerja fisik Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja	a) Hasil penelitian variabel Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja b)sedangkan Hasil penelitian variabel lingkungan kerja non fisik juga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
6	<i>The Influence of Leadership and Work Environment on Job Satisfaction and Its Impact on</i>	Abdel Hakim Assiddiki 2023	<i>Leadership and Work Environment on Job Satisfaction Impact on Employee Performance</i>	<i>The results showed that leadership has a positive and significant effect on job satisfaction,</i>

	<i>Employee Performance</i> <i>e-ISSN</i> 2746135 1			<i>the Work environment has a positive and significant effect on job satisfaction, has a positive and significant effect on employee performance, the work environment has a positive and significant effect on employee performance, leadership job satisfaction has a negative and insignificant effect on employee performance, leadership through job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, work environment through job satisfaction has a negative and insignificant effect on employee performance.</i>
--	--	--	--	---

7	<i>The Influence Of Physical Work Environment And Non-Physical Work Environment On Employee Work Satisfaction At The Bkpsdmd Agency Of Makassar City</i> E-ISSN: 28100832	Farah Ramadhani Taufiq 2023	<i>Physical Work Environment And Non-Physical Work Environment On Employee Work Satisfaction</i>	The results of this study prove that the physical work environment variable has a significant effect on employee job satisfaction with a tcount of 2,083 > ttable of 1,673. The Non-Physical Work Environment Variable has a significant effect with a tcount of 5,682 > 1,673. Simultaneously the physical work environment and non-physical work environment variables on employee job satisfaction with F count of 89,813 which shows Fcount (89,813) > Ftable (3.16).
---	---	-----------------------------	---	---

Sumber: Jurnal Penelitian Terdahulu

2.2 Tinjauan Teori

2.2.1 Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2015:228) Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, perbedaan antara jumlah bonus yang diterima seorang pekerja dan jumlah bonus yang menurutnya seharusnya diterimanya. Sedangkan Menurut Wether dan Davis dalam Badriyah, (2015: 228) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan karyawan yang berhubungan baik dengan pekerjaannya, yaitu perasaan senang atau tidak senang dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Handoko (2015:228) menyebutkan, “Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan ketika seorang karyawan merasakan pekerjaannya.” Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, sehingga menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dijumpai dalam lingkungan kerja..

Oleh karena itu, sikap positif pekerja mencakup perasaan dan perilaku terhadap pekerjaannya dengan menilai pekerjaan seseorang sebagai perasaan penghargaan atas pencapaian salah satu nilai penting pekerjaan dan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mempunyai emosi yang positif. terhadap pekerjaan seseorang. sedangkan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan yang negatif.

2.2.1.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan kerja

Menurut Gilmer dalam Sutrisno (2009:77) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Kesempatan untuk maju, Ada atau tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan meningkatkan kemampuan saat bekerja di tempat ini.
2. Kemauan kerja, Faktor ini disebut untuk memastikan bahwa karyawan puas dengan pekerjaan mereka. Perasaan mereka selama bekerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang aman.
3. Gaji, Gaji yang lebih tinggi menyebabkan orang puas dan jarang orang menyatakan bahwa mereka puas dengan gaji yang mereka terima.
4. Perusahaan dan Manajemen, Perusahaan dan manajemen yang baik memiliki kemampuan untuk menyediakan lingkungan kerja yang stabil dan kondisi kerja yang stabil, yang merupakan bagian penting dari tingkat kepuasan karyawan.
5. Pengawasan, sekaligus supervisi yang buruk dari atasannya dapat menyebabkan absensi dan overhead.
6. Faktor Intrinsik dan Pekerjaan, Keterampilan diperlukan untuk pekerjaan tertentu. Rasa puas dengan pekerjaan dapat dipengaruhi oleh seberapa sulit dan mudahnya tugas itu dan seberapa besar kebanggaan yang diberikan kepadanya.
7. Kondisi Kerja, dalam hal ini, kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir termasuk kondisi pekerjaan saat ini
8. Kepemimpinan, Karyawan yang mendapatkan kepemimpinan yang tegas akan membuat karyawan bersikap baik dan juga etikanya juga baik di perusahaan
9. Komunikasi, Banyak orang menyukai pekerjaan karyawan karena mereka dapat berkomunikasi dengan manajemen dengan baik.

10. Fasilitas, Setiap pekerjaan membutuhkan standar, seperti rumah sakit, cuti, dana pensiun, dan perumahan, dan jika dapat dipenuhi, pekerja akan merasa puas.
11. Lingkungan kerja, karyawan yang mendapatkan lingkungan kerja yang baik maka karyawan akan merasa puas dengan keadaan di Perusahaan
12. Aspek social dalam pekerjaan, Dianggap sebagai salah satu sikap yang sulit untuk dijelaskan, tetapi dianggap sebagai komponen yang menentukan apakah seseorang puas atau tidak puas dengan pekerjaan mereka.

2.2.1.2 Indikator Kepuasan kerja

Menurut Smith, Kendal, Hulin (2013:126) indikator kepuasan kerja diukur dari beberapa hal yaitu:

1. Pekerjaan, sumber kepuasan kerja dan sebagian dari unsur yang paling memuaskan dan penting yang diungkapkan oleh banyak penelitian adalah pekerjaan Lebih lanjut, karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan ini karena menawarkan berbagai tugas, kebebasan, dan umpan balik tentang seberapa baik mereka bekerja.
2. Pengawasan, Kemampuan pengawasan oleh atasan dalam memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku pada pegawai dapat menumbuhkan kepuasan kerja bagi mereka.
3. Upah, Dengan upah yang diterima, orang dapat memahami kebutuhan hidup sehari-hari, dan dengan melihat tingkat upah yang diterimanya, orang dapat mengetahui sejauh mana manajemen menghargai pekerjaan karyawan dengan apa yang telah dilakukannya tugas dan kewajibannya.

4. Promosi, Mencerminkan perasaan pekerja tentang kebijakan promosi perusahaan dan pelaksanaannya, termasuk apakah promosi sering diberikan, dilakukan dengan jujur, dan berdasar pada kemampuan.
5. Co- worker (rekankerja), Dukungan dari rekan kerja atau kelompok dapat membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka dan membantu mereka menyelesaikan tugas dengan lebih cepat. Sifat kelompok kerja juga memengaruhi kepuasan kerja, dan rekan kerja yang ramah dan mendukung dapat menjadi sumber kepuasan pribadi bagi karyawan.

2.2.2 Kepemimpinan

Menurut Kartono (2014:56) Kepemimpinan tidak lagi hanya didasarkan pada bakat dan pengalaman tetapi juga pada persiapan terencana dan pelatihan calon pemimpin. Melalui perencanaan, penyelidikan, dan pengujian yang sistematis untuk mengembangkan kualitas para pemimpin senior, kami bertujuan agar mereka unggul dalam peran saya. Melalui perencanaan, penyelidikan, dan pengujian yang sistematis untuk mengembangkan kualitas para pemimpin senior, kami bertujuan agar mereka unggul dalam peran saya. Sedangkan menurut Wibowo (2013:281) Kepemimpinan pada dasarnya adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan otoritas untuk mempengaruhi, memotivasi, dan mendukung upaya yang memungkinkan orang lain berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.. Kepemimpinan sangat penting dalam seluruh aktivitas manusia. Oleh karena itu, pekerjaan tersebut membutuhkan seorang pemimpin untuk memastikan keberhasilan dan efektivitasnya. Untuk mempersiapkan pemimpin baru menghadapi jutaan aktivitas manusia ini, diperlukan pendekatan yang sistematis dan terencana.

Berdasarkan definisi di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi dan mengarahkan perilaku orang lain, baik individu maupun kelompok, untuk mencapai tujuan tertentu.

2.2.2.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Sanusi dan Sutikno (2009: 76 – 78), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan :

a. Keahlian dan pengetahuan

Keahlian dan pengetahuan yang dimaksud relevan dengan latar belakang mereka, relevan atau tidaknya pelatihan yang mereka peroleh dengan tugas kepemimpinan yang menjadi tanggung jawab mereka; pengalaman profesional sebagai pemimpin, apabila pengalaman tersebut mendorongnya untuk meningkatkan dan mengembangkan keahlian dan pengetahuan kepemimpinannya.

b. Jenis pekerjaan atau lembaga tempat pemimpin itu melaksanakan tugas jabatannya.

Organisasi yang berbeda memiliki tujuan yang berbeda dan memerlukan metode yang berbeda untuk mencapainya. Maka dari itu setiap jenis organisasi memerlukan perilaku dan karakteristik kepemimpinan yang berbeda-beda.

c. Sifat-sifat kepribadian pemimpin

Perbedaan kepribadian dan karakter masing-masing pemimpin, meskipun beberapa pemimpin mempunyai latar belakang yang sama dan diberi peran kepemimpinan dalam organisasi yang serupa, perbedaan

kepribadian akan menimbulkan perbedaan perilaku dan sikap dalam menjalankan peran kepemimpinan.

d. Sifat – sifat kepribadian pengikut Tentang sifat – sifat kepribadian

Pengikut, mengetahui mengapa dan bagaimana anggota kelompok bersedia menerima dan melaksanakan perintah atau tugas yang diberikan oleh pemimpin. Oleh karena itu, tujuan tersebut akan tercapai apabila terjalin keselarasan hubungan atau interaksi yang baik antara atasan dan bawahan.

2.2.2.2 Indikator Kepemimpinan

Indikator – indikator kepemimpinan menurut (Kartono, 2014:189)”.

diantaranya:

a. Kemampuan analitis

Untuk menjadi seorang pemimpin yang sukses, seseorang harus memiliki kemampuan untuk menganalisis situasi secara menyeluruh, matang, dan tegas.

b. Keterampilan berkomunikasi

Dalam memberikan perintah dan petunjuk, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.

c. Keberanian

Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas.

d. Kemampuan mendengar

Bisa mendengarkan pendapat bawahan dengan baik sehingga bawahan tidak

hanya diberi tugas tetapi juga mendengarkan apa yang dikatakan bawahan mereka.

e. **Ketegasan**

Sangat penting bagi seorang pemimpin untuk tetap tegas dalam menghadapi ketidakpastian dan bawahan mereka.

Dari beberapa indikator di atas dapat kita simpulkan bahwa pemimpin hendaknya memperhatikan emosi bawahannya dan memperhatikan kepuasan kerja bawahannya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada bawahannya.

2.2.3 Lingkungan Kerja Fisik

Menurut (Sedarmayanti 2017) Lingkungan Kerja Fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Diperkuat oleh (Robbin dalam Wibowo, dkk, 2014) menyatakan bahwa mayoritas karyawan lebih menyukai lingkungan kerja fisik yang bersih, nyaman, dan di dukung dengan peralatan modern. Nitisemito (2006) menyatakan lingkungan kerja fisik merupakan kondisi dan gejala fisik yang berpengaruh dalam melaksanakan tugas dalam perusahaan seperti kebersihan, ventilasi, keamanan, pewarnaan, ruang gerak, dan kenyamanan. Kondisi kerja yang nyaman sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang diterima oleh karyawan, dengan adanya kondisi kerja yang nyaman akan tercipta kepuasan kerja karyawan (Mochammad, 2008).

Berdasarkan pendapat para ahli bisa disimpulkan lingkungan kerja fisik memainkan peran penting dalam mencapai kepuasan karyawan, karena lingkungan fisik kerja mempengaruhi seberapa baik karyawan menyelesaikan tugasnya.

Lingkungan kerja fisik yang memadai pasti akan membuat karyawan merasa nyaman saat bekerja.

2.2.3.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan kerja Fisik

Menurut Robbins (2017) lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stress kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah:

1. Suhu

Suatu variable dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Memaksimalkan produktivitas adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sehingga berada di antara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

2. Kebisingan

Bukti tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan dapat diramalkan tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan gangguan konsentrasi pegawai.

3. Penerangan

Bekerja dengan ruang yang gelap akan menyebabkan ketegangan mata. Intensitas cahaya yang bagus tentu akan membantu pegawai dalam melakukan aktivitas kerjanya.

4. Mutu udara

Fakta yang tidak bisa diabaikan jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada Kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan karyawan. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat

menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, dan depresi

2.2.3.2 Indikator Lingkungan kerja Fisik

Indikator Lingkungan Kerja Fisik Menurut (Sedarmayanti 2017) ada 6 yaitu:

1. Pencahayaan

Faktor penting dalam lingkungan kerja dengan adanya pencahayaan yang cukup akan membantu para karyawan menyelesaikan tugas dengan lebih efektif.

2. Ruang kerja

Oksigen adalah gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup untuk proses metabolisme. Udara dapat dikatakan kotor apabila oksigen dalam udara telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bau yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

3. Tata letak ruang

Penataan letak ruang kerja yang baik akan menciptakan kenyamanan dalam bekerja

4. Peralatan

Peralatan ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu peralatan tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja.

5. Jaminan

Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka jaminan Kesehatan wajib untuk ditingkatkan lagi sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga

6. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan sebagai pendukung dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang ada di perusahaan. Tersedianya fasilitas yang memadai akan menunjang proses kelancaran dalam bekerja.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Antara Variabel Lingkungan kerja Fisik (X1) Terhadap Kepuasan kerja (Y)

Menurut Sunyoto (2015:38) menyatakan Lingkungan kerja sangat penting bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dan juga menciptakan lingkungan kerja yang baik yang mendorong untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh kenyamanannya dan semangat karyawan dalam bekerja. maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Sedangkan Menurut Nitisemito, (2009: 43) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak kalah pentingnya dalam mencapai kepuasan karyawan, karena lingkungan kerja mempengaruhi penyelesaian pekerjaan karyawan. Memiliki lingkungan kerja yang nyaman dan sesuai tentunya akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

2.3.2 Hubungan Antara Variabel Kepemimpinan (X2) Terhadap Kepuasan kerja (Y)

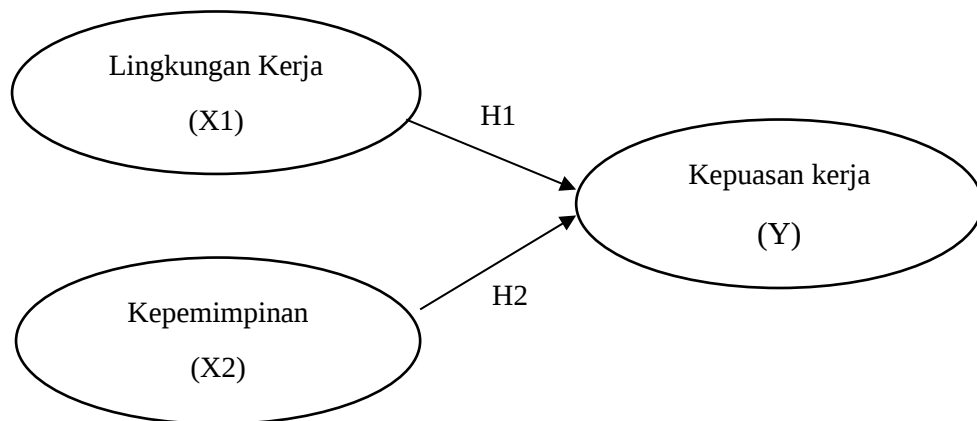
Menurut Wibowo (2013:281) menyatakan Kepemimpinan pada dasarnya adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan otoritas untuk mempengaruhi,

memotivasi, dan mendukung upaya yang memungkinkan orang lain berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.. Kepemimpinan sangat penting dalam seluruh aktivitas manusia. Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi dan mengarahkan perilaku orang lain, baik individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan tertentu.

Oleh karena itu, Kepemimpinan sangat penting dalam seluruh aktivitas manusia. Aktivitas pekerjaan tersebut membutuhkan seorang pemimpin untuk memastikan keberhasilan dan efektivitasnya. Untuk mempersiapkan pemimpin baru menghadapi jutaan aktivitas manusia ini, diperlukan pendekatan yang sistematis dan terencana. Dan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan, pihak KUD Tani Luhur Kasembon telah melakukan berbagai cara agar kepuasan kerja karyawan dapat terpenuhi secara baik sehingga karyawan akan loyal terhadap perusahaan.

2.4 Kerangka Konseptual

(Menurut Sugiyono 2019) Kerangka konseptual sebuah hubungan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu, antara variabel independen dengan variabel dependen yang akan di amati atau di ukur melalui sebuah penelitian. Untuk lebih mudah memahaminya dapat dilihat secara sistematis pada model berikut ini:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Berdasarkan Gambar 2.1 Kerangka Konseptual menunjukkan bahwa Lingkungan kerja sebagai variabel (X1) memiliki pengaruh terhadap Kepuasan kerja Variabel (Y) dan juga Variabel Kepemimpinan (X2) memiliki pengaruh terhadap Kepuasan kerja Variabel (Y)

2.5 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019:99) Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan kerangka konseptual dan dasar teori yang di uraikan sebelumnya, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H1: Diduga terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

H2: Diduga terdapat pengaruh Kepuasan kerja terhadap kepuasan kerja