

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan diperlukan oleh perusahaan dalam upaya pencapaian tujuan suatu perusahaan. Pemimpin diharapkan dapat memberikan arahan kepada karyawannya untuk dapat memiliki tujuan yang sama dengan perusahaan. Jika tujuan yang dituju tidaklah sama maka akan sulit bagi suatu perusahaan menjalankan proses pencapaiannya.

Edy Sutrisno (2009), "mengatakan bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan perusahaan ditentukan oleh kualitas kepemimpinan". Kepemimpinan merupakan suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Kemampuan memimpin selalu merupakan pintu terhadap keefektifan pribadi maupun perusahaan.

Selanjutnya Susatyo Herlambang (2014), mengemukakan Jika daya kepemimpinan kuat, pintu kesuksesan akan terbuka lebar. Namun jika tidak, maka keberhasilan perusahaan akan terbatas, itulah sebabnya mengapa dimasa krisis, dengan sendirinya perusahaan-perusahaan mencari pemimpin baru.

Menurut Yohannes Yahya (2006), bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain sehingga orang tersebut dengan penuh semangat berusaha mencapai tujuan. Kepemimpinan sangat erat kaitannya dengan kekuasaan dan tanpa kekuasaan maka tidak mungkin seseorang jadi pemimpin.

Menurut Siswandi (2011), memimpin artinya mempengaruhi atau meyakinkan orang lain agar mau bekerja seperti yang dikehendaki sesuai dengan aturan atau standar kinerja perusahaan. Jadi seorang pemimpin harus mempunyai kekuasaan dan kekuasaan itu diperlukan dalam memberikan perintah kepada orang lain agar perintah tersebut dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan.

Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan itu adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dengan kekuasaan yang dimiliki sehingga dapat memotivasi dengan cara memberi perintah untuk melakukan pekerjaannya dan mampu memberikan kontribusi bagi perusahaan dimana dia bekerja.

2. Jenis-Jenis Kepemimpinan

Menurut Siswandi (2011), Perilaku manajer atau pemimpin dapat dikelompokkan sebagai berikut :

- a. Kepemimpinan yang senantiasa mendukung. Perilaku seperti ini sangat sesuai dengan kinerja bawahan yang mengalami frustrasi yang besar dan adanya ketidakpuasan bawahan dalam suatu lingkungan kerja.
- b. Kepemimpinan partisipatif. Manajer atau pemimpin akan mengizinkan bawahan memberikan masukan kepada proses pengambilan keputusan dengan tujuan agar motivasi kerja karyawan meningkat.
- c. Kepemimpinan instrumental. Manajer atau pemimpin akan memberikan petunjuk khusus atau bimbingan spesifik tentang apa yang diharapkan oleh manajer (pemimpin). Petunjuk ini meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pengawasan perusahaan.
- d. Kepemimpinan berorientasi pencapaian. Manajer atau pemimpin akan senantiasa terlibat di dalam penetapan tujuan yang penuh tantangan, selalu mencari perbaikan kinerja dan selalu mempunyai kepercayaan yang tinggi bahwa anak buahnya akan mampu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam memimpin sebuah perusahaan berbagai macam cara atau gaya seseorang untuk membawa perusahaan tersebut bersaing dengan lingkungannya

seperti jenis-jenis Kepemimpinan atau gaya kepemimpinan menurut Pawit M. Yusup (2012), berikut ini.

- a. Kepemimpinan Otokrasi, yang dikenal juga dengan kepemimpinan diktator atau direktif. Pimpinan yang menganut gaya seperti ini biasanya tidak banyak mencari dukungan atau berkomunikasi dengan bawahannya ketika akan mengambil keputusan.
- b. Kepemimpinan demokrasi, lebih cenderung memutuskan secara kolektif atau bersama-sama dengan pimpinan lain dan staf atau bawahannya untuk urusan perusahaan.
- c. Kepemimpinan laissez faire, merupakan kepemimpinan yang lebih banyak menekankan pada keputusan kelompok.
- d. Konsiderasi, merupakan pemimpin yang memperhatikan ide dan perasaan anggota group.
- e. Inisiasi struktur, adalah pemimpin yang membuat struktur kerja dan hubungan kerja demi mencapai tujuan.
- f. Orientasi pada karyawan adalah pemimpin yang menekankan pada hubungan interpersonal dan memenuhi kebutuhan karyawan.
- g. Orientasi pada produksi adalah pemimpin yang menekankan pada aspek tugas dan teknis kerja.
- h. Perhatian terhadap orang adalah mengukur perhatian pemimpin pada bawahannya dengan skala 1 sampai 9 (rendah ke tinggi)
- i. Perhatian terhadap produksi adalah mengukur perhatian pemimpin terhadap penyelesaian pekerjaan (rendah ke Tinggi).

3. Indikator Kepemimpinan

Kepemimpinan yang efektif sangat dipengaruhi oleh kepribadian pemimpin. Setiap pemimpin perlu memiliki aspek-aspek kepribadian yang dapat menunjang usahanya dalam mewujudkan hubungan manusia yang efektif dengan anggota perusahaannya kesuksesan atau kegagalan suatu perusahaan ditentukan oleh banyak hal, salah satunya adalah kepemimpinan yang berjalan dalam perusahaan tersebut. Pemimpin yang sukses adalah apabila pemimpin tersebut mampu menjadi pendorong dan pencipta bagi bawahannya dengan menciptakan suasana dan budaya kerja yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan kinerja karyawannya.

Beberapa indikator yang dapat diukur tentang perilaku kepemimpinan menurut Masrukhin dan Waridin (pada Mangkuprawira, 2006) seperti berikut ini:

- a. Pengambilan keputusan
Merupakan suatu kesimpulan yang dicapai sesudah dilakukan pertimbangan, yang terjadi setelah satu kemungkinan dipilih, sementara yang lain di kesampingkan. Pengambilan keputusan dapat diambil sendiri oleh pemimpin, diambil bersama-sama antara pemimpin dan karyawan, dan diambil oleh mayoritas suara karyawan.
- b. Perilaku pemimpin
Perilaku pemimpin adalah perilaku khusus/pribadi para pemimpin terkait dengan tugas dan perannya sebagai seseorang pemimpin. Perilaku kepemimpinan dipahami sebagai suatu kepribadian (personality) seseorang pemimpin yang diwujudkan dalam aktivitas kepemimpinannya dalam kaitannya dengan memberikan pengarahan kepada karyawan, perhatian yang sungguh-sungguh terhadap karyawan, memberikan imbalan yang sesuai dengan tujuan perusahaan, memberikan imbalan yang sesuai dengan prestasi kerja karyawan.
- c. Orientasi kepemimpinan
Orientasi kepemimpinan ada dua. Pertama, orientasi tugas/pekerjaan yaitu kepemimpinan yang di tujukan dengan fokus kepada pekerjaan-pekerjaan serta tanggung jawab. Kedua, orientasi hubungan manusia yaitu kepemimpinan yang ditujukan seseorang dengan memperhatikan kinerja serta hubungan antara para bawahan.

Selanjutnya Menurut Handoko (2007), indikator-indikator kepemimpinan yaitu:

- a. Kemampuan kedudukan sebagai pengawas
Pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen dalam mengarahkan dan mengawasi pekerjaan karyawannya.
- b. Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan
Pemimpin yang berhasil umumnya memiliki motivasi diri yang kuat untuk berprestasi, yang tercermin dalam kinerja yang optimal, efektif dan efisien.
- c. Kecerdasan
Mencakup kebijakan pemikiran kreatif dan daya pikir yang dimiliki seseorang.
- d. Ketegasan atau kemampuan membuat keputusan
Mampu membuat keputusan dan menyelesaikan masalah secara tegas dan lugas.
- e. Kepercayaan diri mencakup pandangan terhadap dirinya sendiri sebagai kemampuan menghadapi masalah.
- f. Inisiatif
Pemimpin juga harus memiliki kemampuan untuk mengembangkan serangkaian kegiatan dengan cara-cara baru atau inovasi.

4. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan untuk melaksanakan proses produksi tersebut. Apabila lingkungan kerja terlihat buruk maka hal itu akan mempengaruhi pekerja, produktivitas kerja menjadi menurun, karena pekerja merasa terganggu dalam pekerjaannya, hingga tidak dapat mencurahkan perhatian penuh terhadap pekerjaannya. Menurut Moekijat (2010), “lingkungan kerja yang tidak membahayakan serta menyenangkan akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya akan mendorong karyawan untuk tetap tinggal di perusahaan”.

lingkungan Kerja atau lokasi kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Robbins, 2011).

Selanjutnya Lingkungan kerja menurut Rivai (2006), adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan.

Sedangkan Menurut Nitisemito (2006), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas Baddri M sukoco (2007), menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah faktor-faktor fisik yang ada disekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kemudian dapat dipahami bahwa lingkungan kerja sangat besar pengaruhnya terhadap kebiasaan-kebiasaan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Apabila lingkungan kerja yang ada di sekitar karyawan baik, maka karyawan akan mempunyai disiplin kerja yang tinggi dan otomatis akan terjalin kerja sama yang baik dalam perusahaan sehingga akan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Tetapi, apabila lingkungan kerja yang ada di sekeliling karyawan buruk maka akan menyebabkan rendahnya disiplin kerja sehingga kepuasan kerja akan menurun.

5. Jenis-jenis lingkungan kerja

Analisis lingkungan merupakan proses monitoring lingkungan perusahaan yang mengidentifikasi ancaman dan kesempatan di masa akan datang yang akan mempengaruhi kemampuan perusahaan di dalam mencapai tujuan. Analisis lingkungan merupakan awal dari proses manajemen strategi perusahaan. Manajemen strategi merupakan manajemen yang dipusatkan kepada memenangkan persaingan. Jadi manajer harus memahami lingkungan perusahaan yang mengitarinya. Lingkungan itu meliputi:

1. Lingkungan kerja fisik

Menurut Sedarmayanti (2007), Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua bagian antara lain sebagai berikut:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembapan, 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 terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. (Sedarmayanti, 2007).

3. Lingkungan eksternal

Lingkungan eksternal meliputi variabel-variabel di luar perusahaan yang dapat berupa tekanan umum dan tren di dalam lingkungan sosial ataupun faktor-faktor spesifik yang beroperasi di dalam lingkungan kerja (industri) perusahaan. Variabel-variabel eksternal ini terbagi menjadi dua jenis, yaitu ancaman dan peluang, yang mana memerlukan pengendalian jangka panjang dari manajemen puncak perusahaan. Ada dua lingkungan yang berpengaruh disini, yaitu lingkungan societal dan lingkungan kerja. Lingkungan societal meliputi tekanan-tekanan umum yang mempengaruhi secara luas, misalnya tekanan di bidang ekonomi, teknologi, politik, hukum, dan sosial budaya. Tekanan ini terutama sering berpengaruh pada keputusan jangka panjang perusahaan. Sementara itu, lingkungan kerja memasukkan semua elemen yang relevan dan mempengaruhi

perusahaan secara langsung. Elemen-elemen tersebut dapat berupa pemerintah, kreditur, pemasok, karyawan, konsumen, pesaing, dan lainnya.

4. Lingkungan internal

Lingkungan internal adalah Lingkungan kerja yang meliputi iklim atau budaya didalam perusahaan dalam hal persepsi pegawai yang terkait sifat, nilai, norma, gaya, dan karakteristik. (Siswandi, 2011)

Dalam bekerja beberapa yang perlu diperhatikan seorang pemimpin untuk memberi motivasi sehingga karyawan yang bekerja di lingkungan perusahaan yang dipimpin mampu memberikan kontribusi yang diharapkan perusahaan seperti faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja.

6. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti dalam Resti

A. Dwifani (2012), adalah sebagai berikut:

a. Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

b. suhu udara

Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

c. suara bising

Menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisiensi sehingga produktivitas kerja meningkat.

d. penggunaan warna

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 lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia. Dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

- e. Suasana kerja
Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan.
- f. Tersedianya fasilitas untuk karyawan
Fasilitas merupakan kemudahan yang disediakan kepada semua pegawai atau pegawai tertentu saja karena prestasinya agar pegawai tersebut tetap mempunyai keinginan bekerja pada suatu perusahaan tidak ingin pindah keperusahaan lain.
- g. Keamanan kerja
Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (SATPAM).
- h. Hubungan dengan rekan kerja
Hubungan kerja antar para karyawan perlu dibina, agar para karyawan dapat saling bekerja sama dan membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan. Hubungan kerja tidak hanya bersifat formal kebiasaan, tetapi juga tidak kalah pentingnya hubungan batin yang bersifat non formal.
- i. Hubungan antara bawahan dengan pemimpin
Pemimpin yang berkualitas adalah faktor yang mempunyai pengaruh penting terhadap kekuasaan dan efektivitas pemimpin. Jika pemimpin mempunyai hubungan baik dengan karyawannya. Atau karyawan menghormati pemimpin karena alasan kepribadian, karakter, atau kemampuan, maka pimpinan yang bersangkutan tidak perlu mengandalkan pangkat atau wewenang formalnya.

Sedangkan menurut Maeda (2011), indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Pelaksanaan pengawasan
Pengawasan yang dilakukan secara terus-menerus dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat.
- b. Suasana kerja
Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.
- c. Sistem imbalan
Sistem pemberian imbalan (baik gaji maupun perangsang lain seperti penghargaan) yang menarik.
- d. Perlakuan
Perlakuan dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karier semaksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing-masing anggota.
- e. Perasaan aman
Ada rasa aman yang dirasakan karyawan dalam bekerja.

- f. Hubungan antar individu
Hubungan berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan.
- g. Keadilan
Adanya keadilan yang dirasakan oleh karyawan dalam bekerja tanpa membedakan para karyawan tersebut.
- h. Objektivitas
Para karyawan mendapat perlakuan yang sama tanpa memandang siapa karyawan itu dalam perusahaan tersebut.

Jadi, penulis membatasi indikator lingkungan kerja yang dirumuskan oleh kedua teori diatas. Penulis hanya mengutip indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Maeda (2011). Dengan adanya ke delapan (8) indikator lingkungan kerja ini maka kegiatan yang ada di perusahaan ini akan berjalan secara efektif dan efisien sehingga karyawan yang berperan dalam perusahaan ini akan merasa puas dalam bekerja.

7. Pengertian kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasannya pun berbeda-beda pula. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Hal itu sangat tergantung pada sikap mental individu yang bersangkutan, (Agustini Fauzia, 2011).

Menurut Edy Sutrisno (2009), kepuasan kerja adalah:

- a. Pengertian yang memandang kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas ataupun perasaan tidak puas.
- b. Pengertian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis, sikap terhadap faktor-faktor

dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya.

Jadi Kepuasan kerja adalah sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka, sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Dalam bekerja seorang karyawan akan merasa puas apabila seorang pemimpin memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan yang dipimpinnya.

8. Jenis-jenis kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin dan produktif, atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi.

Berikut ini penulis menerangkan jenis-jenis kepuasan kerja menurut T. Hani Handoko dalam (Wiko setiawan, 2013) yaitu:

- a. Kepuasan kerja dan kedisiplinan
Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan artinya, jika kepuasan kerja diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan karyawan baik.
- b. Kepuasan kerja dan umur karyawan
Umur karyawan mempengaruhi kepuasan kerja. Karyawan yang masih muda, tuntutan kepuasannya tinggi, sedangkan karyawan tua tuntutan kepuasannya rendah.
- c. Kepuasan kerja dan organisasi
Besarnya kecilnya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Semakin besar organisasi, maka kepuasan kerja karyawan semakin menurun karena peranannya semakin kecil dalam mewujudkan tujuan. Pada organisasi yang kecil kepuasan kerja karyawan akan semakin besar karena peranannya semakin besar dalam mewujudkan tujuan.

- d. Kepuasan kerja dan kepemimpinan.
Kepuasan kerja karyawan banyak dipengaruhi sikap pimpinan dalam kepemimpinannya. Kepemimpinan partisipasi memberikan kepuasan kerja bagi karyawan karena karyawan ikut aktif dalam memberikan pendapatnya untuk menentukan kebijaksanaan perusahaan.
- e. Kepuasan kerja dalam pekerjaan
Kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dalam memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balasan jasa walaupun balas jasa itu penting.
- f. Kepuasan kerja diluar pekerja
Kepuasan kerja yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil pekerjaan, agar dia dapat membeli kebutuhannya-kebutuhannya. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasannya diluar pekerjaan lebih mempersoalkan balas jasa daripada pelaksanaan tugas-tugasnya.
- g. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan
Kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak.

Dalam suatu pekerjaan karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dalam menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baiknya mereka bekerja. Selain itu para karyawan juga menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan secara adil.

9. Indikator kepuasan kerja

Kepuasan kerja dapat diukur meskipun tidak ada tolak ukur kepuasan kerja yang mutlak karena setiap karyawan berbeda standar kepuasannya. Namun ada beberapa indikator yang sering digunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan.

Luthans (2006), untuk mengetahui indikator dari kepuasan kerja dapat menggunakan JDI (Job Descriptive Index), yang mana indikator-indikator kepuasan kerja tersebut terdiri dari lima komponen yaitu:

- a. Pembayaran seperti gaji dan upah
Karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang dipersepsikan secara adil, tidak meragukan dan sesuai dengan harapannya. Apabila upah dilihat adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan tingkat keterampilan, individu dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.
- b. Pekerjaan itu sendiri/penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilannya, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja, karakteristik ini membuat kerja lebih menantang.
- c. Rekan kerja
Bagi kebanyakan karyawan, rekan kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Interaksi sosial yang baik antar rekan kerja akan dapat menciptakan kepuasan kerja.
- d. Promosi
Promosi terjadi pada saat seorang karyawan berpindah dari posisi dalam suatu pekerjaan keposisi lainnya dengan jenjang organisasional dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Adanya promosi akan menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan dalam suatu perusahaan.
- e. Kepenyeliaan (supervisi)
Supervisi mempunyai peran yang penting dalam manajemen. Supervisi berhubungan dengan karyawan secara langsung dan mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

B. Penelitian terdahulu

Penelitian-penelitian yang berhubungan dengan kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan hasil yang beranekaragam sebagai berikut:

Tabel 2.1. penelitian terdahulu.

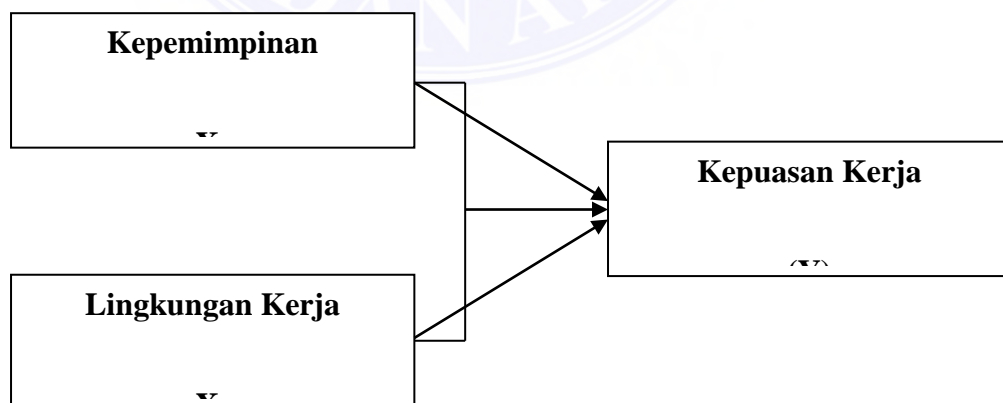
No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	Maesa Arum (2015)	Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. PERKEBUNAN NUSANTARA II (persero) Pabrik Gula Kwala Madu	Kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja.	hasil penelitian kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Pabrik Gula Kwala Madu, karena $F_{hitung} = 65,670 > F_{tabel} = 3,08$.
2	Himawan Chandra Hadinata (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Genteng Massoka Kebumen, Jawa Tengah.	Lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan kerja.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar 4,781 dengan signifikansi 0,000. 2) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar 2,534 dengan signifikansi sebesar 0,014. 3) Terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja, hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 20,879 dengan nilai signifikansi 0,000.
3	Rimdayati Sinaga (2013)	Pengaruh Kepribadian dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (persero) Unit Induk Pembangunan Jaringan Sumatera-1 (UIP Ring Sum-1 Medan	Kepribadian, lingkungan kerja, kepuasan kerja.	hasil penelitian variabel lingkungan kerja non fisik memiliki (sig) $0,026 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.

C. Kerangka Konseptual

kepuasan kerja merupakan suatu sikap dan perasaan positif yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan merupakan salah satu faktor yang mendorong meningkatnya kinerja, semangat dan kualitas karyawan, karyawan yang merasakan puas dalam bekerja akan terus berusaha melakukan yang terbaik untuk pekerjaannya (Edy Sutrisno, 2009). Menurut Siswandi (2011), Kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah kepemimpinan, dari sudut pandang karyawan kepemimpinan dianggap orang yang mampu mengendalikan anggotanya untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin dikatakan bagus apabila ia mampu mempengaruhi orang-orang yang dikendalikannya dengan baik sehingga nantinya para anggota-anggotanya semua berpacu untuk melaksanakan apa yang diperintahkan kepada mereka dengan hasil yang maksimal.

Selain kepemimpinan, hal yang dapat mendukung tingkat kepuasan kerja karyawan yaitu dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik karena jika perusahaan sudah memperlihatkan lingkungan kerja maka karyawan akan merasa senang dan semangat untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga dapat memberikan rasa puas pada diri karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus benar-benar memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan terutama sikap kepemimpinan dalam memimpin dan lingkungan kerja yang baik di dalam perusahaan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin adalah seorang yang sangat menentukan arah tujuan perusahaan. Dengan hadirnya seorang pemimpin, ia akan memberikan contoh yang baik dan menjadi patokan bagi karyawannya. Seorang pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat mempengaruhi bawahannya sehingga karyawan dapat mengikuti dan mematuhi peraturan-peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan dalam perusahaan sehingga dapat menguatkan dan memupuk rasa semangat bekerja dan muncul kepuasan dalam diri karyawan itu sendiri. Begitu juga halnya dengan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan, karena dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik dalam perusahaan maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan dan memberikan rasa puas bagi karyawan yang bekerja di perusahaan itu. Untuk itulah terdapat hubungan yang sangat erat antara kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan yang dapat digambarkan dalam kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka teoritis dan kerangka konseptual diatas, maka penulis memutuskan hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Padang Bulan Medan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Padang Bulan Medan.
3. Kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara Simultan terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Padang Bulan Medan.

