

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan negara kepulauan terbesar di dunia nemiliki keindahan alam yang sangat luas Sebagian dari kepulauan nusantara, pulau Bali termasuk salah satu dari ke-38 provinsi Republik Indonesia yang menjadi surganya wisatawan asing maupun lokal. Kekhasan ini disebabkan reputasi Pulau Bali sebagai “surga wisata”. Negara yang memiliki iklim tropis dilimpahi kekayaan alam. Sebagian negara kepulauan memiliki iklim tropis, potensi Indonesia untuk mengembangkan industri indonesia sangat besar. Potensi wisata adalah sumber daya yang terdapat di daerah yang bisa dikembangkan menjadi atraksi wisata yang dimiliki dan dapat dikembangkan menjadi wisata yang dimanfaatkan untuk kepentingan ekonomi dengan memperhatikan aspek lainnya. Iklim merupakan faktor daya tarik wisatawan yang ingin berelaksi lebih nyaman dari tempat tinggalnya. Sektor pariwisata di tiap wilayah indonesia memiliki strategi dalam mengelola wisata dan memiliki keunikan dan daya tarik yang berbeda. Salah satu destinasi andalan pariwisata di Indonesia adalah Bali. (Situmeang, 2018).

Seperti diketahui Badung adalah salah satu kabupaten di Bali yang memiliki keindahan alam pantai berpasir putih yang paling banyak, anugerah keindahan alam tersebut menjadikannya sebagai pusat pariwisata di Bali dan memiliki objek wisata populer terbanyak dibandingkan kabupaten lainnya, dimana salah satu sarana pendukung pariwisata adalah bidang akomodasi (perhotelan) dan

salah satu akomodasi (perhotelan) yang ada di wilayah Kabupaten Badung adalah Green Village Bali Abiansema Badung. Green Village Bali Abiansema Badung dalam kegiatan operasionalnya memerlukan sumber daya manusia sebagai faktor utama dalam keberlangsungan usahanya,

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting bagi sebuah organisasi karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama dalam pengelolaan seluruh sumber daya yang dimiliki demi tercapainya tujuan-tujuan organisasi. Sutrisno (2020) mengemukakan bahwa sumber daya manusia mempengaruhi tercapainya suatu tujuan perusahaan. Mengelola sumber daya manusia dalam suatu organisasi bukan hal yang mudah, karena dalam organisasi melibatkan berbagai elemen, yaitu karyawan, pimpinan maupun sistem itu sendiri.

Perusahaan harus memperhatikan hubungan yang baik antar karyawan dan atasan agar terciptanya kepuasan kerja. Menurut Rizal *et al.*, (2019) mengatakan kepuasan kerja merupakan faktor penting karena dapat mempengaruhi organisasi secara keseluruhan. Kepuasan yang dirasakan karyawan dalam bekerja adalah indikasi bahwa karyawan mempunyai perasaan senang dalam melaksanakan tugas kerjanya. Menurut Handoko (2018:193) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan berdasarkan perasaan, pandangan atau perspektif, dan perilaku karyawan dalam menjalankan pekerjaan dengan kondisi sekitarnya.

Menurut Mardiono dan Supriatin (2018), kepuasan kerja merupakan salah satu cara utama untuk mengelola talenta organisasi yang menciptakan kepuasan kerja bagi karyawannya. Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat pribadi dan tergantung pada keinginan individu tersebut. Semakin besar kepuasan, semakin

tergantung pula pada sistem nilai yang diterapkan. Semakin tinggi peringkat kinerja yang diinginkan individu, semakin puas dia dengan aktivitas ini. Oleh karena itu, kepuasan merupakan ukuran perasaan sejahtera atau tidak bahagia, kepuasan atau ketidakpuasan seseorang. Berkaitan dengan kepuasan kerja, Green Village Bali Abiansemal Badung yang berlokasi di Jalan Tanah Ayu Sibang Gede Kecamatan Abiansemal, Kabupaten Badung, dimana berdasarkan hasil wawancara dengan Human Resources pada Green Village Bali Abiansemal Badung diperoleh informasi bahwa terdapat permasalahan terkait dengan kepuasan kerja karyawan.

Permasalahan mengenai kepuasan kerja karyawan berdasarkan hasil wawancara dengan *Human Resources Manager* diperoleh informasi bahwa ada ketidakpuasan karyawan sehingga menyebabkan karyawan sering absen untuk bekerja. Adapun data mengenai absensi kerja karyawan disajikan pada Tabel 1.1 berikut ini.

Tabel 1.1
Absensi Kerja Karyawan pada Green Village Bali Abiansemal Badung Tahun 2022

Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (orang)	Jumlah Hari Kerja Bulan (hari)	Jumlah Seluruh Hari Kerja (hari/Orang)	Jumlah Hari Tidak Hadir (hari)	Jumlah Hari Kerja Sebenarnya Hadir (hari)	Presentase Tingkat Absensi (%)
A	B	C	$D = B \times C$	E	F	$G = E:D \times 100$
Januari	38	27	1026	33	993	3,22
Februari	38	24	912	33	879	3,62
Maret	38	27	1026	42	984	4,09
April	38	26	988	39	949	3,95
Mei	38	27	1026	46	980	4,48
Juni	38	26	988	40	948	4,05
Juli	38	27	1026	37	989	3,61
Agustus	38	27	1026	37	989	3,61
September	38	26	988	41	947	4,15
Oktober	38	27	1026	36	990	3,51
November	38	26	988	38	950	3,85

Desember	38	27	1026	35	991	3,41
Jumlah						45,54
Rata-rata						3,79

Sumber : Green Village Bali Abiansema Badung, 2023

Berdasarkan Tabel 1.1 tersebut, dapat dikatakan bahwa tingkat absensi karyawan Green Village Bali Abiansema Badung tahun 2022 cenderung berfluktuasi. Persentase tingkat absensi pegawai rata-rata sebesar 3,79%, melebihi target yang ditentukan. Permasalahan lainnya adalah tidak terdapatnya dimana persentase tersebut melebihi target yang ditetapkan oleh perusahaan yaitu maksimal 3%. Ini berarti bahwa tingkat kehadiran kurang dari 100%. Menurut Utama (2020) bahwa tingkat absensi yang wajar sebesar 3%, di atas 3% sampai 10% dianggap tinggi, sehingga dengan demikian sangat perlu mendapat perhatian serius dari pihak instansi terkait.

Permasalahan lainnya terkait dengan kepuasan kerja dapat mempengaruhi tingkat hunian kamar, hal ini dapat dilihat dari tingkat hunian kamar pada Green Village Bali Abiansema Badung belum sesuai dengan harapan. Adapun data mengenai tingkat hunian kamar pada Green Village Bali Abiansema Badung disajikan pada Tabel 1.2 berikut ini.

Tabel 1.2
Tingkat Hunian Kamar pada Green Village Bali Abiansema Badung
Tahun 2022

Bulan	Jumlah Hari (Hari)	Jumlah Kamar (Unit)	Jumlah Kamar Tersedia (Unit)	Jumlah Kamar Terjual (Unit)	Tingkat Hunian Kamar (%)
Januari	31	42	1.302	679	52,15
Pebruari	28	42	1.176	548	46,60
Maret	31	42	1.302	578	44,39
April	30	42	1.260	548	43,49
Mei	31	42	1.302	548	42,09
Juni	30	42	1.260	509	40,40
Juli	31	42	1.302	619	47,54
Agustus	31	42	1.302	763	58,60
September	30	42	1.260	674	53,49
Oktober	31	42	1.302	554	42,55

Nopember	30	42	1.260	521	41,35
Desember	31	42	1.302	798	61,29
Jumlah	365	504	15.330	7.339	573,95
Rata-rata	30	42	1.278	612	47,83

Sumber : Green Village Bali Abiansema Badung, 2023

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa jumlah kamar yang tersedia rata-rata adalah sebesar 1.278 unit, jumlah kamar yang terjual rata-rata sebanyak 612 unit, sehingga tingkat hunian kamarnya adalah rata-rata sebesar 47,83%. Kalau dilihat dari tingkat hunian kamar, maka dapat dikatakan bahwa tingkat hunian kamar pada Green Village Bali Abiansema Badung belum bisa memenuhi target yang ditetapkan yaitu 60%. Tidak tercapainya target tingkat hunian kamar menandakan adanya permasalahan berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan.

Kondisi kepuasan kerja karyawan yang mengalami permasalahan tersebut, mengharuskan Green Village Bali Abiansema Badung untuk memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, seperti gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja. Rivai dalam Sudaryono (2018:312) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Busro (2018:226) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana seorang pemimpin mampu memengaruhi para pengikut agar dengan sukrela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa merasa bahwa dirinya ditekan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian Pradana (2022) menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilaksanakan oleh Paendong (2019) menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

karyawan. Penelitian yang dilaksanakan oleh Septyarini (2022) menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilaksanakan oleh Salsabila (2023) menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sedangkan penelitian dengan hasil yang berbeda dilaksanakan oleh Pally (2022) menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilaksanakan Mustika (2021) menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Fenomena atau permasalahan terkait dengan gaya kepemimpinan yang diperoleh berdasarkan hasil wawancara dengan *Operasional Manager* dan stafnya diperoleh informasi bahwa pimpinan baik itu di bagian *front office dan sales manager, food and beverage coordinator, housekeeper, head security* pada Green Village Bali Abiansemal Badung sering menerapkan gaya kepemimpinan investigatif, dimana gaya kepemimpinan investigatif merupakan salah satu indikator gaya kepemimpinan. Pimpinan-pimpinan tersebut sering datang diluar jam kerja, untuk melihat kinerja bawahannya, sehingga hal ini menimbulkan perasaan bahwa bawahan itu selalu kurang dipercaya yang menyebabkan bawahan takut melakukan kesalahan-kesalahan. Hal ini menyebabkan bawahan atau karyawan mengalami beban kerja yang cukup mempengaruhi kreativitas dari karyawan itu sendiri. Hal ini dikhawatirkan akan mempengaruhi kualitas maupun kuantitas kerja dari karyawan.

Faktor penting lainnya yang sangat perlu diperhatikan guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah motivasi. Hasibuan (2020:143) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan

kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Rivai (2019:325) menyatakan motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Robbins (2019:523) menyatakan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian Pradana (2022) menunjukkan motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilaksanakan Rahayu (2023) menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilaksanakan Yasing (2022) menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan anggota. Penelitian yang dilaksanakan Pally (2022) menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilaksanakan Yuliantini (2020) menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan penelitian dengan hasil yang berbeda dilaksanakan oleh Saharuddin (2022) menunjukkan motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilaksanakan Mustika (2021) menunjukkan motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Permasalahan terkait dengan motivasi yang diperoleh berdasarkan hasil wawancara dengan *Operational Manager* diperoleh informasi bahwa karyawan belum merasa aman bekerja di Green Village Bali Abiansema Badung, karena sebagian karyawan sewaktu-waktu bisa diberhentikan mengingat kondisi

pariwisata belum stabil akibat adanya pandemic Covid 19. Hal ini menyebabkan motivasi kerja dari karyawan Green Village Bali Abiansemai Badung mengalami permasalahan yang cukup mempengaruhi aktivitas kerja dari karyawan.

Begitu pula faktor penting lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut (Sedarmayanti, 2019) kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan system kerja yang efisien. Menurut (Siagian, 2019) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilaksanakan oleh Alam (2021) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilaksanakan Yuliantini (2020) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilaksanakan oleh Ariansy (2022) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilaksanakan oleh Almeyda (2022) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilaksanakan oleh Suwandi (2022) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sedangkan penelitian dengan hasil yang berbeda dilaksanakan oleh Pradana (2022) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Permasalahan terkait dengan lingkungan kerja yang diperoleh berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan diperoleh informasi bahwa masalah lingkungan kerja yang terlihat pada Green Village Bali Abiansemal Badung yaitu lingkungan kerja fisik mengalami permasalahan, diantaranya adalah kebisingan suara sering kali menjadi masalah yang diakibatkan karena adanya lalu-lintas kendaraan di jalan raya. Ruang kerja karyawan seperti bagian *laundry* relatif sempit, sehingga mengurangi kebebasan karyawan dalam bergerak. Kondisi *locker* bagi karyawan sangat sempit, dimana hanya ada satu ruangan untuk *locker* yang diperuntukkan bagi seluruh karyawan, sehingga saat karyawan berganti pakaian kerja, penuh sesak, sedangkan permasalahan mengenai lingkungan kerja non fisik adalah adanya persaingan diantara karyawan menyebabkan hubungan antar karyawan terutama karyawan antar departemen tidak nyambung, seperti bagian *front office* menginformasikan ada tamu mau *check in*, sementara bagian *house keeping* belum siap karena kamar belum bersih (*vacant clean*).

1.2. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang masalah di atas tersebut, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan Green Village Bali Abiansemal Badung?
2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan Green Village Bali Abiansemal Badung?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Green Village Bali Abiansemal Badung?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan rumusan masalah yang sudah di tetapkan, adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Green Village Bali Abiansemal Badung.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Green Village Bali Abiansemal Badung.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Green Village Bali Abiansemal Badung.

1.4. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini berupaya memberikan manfaat dari hasil penelitian yang dilakukan sehingga tidak hanya diketahui oleh penulis saja, tetapi dapat dirasakan bagi para pencari informasi baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

a) Kegunaan Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkuat pemahaman mengenai teori manajemen sumber daya manusia khususnya tentang gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan acuan atau refrensi bagi peneliti lainnya yang mengambil penelitian (skripsi) dengan tema sejenis.

b) Kegunaan Praktis

Penelitian ini memberikan manfaat dan sumbangan kepada perusahaan terkait dengan bidang yang diteliti untuk nantinya dipakai sebagai pertimbangan bagi Green Village Bali Abiansema Badung dalam usaha meningkatkan kepuasan kerja karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Teori Perilaku Organisasi

Grand theory yang mendasari penelitian ini adalah teori umum dari perilaku organisasi yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2013). Teori ini memiliki tiga bagian penting dari teori perilaku organisasi yaitu masukan, proses, dan keluaran. Masukan merupakan pengaturan awal situasi dan lokasi dimana proses akan terjadi. Komponen ini ditentukan di awal sebelum hubungan kerja terjadi. Komponen proses merupakan tindakan dan keputusan yang dilakukan oleh individu, grup, dan organisasi yang terlibat di dalamnya sebagai hasil dari masukan dan berujung pada hasil tertentu. Keluaran merupakan hasil akhir yang di prediksi yang dipengaruhi oleh beberapa variabel lainnya. Dalam komponen masukan pada tingkat individu terdapat variabel kepemimpinan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan seseorang dalam sebuah organisasi merupakan salah satu faktor dasar yang akan mempengaruhi berbagai hal yang berkaitan dengan proses yang akan terjadi. Pada tingkat organisasi, lingkungan kerja juga mampu mempengaruhi berbagai variabel yang berkaitan dengan proses yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun organisasi. Dalam komponen proses pada tingkat individu, motivasi yang dimiliki oleh masing-masing individu akan mempengaruhi berbagai komponen keluaran yang merupakan hasil akhir dari sebuah proses dalam organisasi. Ketiga unsur perilaku organisasi yaitu masukan, proses, dan keluaran jika diterapkan dengan baik, akan menimbulkan

keseimbangan bagi karyawan sehingga dapat menimbulkan kepuasan tersendiri bagi karyawan dalam organisasi.

2.1.2. Kepuasan Kerja

1) Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini akan berdampak pada moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan pegawai rendah. Karyawan yang tingkat kepuasannya tinggi maka secara otomatis komitmen di dalam organisasi akan meningkat (Surito *et al*, 2019).

Kepuasan kerja berkaitan dengan aspek keadilan dan kelayakan akan balas jasa yang diterima pegawai/individu atas kinerjanya yang disumbangkan untuk organisasi (Ganto, 2019). Apabila aspek keadilan dan kelayakan bagi pegawai dapat dirumuskan dengan baik, maka pegawai akan merasa puas, mempunyai semangat kerja yang tinggi yang nantinya dapat meningkatkan pelayanan prima kepada masyarakat (Handoko & Rambe, 2018). Apabila rasa keadilan dan kelayakan ini tidak terpenuhi maka akan menimbulkan perasaan tidak puas para pegawai, perasaan tidak puas ini justru akan menyebabkan terjadinya kemerosotan semangat kerja pegawai yang pada akhirnya akan menyebabkan turunnya kualitas pelayanan yang akan diberikan pegawai kepada masyarakat.

Kepuasan kerja merupakan faktor kritis untuk dapat tetap mempertahankan individu yang berkualifikasi baik. Kepuasan kerja juga mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Iskandari & Indarto, 2018). Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, dan sebaliknya pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologi yang akan menyebabkan frustrasi. Pegawai seperti ini akan sering melamun, semangat kerja yang rendah, cepat bosan dan lelah, emosi tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan (Nabawi, 2020).

Kepuasan kerja merupakan ukuran pengaruh perusahaan dalam melaksanakan kebijakan operasionalnya serta melalui kepuasan kerja dapat diketahui bagaimana dampak dari pekerjaan terhadap setiap karyawan dalam perusahaan. Menurut Handoko (2018:193) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan berdasarkan perasaan, pandangan atau perspektif, dan perilaku karyawan dalam menjalankan pekerjaan dengan kondisi sekitarnya.

2) Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Priansa (2020) mengemukakan lima dimensi dan indikator kepuasan kerja, yaitu:

a. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

Merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, pekerjaan yang tidak membosankan, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan. Indikator dari dimensi ini, yaitu:

- 1) Kepuasan karyawan terhadap kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki.
- 2) Kepuasan karyawan terhadap tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaan.
- 3) Kepuasan karyawan terhadap pekerjaan agar lebih kreatif.

- b. Gaji atau Upah Merupakan faktor multi dimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah gaji atau upah yang diterima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak. Indikator dari dimensi ini, yaitu:

- 1) Kepuasan atas kesesuaian gaji dengan pekerjaan.
- 2) Kepuasan atas tunjangan yang diberikan.
- 3) Kepuasan atas sistem dan prosedur pembayaran gaji.

- c. Promosi (promotion) Kesempatan untuk dipromosikan nampaknya memiliki pengaruh yang beragam terhadap kepuasan kerja untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan. Indikator dari dimensi ini, yaitu:

- 1) Kepuasan atas kesesuaian gaji dengan pekerjaan.
- 2) Kepuasan atas peluang promosi sesuai keinginan karyawan.
- 3) Kepuasan antara promosi yang diberikan dengan gaji yang diterima.

- d. Supervisi

Supervisi merupakan sumber kepuasan kerja lainnya yang cukup penting. Kemampuan pimpinan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana pimpinan menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan. Indikator dari dimensi ini, yaitu:

- 1) Kepuasan atas bantuan teknis yang diberikan atasan.
- 2) Kepuasan atas dukungan moril yang diberikan atasan.
- 3) Kepuasan pengawasan yang dilakukan oleh atasan.

5. Rekan kerja

Hubungan antara rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak akan bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat dan bantuan pada anggota individu yang berada dalam kelompok tersebut

2.1.3. Gaya Kepemimpinan

1) Pengertian Kepemimpinan

Menurut Ginnett dan Curphy dalam Wijono (2018:2) kepemimpinan adalah sebuah fenomena yang kompleks meliputi tiga elemen yaitu pemimpin, para pengikut, situasi. Ricky dan Ronald dalam Wijono (2018:3) menyatakan bahwa kepemimpinan (*leadership*) adalah proses memotivasi orang lain atau pengikutnya untuk mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Willian dan Joseph dalam Wijono (2018:3) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu usaha merealisasikan tujuan organisasi dengan

memadukan kebutuhan para pengikutnya untuk terus tumbuh berkembang sesuai dengan tujuan organisasi.

Sutrisno (2020:218) menyatakan kepemimpinan ialah sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok. Hasibuan (2020:170) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Siswanto dan Hamid (2018) kepemimpinan adalah seseorang yang memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan organisasi yang baik, membiarkan supervisi atau pengawasan yang efisien dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

Umi dan Hartono (2018:48) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipengaruhi seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Vera dan Wahyuddin (dalam Umi dan Hartono, 2018:49) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah serangkaian upaya dari pemimpin dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya sedemikian rupa sehingga para bawahannya dapat bekerja dengan baik, bersemangat tinggi dan mempunyai disiplin serta tanggung jawab yang tinggi pula terhadap atasan”.

Berdasarkan definisi-definisi yang telah dikemukakan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan suatu bagian penting dari manajemen, dimana seorang pemimpin harus dapat menciptakan sinergitas

yang serasi dengan para bawahan, termasuk dalam membina kerja sama, mengarahkan, dan mendorong semangat kerja para bawahan, mempengaruhi dan memberikan sikap serta perilaku individu dan kelompok, sehingga dapat terbentuk gaya kepemimpinan yang pemimpin terapkan.

2) Pengertian Gaya Kepemimpinan

Rivai dan Mulyadi dalam Kumala & Agustina (2018:27) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pengaruh yang dilakukan oleh pemimpin perusahaan terhadap karyawannya untuk memnuhi target dari orgaanisasi itu sendiri, hal itu dapat dilakukan oleh pemimpin secara langsung atau tidak. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Dapat disimpulkan, ialah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari keterampilan ,falsafah, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin terhadap pekerja

Hidayat (2018:143) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. Stoner dalam Andiwilaga (2018:64) menyatakan bahwa bahwa gaya kepemimpinan merupakan berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Thoha dalam Andiwilaga

(2018:65), gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku lain.

Mulyadi (2019:150) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki seorang pimpinan yang menunjukkan suatu sikap yang menjadi ciri khas tertentu untuk mempengaruhi pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi. Zainal, *et al* (2018:42) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang di gunakan pimpinan untuk mempengaruhi pegawainya agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula di katakan pola prilaku dan strategi yang di terapkan oleh seorang pemimpin.

Rompas, dkk (2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang ditunjukkan pada saat mempengaruhi orang lain. Hasibuan (2020:170) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah berbagai tipikal kemampuan seorang pemimpin untuk membimbing, mempengaruhi, menggerakkan, mengarahkan, dan memberikan contoh teladan perilaku orang lain didalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan.

3) Indikator-Indikator Gaya Kepemimpinan

Tohardi (2020:301) menyatakan bahwa ada beberapa macam gaya kepemimpinan, seperti :

a. Gaya Persuasif

Yaitu gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang menggugah perasaan, pikiran atau dengan kata lain dengan melakukan ajakan atau bujukan.



b. Gaya Partisipatif

Yaitu gaya kepemimpinan dengan cara pemimpin memberikan kesempatan kepada bawahan untuk ikut secara aktif baik mental, spiritual maupun fisik dalam kiprahnya di organisasi.

c. Gaya Inovatif

Yaitu pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaharuan didalam segala bidang, baik di bidang politik, ekonomi, sosial, budaya atau setiap produk yang terkait dengan kebutuhan manusia.

d. Gaya Investigatif

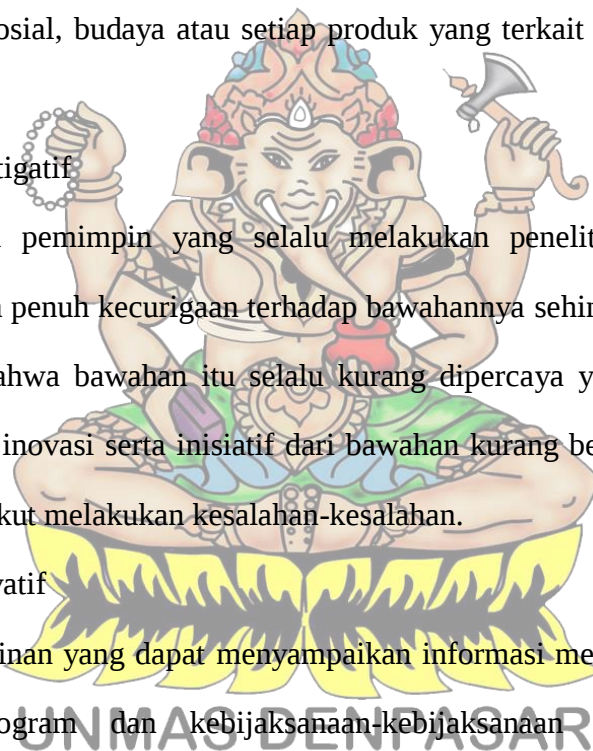
Yaitu gaya pemimpin yang selalu melakukan penelitian yang disertai dengan rasa penuh kecurigaan terhadap bawahannya sehingga menimbulkan perasaan bahwa bawahan itu selalu kurang dipercaya yang menyebabkan kreativitas, inovasi serta inisiatif dari bawahan kurang berkembang, karena bawahan takut melakukan kesalahan-kesalahan.

e. Gaya Motivatif

Yaitu pimpinan yang dapat menyampaikan informasi mengenai ide-idenya, program-program dan kebijaksanaan-kebijaksanaan kepada bawahan dengan baik sehingga bisa memotivasi karyawan dalam menjalankan aktivitasnya.

f. Gaya Edukatif

Yaitu pimpinan yang suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan keterampilan kepada bawahan, sehingga bawahan menjadi memiliki wawasan dan pengalaman yang lebih baik dari



hari ke hari. Sehingga seorang pemimpin yang bergaya edukatif takkan pernah menghalangi bawahannya untuk mengembangkan keterampilannya.

2.1.4. Motivasi

1) Pengertian Motivasi

Samsudin (2019:281) menyatakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Liang Gie dalam Samsudin (2019: 281) menyatakan bahwa Motivasi adalah pekerja yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu.

Sedarmayanti (2020:154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.

McClelland dalam Suwanto (2020:161) menyatakan motivasi seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi

beberapa kebutuhan. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi.

2) Indikator Motivasi

Adha dkk (2019 : 53) 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. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja, adapun beberapa Indikator motivasi kerja yaitu:

- a. Kebutuhan Fisik, kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.
- b. Kebutuhan rasa aman, kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diataranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti : takut, cemas, bahaya.
- c. Kebutuhan sosial, kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.
- d. Kebutuhan akan penghargaan kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.
- e. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan, kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

2.1.5. Lingkungan Kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Latif *et al.*, (2022) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan meningkatkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Menurut Sedamaryanti, (2020:25) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya bagi sebagai perseorangan maupun berkelompok.

Menurut Afandi, (2018:65) lingkungan kerja adalah adalah sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas dalam meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Menurut Anam, (2018:46) lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga dapat mempengaruhi karyawan untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Menurut pendapat diatas, dapat disimpulkan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dapat berpengaruh dalam proses kerjanya, dalam hal ini lingkungan kerja berbentuk fisik maupun non fisik yang mempengaruhi rasa aman dan puas dalam melakukan pekerjaan.

2) Faktor–Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Afandi, (2018:66) ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis, antara lain:

a. Faktor lingkungan kerja Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi:

(1) Rencana Ruang Kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

(2) Rancangan Pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

(3) Kondisi Lingkungan Kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

(4) Tingkat *Visual Pripacy* dan *Acoustical Privacy*

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai "keleluasan pribadi" terhadap hal-hal yang menyangkut

dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical* privasi berhubungan dengan pendengaran.

b. Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

(1) Pekerjaan Yang Berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

(2) Sistem Pengawasan Yang Buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidak puasan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

(3) Frustasi

Frustasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustasi bagi karyawan.

3) Indikator Lingkungan Kerja

Suasana lingkungan kerja fisik dari suatu perusahaan atau organisasi harus memiliki suasana yang nyaman serta menyenangkan agar dapat

menciptakan hasil yang baik. Indikator lingkungan kerja fisik menurut Sedamaryanti, (2020:30) yaitu:

a. Penerangan Cahaya

Penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang baik. Tidak terlalu terang karena akan menyilaukan mata para karyawan, ataupun cahaya yang kurang jelas (redup), sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

b. Sirkulasi Udara

Sirkulasi udara oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau – bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

c. Kebisingan

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasi adalah kebisingan, yaitu yang tidak dikehendaki oleh telinga. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

d. Bau–Bauan

Adanya bau–bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau – buan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

e. Tata warna

Pada kenyataanya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pangaruh besar terhadap perasaan.

f. Dekorasi atau tata letak

Berhubungan dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan dengan cara mengatur tata letak dan tata warna untuk bekerja.

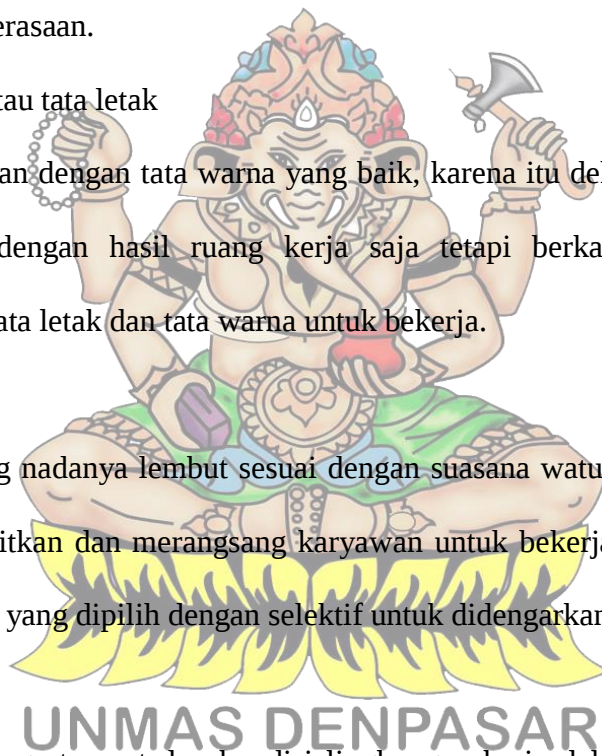
g. Musik

Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana watu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu – lagu yang dipilih dengan selektif untuk didengarkan di tempat kerja.

h. Keamanan

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaan. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan.

Lebih lanjut Sedarmayanti (2020:31) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan:



- i. Hubungan antara atasan dan bawahan
- j. Hubungan sesama rekan kerja,

2.2. Penelitian Terdahulu

2.2.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian terdahulu yang terkait dengan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dilaksanakan oleh beberapa orang, antara lain:

1. Pradana (2022) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo”. Sampel dalam penelitian ini adalah 71 orang. Model analisis data yang digunakan adalah *Partial Least Square (PLS)*. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja tidak berpengaruh (negatif) terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
 Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah : dari segi variabel penelitian yaitu sama-sama meneliti gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Perbedaannya adalah dari segi jumlah sampel, di mana penelitian terdahulu menggunakan 71 sampel, sedangkan penelitian sekarang menggunakan 38 sampel. Perbedaan lainnya adalah penelitian terdahulu menggunakan analisis *Partial Least Square (PLS)*, sedangkan penelitian sekarang menggunakan regresi linier berganda.
2. Pally (2022) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai”. Sampel dalam penelitian ini adalah 40 orang. Model analisis data yang digunakan

adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan positif terhadap kepuasan kerja.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah : dari segi variabel penelitian yaitu sama-sama meneliti gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Perbedaannya adalah dari segi jumlah sampel, di mana penelitian terdahulu menggunakan 40 sampel, sedangkan penelitian sekarang menggunakan 38 sampel.

3. Mustika (2021) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja”. Sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang. Model analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, disiplin berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah : dari segi variabel penelitian yaitu sama-sama meneliti gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin dan kepuasan kerja karyawan. Perbedaannya adalah dari segi jumlah

sampel, di mana penelitian terdahulu menggunakan 30 sampel, sedangkan penelitian sekarang menggunakan 38 sampel.

4. Paendong (2019) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Astra Daihatsu Cabang Pasar Minggu”. Sampel dalam penelitian ini adalah 80 orang. Model analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Astra Daihatsu Cabang Pasar Minggu.
- . Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah : dari segi variabel penelitian yaitu sama-sama meneliti gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Perbedaannya adalah dari segi jumlah sampel, di mana penelitian terdahulu menggunakan 57 sampel, sedangkan penelitian sekarang menggunakan 38 sampel.
5. Qarismail (2020) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada The Westlake Resort Yogyakarta”. Sampel dalam penelitian ini adalah 40 orang. Model analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda.. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan motivasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah : dari segi variabel penelitian yaitu sama-sama meneliti gaya kepemimpinan, motivasi,

disiplin dan kepuasan kerja karyawan. Perbedaannya adalah dari segi jumlah sampel, di mana penelitian terdahulu menggunakan 40 sampel, sedangkan penelitian sekarang menggunakan 38 sampel.

2.2.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian terdahulu yang terkait dengan pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja dilaksanakan oleh beberapa orang, antara lain:

1. Rahayu (2023) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu”. Sampel dalam penelitian ini adalah 55 orang. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah : dari segi variabel penelitian yaitu sama-sama meneliti disiplin, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Perbedaannya adalah dari segi jumlah sampel, di mana penelitian terdahulu menggunakan 55 sampel, sedangkan penelitian sekarang menggunakan 38 sampel.

2. Yasing (2022) yang berjudul “*The Influence Of Competence, Motivation And Organizational Commitment On Satisfaction And Performance And Members Of The Dprd Of South Sulawesi Province*”. Sampel dalam penelitian ini adalah 268 orang. Model analisis data yang digunakan adalah *Structural Equating Modeling (SEM)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

kompetensi, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kompetensi, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Anggota DPRD Kabupaten/Kota di Provinsi Sulawesi Selatan. Secara tidak langsung kompetensi, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Anggota DPRD Kabupaten/Kota di Provinsi Sulawesi Selatan melalui kepuasan kerja.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah : dari segi variabel penelitian yaitu sama-sama meneliti motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Perbedaannya adalah dari segi jumlah sampel, di mana penelitian terdahulu menggunakan 268 sampel, sedangkan penelitian sekarang menggunakan 38 sampel.

3. Yuliantini (2020) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Travelmart Jakarta Pusat”. Sampel dalam penelitian ini adalah 70 orang. Model analisis data yang digunakan adalah *Partial Least Square (PLS)*. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah : dari segi variabel penelitian yaitu sama-sama meneliti motivasi, disiplin dan kepuasan kerja karyawan. Perbedaannya adalah dari segi jumlah sampel, di mana

penelitian terdahulu menggunakan 70 sampel, sedangkan penelitian sekarang menggunakan 38 sampel.

4. Salsabila (2023) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lingkungan Kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Klaten”. Sampel dalam penelitian ini adalah 100 orang. Model analisis data yang digunakan adalah *Partial Least Square (PLS)*. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah : dari segi variabel penelitian yaitu sama-sama meneliti gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Perbedaannya adalah dari segi jumlah sampel, di mana penelitian terdahulu menggunakan 100 sampel, sedangkan penelitian sekarang menggunakan 38 sampel.
5. Saharuddin (2022) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Anggota DPRD Kabupaten/Kota Di Provinsi Sulawesi-Selatan”. Sampel dalam penelitian ini adalah 164 orang. Model analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kompetensi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja. Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah : dari segi variabel penelitian yaitu sama-sama meneliti motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Perbedaannya adalah dari segi jumlah sampel, di mana penelitian terdahulu menggunakan 164 sampel, sedangkan penelitian sekarang menggunakan 38 sampel.

2.2.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian terdahulu yang terkait dengan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dilaksanakan oleh beberapa orang, antara lain:

1. Alam (2021) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV Pintu Mas Bogor”. Sampel dalam penelitian ini adalah 57 orang. Model analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara simultan (Bersama-sama) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah : dari segi variabel penelitian yaitu sama-sama meneliti lingkungan kerja dan kepuasan

kerja karyawan. Perbedaannya adalah dari segi jumlah sampel, di mana penelitian terdahulu menggunakan 57 sampel, sedangkan penelitian sekarang menggunakan 38 sampel.

2. Almeyda (2022) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”. Sampel dalam penelitian ini adalah 70 orang. Model analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif variabel kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap variabel kepuasan kerja.
- . Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah : dari segi variabel penelitian yaitu sama-sama meneliti lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Perbedaannya adalah dari segi jumlah sampel, di mana penelitian terdahulu menggunakan 70 sampel, sedangkan penelitian sekarang menggunakan 38 sampel.
3. Suwandi (2022) yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”. Sampel dalam penelitian ini adalah 35 orang. Model analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan PT Jaya Berkat Usaha Farmasi Tanjung Karang Bandar Lampung. Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan PT Jaya Berkat Usaha Farmasi Tanjung Karang Bandar Lampung. Komitmen Organisasi dan Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan PT Jaya Berkat Usaha Farmasi Tanjung Karang Bandar Lampung.

- . Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah : dari segi variabel penelitian yaitu sama-sama meneliti lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Perbedaannya adalah dari segi jumlah sampel, di mana penelitian terdahulu menggunakan 35 sampel, sedangkan penelitian sekarang menggunakan 38 sampel.
- 4. Ariansy (2022) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris PT.Telkom Magelang)”. Sampel dalam penelitian ini adalah 52 orang. Model analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan insentif berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian, stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan.
- . Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah : dari segi variabel penelitian yaitu sama-sama meneliti lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Perbedaannya adalah dari segi jumlah sampel, di mana penelitian terdahulu menggunakan 52 sampel, sedangkan penelitian sekarang menggunakan 38 sampel.
- 5. Sumerdana (2021) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Samabayu Mandala”.

Sampel dalam penelitian ini adalah 35 orang. Model analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Samabayu Mandala. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Samabayu Mandala. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Samabayu Mandala.

- . Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah : dari segi variabel penelitian yaitu sama-sama meneliti lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Perbedaanannya adalah dari segi jumlah sampel, di mana penelitian terdahulu menggunakan 35 sampel, sedangkan penelitian sekarang menggunakan 38 sampel.

