

BAB II LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Teori Agensi (Agency Theory)

Dalam literatur manajemen dan ekonomi teori keagenan dianggap sebagai teori tertua, teori ini membahas mengenai masalah yang timbul di suatu perusahaan karena pemisahan pemilik dan manajer serta menekankan pada pengurangan masalah.¹ Teori agensi merupakan sebuah hubungan keagenan sebagai kontrak antara pemilik (*principal*) dengan agen yang memiliki tujuan untuk memecahkan masalah yang diukur dalam hubungan agensi.²

Perusahaan memberikan kesempatan kepada partisipan untuk berkontribusi dalam bentuk modal disebut sebagai pemilik (*principal*), keahlian dan tenaga kerja disebut sebagai pengelola (agen) yang diantara keduanya dapat menyebabkan timbulnya permasalahan mengenai mekanisme yang dibuat agar dapat selaras disamping kepentingan yang berbeda.³

Hubungan keagenan merupakan sebuah kontrak yang dilakukan oleh satu atau lebih *principal* (pemilik) dengan menggunakan orang lain (agen) dalam bentuk melakukan beberapa jasa untuk kepentingan *principal* (pemilik) dengan cara mendelagasikan otoritas pengambilan keputusan yang diberikan oleh pihak pemilik kepada agen.⁴ Dengan kata lain bahwa *principal* memberikan suatu amanah untuk melaksanakan tugas kepada agen sesuai dengan kontrak kerja yang telah disepakati kedua belah pihak.⁵

Teori Agensi mengasumsikan bahwa individu bertindak sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing baik

¹ Brahmadev Panda dan N. M. Leepsa, "Agency Theory: Review of Theory and Evidence on Problems and Perspectives," *Indian Journal of Corporate Governance* 10, no. 1 (2017): 76.

² Michael Jensen dan William Meckling, "Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs, and Ownership Structure," *The Economic Nature of the Firm: A Reader, Third Edition* 3, no. 4 (1976): 305–360.

³ Cahyani Nuswandari, "Good Corporate Governance Dalam Perspektif Teori Agensi," *Dinamika Keuangan dan Perbankan* 1, no. 1 (2009): 48.

⁴ Michael Jensen and Meckling, "Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs, and Ownership Structure."

⁵ Oyong Lisa, "Asimetri Informasi Simetri Informasi Dan Manajemen Laba: Suatu Tinjauan Dalam Hubungan Keagenan," *Jurnal WIGA: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi* 2, no. 1 (2012): 43.

dari *principal* maupun agen, dalam hal ini agen diasumsikan akan merasakan kepuasan bukan hanya dari kompensasi finansial, namun dapat juga dari keuntungan lain dari hubungan agensi yang berupa *letsure time*, kondisi kerja fleksibilitas jam kerja, dan sebagainya.⁶

Mengenai teori agensi, terdapat 3 landasan asumsi sebagai berikut:

1) Asumsi tentang sifat manusia

Manusia menekankan bahwa manusia memiliki sifat (*self interst*) mementingkan diri sendiri, (*bounded rational*) manusia memiliki keterbatasan rasionalitas, (*risk aversion*) manusia tidak menyukai atau menghindari resiko.

2) Asumsi tentang keorganisasian

Adanya konflik diantara individu, adanya asimetri informasi antara pemilik dan agen, efisiensi kriteria produktivitas.

3) Asumsi tentang informasi

Informasi dipandang sebagai barang yang dapat diperjual belikan.⁷

Kesimpulan dari teori ini yakni konflik yang ada pada individu yang memiliki prespektif berbeda yang bekerja dalam kesepakatan yang telah ditentukan dalam sebuah kontrak.⁸

2. Gaya Kepemimpinan Islam

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan atau dikenal dengan *leadership* berasal dari kata *leader* (pemimpin) yang berarti seseorang yang memimpin dan memiliki jabatan untuk memimpin para anggotanya. Secara etimologi, kepemimpinan yang berasal dari kata “pimpin” yang berarti bimbing atau tuntun, sehingga dalam kata kerja memimpin dapat diartikan sebagai membimbing atau menuntun.⁹

Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan atau kekuatan dari dalam diri seorang pimpinan dalam

⁶ Kathleen M. Eisenhardt, “Agency Theory: An Assessment and Review,” *Academy of management review* 14, no. 1 (1989): 59.

⁷ Kathleen M. Eisenhardt, “Agency Theory: An Assessment and Review,” *Academy of management review* 14, no. 1 (1989): 58.

⁸ Muthia Athira Hutomo, dkk, “Pengaruh Transfer Pricing, Thin Capitalization, Dan Tunneling Incentive Terhadap Agresivitas Pajak,” 142.

⁹ Imam Machali, *Kepemimpinan Pendidikan Dan Pembangunan Karakter* (Yogyakarta: Penguaja, 2012), 4.

mempengaruhi bawahannya dengan tujuan untuk mencapai target yang telah ditentukan.¹⁰ Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan atau kekuatan dalam mempengaruhi orang lain, kemampuan dalam memberikan arahan tingkah laku bawahan atau kelompok, mempunyai kemampuan dalam bidang khusus guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.¹¹

Kepemimpinan digunakan sebagai proses mempengaruhi dalam membentuk target organisasi perusahaan, memberikan motivasi, mempengaruhi dengan tujuan memperbaiki individu, kelompok dan budayanya serta memelihara hubungan baik dengan sesama.¹² Berbagai pihak dapat menjalankan fungsi kepemimpinan yang dapat mempengaruhi tentang apa yang dilakukan oleh kelompok.¹³

Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi dengan mempengaruhi, mengarahkan, memberi motivasi, dan mengendalikan para anggotanya sehingga pekerjaannya dapat terselesaikan tepat waktu.¹⁴ Gaya kepemimpinan dapat disebut dengan karakter pemimpin yang diartikan sebagai tindakan dan faktor pemicu dalam pencapaian suatu tujuan organisasi atau perusahaan melalui bimbingan, pengarahan, dan pendampingan dari pemimpin organisasi atau perusahaan kepada para anggotanya.¹⁵

Dari beberapa uraian di atas, maksud dari gaya kepemimpinan ialah suatu cara atau sikap yang dilakukan seorang pemimpin dalam organisasi maupun perusahaan untuk dapat memberikan arahan, memberikan dukungan, mengendalikan, serta mempengaruhi para anggotanya agar tercapainya tujuan yang ditetapkan secara efektif dan efisien.

b. Sifat-sifat Pemimpin Islam

Dalam ajaran agama Islam, Nabi Muhammad saw telah menjadi suri teladan yang mempunyai sifat-sifat yang mulia dan sempurna yang menjadi panutan seorang

¹⁰ Wendy Sepmady Hutahaen, *Pengantar Kepemimpinan* (Malang: Ahlimedia Press, 2020), 2.

¹¹ Monica Feronica Bormasa, *Kepemimpinan Dan Efektivitas Kerja* (Banyumas: CV Pena Persada, 2022), 5.

¹² Benny Hutahayan, *Kepemimpinan, Teori Dan Praktik* (Sleman: Cv Budi Utama, 2020), 2.

¹³ Benny Hutahayan.

¹⁴ Djoko Purwanto, *Komunikasi Bisnis*, ketiga. (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2006), 24.

¹⁵ Monica Feronica Bormasa, *Kepemimpinan Dan Efektivitas Kerja*, 10.

pemimpin yang menganut ajaran Nabi Muhammad saw.¹⁶ Sebagaimana firman Allah SWT dalam surah Al-Ahzab ayat 21 sebagai berikut:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُو اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَدَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا

Artinya: “Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah.”¹⁷

Sifat yang dimaksud adalah sifat wajib Rasul, 4 sifat wajib Rasul yang dapat dijadikan contoh atau suri teladan oleh pemimpin sebagai berikut:

- 1) *Siddiq* (jujur) yang berarti setiap ucapan, kegiatan, perilaku itu benar serta selalu bertindak jujur dan benar dalam mengambil suatu keputusan dalam pemecahan masalah apapun.
- 2) *Amanah* (dapat dipercaya) yang berarti dapat dipercaya dalam bidang apapun termasuk dalam melaksanakan amanah, memiliki legitimasi serta akuntabel.
- 3) *Tabligh* (menyampaikan) yang berarti menjelaskan serta menyampaikan setiap risalah kebenaran.
- 4) *Fathanah* (cerdas) yang berarti mempunyai kecerdasan yang tinggi.¹⁸

c. Prinsip-prinsip Kepemimpinan Islam

Al-Qur’an menjelaskan terdapat empat prinsip kepemimpinan islam antara lain:¹⁹

1) Amanah

Amanah berarti dapat dipercaya, kejujuran, penuh tanggung jawab, serta memegang penuh prinsip. Sebagaimana firman Allah SWT dalam surah Al-Nisa’ ayat 58 sebagai berikut:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

¹⁶ Sakdiah, “Karakteristik Kepemimpinan Dalam Islam (Kajian Historis Filosofis) Sifat-Sifat Rasulullah,” *Jurnal Al-Bayan* 22, no. 33 (2016): 38.

¹⁷ Alqur’an Al-ahzab, *Alqur’an Terjemahnya* (Depok: Alhuda Kelompok Gema Islami, 2015), 421.

¹⁸ Wahyu Hidayat et al., “Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam,” *Jurnal Kajian dan Penelitian Pendidikan Islam* 14, no. 1 (2020): 105.

¹⁹ Muhammad Harfin Zuhdi, “Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam,” *AKADEMIKA* 19, no. 1 (2014): 44–50.

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.”²⁰

Ayat di atas menjelaskan mengenai perintah Allah SWT agar dapat melaksanakan amanah. Seorang pemimpin yang melaksanakan amanah dengan kepemimpinannya diperlukan ilmu pengetahuan serta karunia dari Allah SWT.

2) Adil

Al-Qur'an menganjurkan bahwa setiap muslim mempunyai sifat adil. Pada aspek kepemimpinan, pemimpin hendaknya menjalankan keadilan serta benar-benar ikhlas dalam menjalankan tugasnya karena Allah SWT. Sebagaimana dalam surah Al-A'raf ayat 29 sebagai berikut:

قُلْ أَمَرَ رَبِّي بِالْقِسْطِ وَأَقِيمُوا وُجُوهَكُمْ عِندَ كُلِّ مَسْجِدٍ وَادْعُوهُ مُخْلِصِينَ لَهُ
الدِّينَ ۗ كَمَا بَدَأْتُمْ تَعُودُونَ

Artinya: “Katakanlah: "Tuhanku menyuruh menjalankan keadilan". Dan (katakanlah): "Luruskanlah muka (diri)mu di setiap sembahyang dan sembahlah Allah dengan mengikhhlaskan ketaatanmu kepada-Nya. Sebagaimana Dia telah menciptakan kamu pada permulaan (demikian pulalah kamu akan kembali kepada-Nya)".”²¹

3) Syura (Musyawarah)

Dalam bahasa Indonesia *syura* berarti musyawarah, pemimpin yang baik ialah pemimpin yang mengutamakan musyawarah atau tidak mengakomodir pendapat bawahannya. Setiap keputusan atau penyelesaian masalah sebaiknya dilakukan secara musyawarah untuk mufakat. Sebagaimana firman Allah SWT dalam surah Asy-Syura ayat 38 sebagai berikut:

²⁰ Alqur'an Al-Nisa', *Alqur'an Terjemahnya* (Depok: Alhuda Kelompok Gema Islami, 2015), 88.

²¹ Alqur'an Al-A'raf, *Alqur'an Terjemahnya* (Depok: Alhuda Kelompok Gema Islami, 2015), 154.

وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنْفِقُونَ

Artinya: “Dan (bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhannya dan mendirikan shalat, sedang urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarat antara mereka; dan mereka menafkahkan sebagian dari rezeki yang Kami berikan kepada mereka.”²²

4) *Amr bi al-ma’ruf wa nahy ‘an al-munkar* (Etika Tauhid)

Amr ma’ruf nahi munkar berarti “suruhan untuk berbuat baikserta mencegah dari perbuatan jahat”. Prinsip kepemimpinan ini sangat dianjurkan karena dapat membawa kebaikan pada kepemimpinan tersebut. Sebagaimana firman Allah SWT dalam surah Ali Imran ayat 104 sebagai berikut:

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ ؕ وَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ

Artinya: “Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma’ruf dan mencegah dari yang munkar; merekalah orang-orang yang beruntung.”²³

d. Indikator Gaya Kepemimpinan Islam

Dalam bahasa arab kepemimpinan disebut dengan khalifah, sebuah organisasi atau perusahaan kepemimpinan berbasis islam ini diaplikasikan berdasarkan nilai-nilai ajaran islam yang sesuai dengan Al-Qur’an dan Sunnah.²⁴ Kepemimpinan dalam islam dikenal dengan istilah pemimpin sebagai *servant leadership* atau pemimpin yang melayani, pemimpin yang baik selalu berusaha membimbing para pengikutnya menuju jalan kebaikan serta memberikan

²² Alqur’an Asy-Syura, *Alqur’an Terjemahnya* (Depok: Alhuda Kelompok Gema Islami, 2015), 484.

²³ Alqur’an Ali-Imrn, *Alqur’an Terjemahnya* (Depok: Alhuda Kelompok Gema Islami, 2015), 64.

²⁴ Muhamad Ekhsan and Rony Mariyono, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami , Budaya Organisasi Islami Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Yanmar Indonesia Work Productivity” 3, no. 2 (2020): 268.

keteladanan dan mengedepankan kesejahteraan para pengikutnya.²⁵

Kepemimpinan islam dapat disebut dengan kepemimpinan spiritual yang berarti kepemimpinan yang dapat membawa aspek keduniawian menuju aspek spiritual.²⁶ Tidak adanya penggolongan tipe-tipe gaya kepemimpinan islam layaknya seperti gaya kepemimpinan konvensional, gaya kepemimpinan islam bersifat informal (pemimpin tidak secara resmi diangkat sebagai pemimpin) dan di dalam ajaran islam seorang pemimpin menganut ajaran yang sejalan dengan Al-qur'an dan hadist.²⁷

Kepemimpinan islam adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi anggotanya agar dapat melakukan aktivitas yang dikehendaki pemimpin dengan karakteristik pemimpin yang sesuai dengan prinsip-prinsip islam.²⁸

Terdapat indikator mengenai kepemimpinan islam, di antaranya yaitu:

1) Kepercayaan atau integritas

Menjalankan setiap amanah dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan dengan baik mengikuti pedoman yang ditentukan.

2) Orientasi Karyawan

Memberikan saran serta nasihat kepada karyawan untuk melakukan kebaikan terutama permasalahan mengenai keagamaan.

3) Muhasabah (Retrospeksi)

Menyadari bahwa suatu jabatan adalah sebuah tantangan serta ujian dari Allah SWT yang seharusnya dijalankan dengan baik sesuai pedoman Al qur'an dan Hadist, akan mendapatkan hukuman yang berat jika tidak dilakukan dengan adil.

²⁵ Elfira Maya Adiba, "Kepemimpinan Islami, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja, Dan Loyalitas Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Di Sidoarjo," *Al-Uqud: Journal of Islamic Economics* 2, no. 1 (2018): 70.

²⁶ Amirul Syah, *Etos Kerja Dan Kepemimpinan Islam* (Sumatra Barat: CV. Azka Pustaka, 2021), 83.

²⁷ Muhamad Ekhsan dan Rony Mariyono, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami , Budaya Organisasi Islami Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Yanmar Indonesia Work Productivity," 268.

²⁸ Sugiono dan Ade Nurjalil, "Pengaruh Kepemimpinan Islam Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit," *Indonesian Journal of Nursing and Health Sciences* 3, no. 1 (2022): 42.

4) Kesabaran

Menghadapi segala sesuatu dengan sabar serta menahan diri dalam membuat suatu keputusan ketika marah, dan membuat suatu keputusan ketika amarah sudah mereda.²⁹

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Istilah “*movere*” merupakan bahasa latin dari motivasi yang dapat disamakan dengan “*to move*” yang merupakan bahasa inggris dari motivasi berarti mendorong dan menggerakkan.³⁰ Motivasi merupakan suatu kekuatan yang terdapat dalam diri seorang manusia yang berguna untuk mendorong seseorang dalam melakukan suatu tindakan.³¹

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang mengakibatkan timbulnya semangat dari dalam seorang individu serta mendorong individu untuk melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.³² Motivasi kerja diartikan sebagai sesuatu yang dapat dijadikan dorongan dalam melakukan serta menyelesaikan pekerjaan secara bersemangat dan berhati-hati dalam artian pekerjaan tersebut dilakukan secara cepat dan berhati-hati.³³

Motivasi kerja didefinisikan sebagai penggerak dan pendorong dari dalam diri individu yang menimbulkan adanya pengarahan dan pengorganisasian tingkah laku individu.³⁴ Selain itu, motivasi kerja didefinisikan Daya pendorong yang

²⁹ A. M. Mahazan, dkk, “Islamic Leadership and Maqasid Al-Shari’Ah: Reinvestigating the Dimensions of Islamic Leadership Inventory (Ili) Via Content Analysis Procedures,” *IJASOS- International E-journal of Advances in Social Sciences* 1, no. 2 (2015): 158.

³⁰ Abdul Rachman Saleh dan Hardi Utomo, “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang,” *Among Makarti* 11, no. 21 (2018): 32.

³¹ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2015): 187.

³² Bambang Septiawan, dkk, *Motivasi Kerja Dan Gen Z: Teori Dan Penerapan* (Malang: Zaida Digital Publishing, 2020), 2.

³³ Hendra Indy H dan Seger Handoyo, “Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Bank BTPN Madiun,” *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi* 2, no. 2 (2013): 3.

³⁴ Singgih Setiawan dan Aria Mulyapradana, “Peran Work Motivation Sebagai Variabel Intervening Pengaruh Reward Intrinsik, Supervision of Work & Satisfaction of Compensation Terhadap Employee Performance (Studi Pada Koperasi Kota Pekalongan),” *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 2, no. 1 (2019): 117.

dapat mengakibatkan seorang anggota agar mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keterampilan, keahlian, dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab serta memenuhi kewajibannya agar dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.³⁵ Sedangkan motivasi kerja karyawan adalah suatu keadaan yang dapat membuat para karyawan mempunyai kemauan untuk melaksanakan tugas guna mencapai tujuan yang hendak dicapai.³⁶

Setiap manusia dalam menjalankan aktivitasnya tentu memiliki semangat untuk mengerjakan asalkan menghasilkan nilai yang bermanfaat bagi dirinya serta tujuannya jelas untuk melangsungkan kehidupannya, rasa aman, dan sebagainya.³⁷ Sebagaimana firman Allah SWT dalam surah Az-zumar ayat 39 sebagai berikut:

قُلْ يَا قَوْمِ اعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ ۗ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ

Artinya: “Hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui.”³⁸

Ayat di atas menganjurkan untuk lebih giat dalam bekerja, hal ini bukan hanya ditujukan untuk mendapatkan penghasilan dan memenuhi kebutuhan, akan tetapi juga digunakan sebagai sarana ibadah kepada Allah SWT karena tujuan utama bekerja dalam islam yakni memperoleh keridhaan Allah SWT.³⁹

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan mengenai motivasi kerja secara umum diartikan sebagai kemampuan atau kekuatan dalam diri setiap manusia yang berguna sebagai penggerak sekaligus pendorong untuk melakukan suatu pekerjaan atau tindakan secara cepat dan berhati-hati.

³⁵ Siagian Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan 3. (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), 138.

³⁶ Bambang Septiawan, dkk, *Motivasi Kerja Dan Gen Z: Teori Dan Penerapan*, 3.

³⁷ Bhirawa Anoraga dan Ari Prasetyo, “Motivasi Kerja Islam Dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya,” *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan* 2, no. 7 (December 16, 2015): 531.

³⁸ Alqur’an Az-Zumar, *Alqur’an Terjemahnya* (Depok: Alhuda Kelompok Gema Islami, 2015), 463.

³⁹ Birawa Anoraga dan Ari Prasetyo, “Motivasi Kerja Islam Dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya,” 532.

b. Teori Motivasi Kerja

Terdapat tiga teori awal mengenai motivasi yang banyak dipraktekkan dalam organisasi sampai saat ini yakni sebagai berikut:

1) Teori jenjang kebutuhan Maslow

Teori motivasi Abraham Maslow yang dikenal dengan teori jenjang kebutuhan Maslow menghipotesiskan bahwa di dalam diri manusia terdapat lima kebutuhan yang berjenjang yakni:

- a) Kebutuhan Psikologi antara lain rasa lapar, haus, perlindungan, seks, serta kebutuhan lainnya.
- b) Kebutuhan akan rasa aman antara lain keselamatan dan perlindungan diri.
- c) Sosial antara lain kebutuhan akan rasa kasih sayang, rasa hormat, serta persahabatan.
- d) Penghargaan antara lain status, pengakuan,serta perhatian.
- e) Aktualisasi diri berarti terdapat dorongan untuk pemenuhan apa yang dia kehendaki.

2) Teori X dan Y McGregor

Menurut Douglas McGregor terdapat dua ciri dari manusia yang mutlak berbeda, dari dua ciri tersebut akan mempengaruhi sikap dan perilaku seorang atasan kepada bawahannya sebagai berikut:

- a) Teori X: manusia dengan tipe pemalas, tidak menyukai pekerjaan dan jika diperbolehkan ia akan menghindari pekerjaan. Motivasi yang cocok ialah dengan mengawasi secara ketat dan seorang atasan berusaha membuat bawahannya menjadi seorang yang penting dan berguna atas pekerjaannya.
- b) Teori Y: manusia dengan tipe pekerja, dalam artian karyawan dapat memandang kerja, samahalnya seperti istirahat dan bermain, dapat belajar untuk menerima, bahkan mengusahakan tanggung jawab.

3) Teori dua faktor Herzberg

Teori dua faktor yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg yakni:

- a) Faktor yang menimbulkan ketidakpuasan dikalangan karyawan yakni kebijakan dan administrasi perusahaan, adanya pengawasan, hubungan dengan pengawas, kondisi kerja, gaji, hubungan dengan rekan pekerja, kehidupan pribadi, hubungan dengan bawahan, status, serta keamanan.

- b) Faktor yang sering menimbulkan kepuasan kepada karyawan yakni tercapainya tujuan, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, adanya pertanggungjawaban, peningkatan, dan pengembangan.⁴⁰

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang sebagai berikut:

1) Faktor internal

- a) Keinginan untuk hidup berarti setiap manusia jika ingin mempertahankan hidup, maka ia akan mengerjakan apapun.
- b) Keinginan untuk dapat memiliki berarti adanya keinginan yang keras untuk memiliki sesuatu maka dapat mendorong untuk bekerja lebih giat.
- c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan berarti setiap individu yang mau bekerja tentu terdapat maksud bahwa ia ingin diakui dan dihormati orang lain.
- d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan meliputi adanya penghargaan, lingkungan kerja yang baik, pimpinan yang adil.
- e) Keinginan untuk berkuasa yang akan mendorong untuk bekerja keras.

2) Faktor Eksternal

- a) Kondisi lingkungan kerja berarti lingkungan kerja yang mendukung para pekerja akan memotivasi pekerja untuk lebih giat.
- b) Kompensasi yang memadai berarti besar kecilnya kompensasi akan berpengaruh pada naik turunnya motivasi pekerja.
- c) Supervisi yang baik berarti peran supervisi sangat penting bagi para pekerja, baik buruknya supervisi dapat berdampak pada motivasi kerja pekerja.
- d) Adanya jaminan pekerja berarti adanya jaminan di hari tua para pekerja juga menjadi alasan pekerja bertahan disebuah organisasi atau perusahaan.
- e) Peraturan yang fleksibel berarti peraturan yang bersifat mengatur serta melindungi para pekerja.⁴¹

⁴⁰ Yulianto Kadji, "Tentang Teori Motivasi," *Jurnal INOVASI* 9, no. 1 (2012): 4–5, <http://id.portalgaruda.org/index.php?page=2&ipp=10&ref=search&mod=document&select=title&q=teori+motivasi&button=Search+Document>.

⁴¹ Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 116.

d. Indikator Motivasi Kerja

Terdapat beberapa indikator mengenai motivasi kerja sebagai berikut:

1) Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang digunakan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang sama halnya dengan kebutuhan dasar seperti makanan, minuman, dan perlindungan fisik.

2) Kebutuhan keamanan

Kebutuhan keamanan berarti kebutuhan akan adanya perlindungan dari ancaman, bahaya, dan lingkungan kerja sama halnya merasa aman dari ancaman kecelakaan serta keselamatan dalam melaksanakan tugas maupun pekerjaan.

3) Kebutuhan sosial atau rasa memiliki

Kebutuhan untuk diterima secara baik dari kelompok unit kerja agar dapat tercipta hubungan kerja yang harmonis baik antar karyawan atau dengan atasan.

4) Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan untuk dihormati serta dihargai oleh orang lain dan mendapatkan penghargaan atas tugas atau pekerjaan yang telah dicapai.

5) Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan untuk mengembangkan diri, potensi diri melalui kecakapan, kemampuan, keterampilan dalam mencapai prestasi kerja yang memuaskan.⁴²

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi di sekitar karyawan pada saat melakukan pekerjaan, baik berbentuk fisik ataupun nonfisik yang dapat mempengaruhi diri karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.⁴³ Lingkungan kerja dapat didefinisikan kondisi dalam tempat kerja baik secara fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dikarenakan lingkungan tersebut dapat memberikan suasana yang menyenangkan, aman dan

⁴² Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.

⁴³ Ita Rahmawati, dkk, *Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan* (Jombang: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah, 2020), 7, <https://books.google.co.id/books?id=uRc7EAAAQBAJ>.

tentram.⁴⁴

Lingkungan kerja berupa suatu tempat yang terdapat unsur dinamis dan berada di sekitar karyawan, lingkungan kerja bukan hanya menyangkut tentang fisik tempat kerja, tetapi dapat juga mengandung unsur-unsur psikis yang terjadi dalam bekerja.⁴⁵ lingkungan kerja juga berupa keseluruhan perkakas dan bahan-bahan yang dihadapi para pekerja, kondisi lingkungan disekitar pekerja, metode kerja, dan peraturan-peraturan yang ditetapkan sebagai perseorangan maupun kelompok.⁴⁶ Lingkungan kerja tersebut diharuskan dapat memberikan suasana yang menyenangkan, aman dan tentram.⁴⁷

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berhubungan dengan karyawan pada saat bekerja baik berbentuk fisik maupun nonfisik, secara langsung maupun tidak langsung, yang dapat berpengaruh terhadap karyawan pada saat bekerja seperti meningkatnya motivasi ataupun kepuasan daridalam diri karyawan.

b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua kelompok sebagai berikut:

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu di sekitar tempat kerja yang berbentuk fisik dan dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dikelompokkan menjadi dua yakni:

- a) Lingkungan atau keadaan yang secara langsung berhubungan dengan pekerja seperti barang-barang yang ada di tempat kerja (meja, kursi, alat-alat produksi dan lain-lain).
- b) Lingkungan perantara yang mempengaruhi keadaan

⁴⁴ Quinerita Stevani Aruan dan Mahendra Fakhri, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution Pt. Freeport Indonesia," *Modus* 27, no. 2 (2015): 114.

⁴⁵ Umar Nimran dan Amirullah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perilaku Organisasi* (Malang: Sinar Akademika Malang, 2022), 99, <https://books.google.co.id/books?id=qoGeEAAAQBAJ>.

⁴⁶ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Refika Aditama, 2017), 9.

⁴⁷ Aruan dan Fakhri, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution Pt. Freeport Indonesia," 114.

manusia seperti halnya sirkulasi udara, kelembaban, temperatur atau suhu ruangan, suara kebisingan, warna, getaran mekanis, dan lain-lain.

2) Lingkungan kerja nonfisik

Lingkungan kerja nonfisik merupakan suatu keadaan di tempat kerja yang berkaitan dengan budaya kerja yang mencakup pola tugas, format kerja, pola kerjasama pada tim, serta kepemimpinan. Selain budaya kerja lingkungan kerja non fisik lainnya yakni kebiasaan, hubungan kerja atasan dengan bawahan maupun antar rekan kerja.⁴⁸

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja yang baik sebagai berikut:

1) Lingkungan kerja fisik yang meliputi:

a) Bangunan tempat kerja atau kondisi kerja yang menarik seperti ruang kerja yang nyaman, luas ruangan cukup bagi karyawan dalam bekerja, pengaturan tata ruang yang tepat, serta pengaturan ventilasi yang baik sehingga karyawan merasa betah dan kerasan di tempat kerja.

b) Tersedianya beberapa fasilitas seperti perlengkapan dan alat-alat kerja yang lengkap dan memadai untuk setiap jenis pekerjaan, tersedianya tempat istirahat, tempat ibadah, kantin atau rumah makan, alat transportasi khusus untuk pekerja transportasi.

c) Lokasi bangunan strategis yang dapat dijangkau dengan mudah kendaraan umum.

2) Lingkungan kerja nonfisik

a) Memiliki rasa aman, karyawan terhindar dari berbagai bahaya yang kemungkinan terjadi selama pelaksanaan pekerjaan.

b) Kepuasan, karyawan akan mendapat kepuasan jika kebutuhan karyawan terpenuhi baik itu kebutuhan material maupun sosial.⁴⁹

⁴⁸ Moh. Saiful Bahri, *Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasikan Terhadap Kinerja Dosen* (Surabaya: Jakad Media Publishing, 2018), 43–44, <https://books.google.co.id/books?id=js3XDwAAQBAJ>.

⁴⁹ Taufiq Risal, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Dinas Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Utara” 4, no. 2 (2022): 228.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Terdapat beberapa indikator mengenai lingkungan kerja sebagai berikut:

1) Lingkungan kerja fisik

a) Pencahayaan

Pencahayaan merupakan hal yang penting di dalam lingkungan kerja sebab pencahayaan yang baik dapat membantu para pekerja dalam penyelesaian tugas dengan lebih efektif.

b) Sirkulasi ruang kerja

Sirkulasi udara yang baik akan dapat membuat pekerja lebih nyaman dalam bekerja. Oksigen ialah gas yang dibutuhkan makhluk hidup dalam menjaga kelangsungan hidup sebab hal tersebut digunakan sebagai proses metabolisme. Udara sekitar dikatakan kotor apabila oksigen di udara telah berkurang dan telah tercampur dengan bau-bau tidak sedap atau berbahaya untuk kesehatan tubuh.

c) Tata letak ruang

Kenyamanan akan tercipta di lingkungan kerja dengan didukung oleh penataan letak ruang kerja dengan tepat dan baik.

d) Dekorasi

Tata warna yang baik termasuk bagian dari dekorasi. Dekorasi tidak hanya diartikan dengan hasil ruang kerja saja dengan mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya dalam bekerja.

e) Kebisingan

Suara bising akan mengganggu para pekerja. Dalam hal konsentrasi pekerja akan merasa terganggu, maka hal ini sebaiknya dihindari agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan secara efektif.

f) Musik

Musik merupakan salah satu faktor yang dapat menciptakan suasana kerja menjadi lebih nyaman, pihak perusahaan harus mampu menyediakan musik di tempat kerja karena akan menaikkan semangat para pekerja agar suasana tidak jenuh.

g) Fasilitas

Fasilitas dalam perusahaan sangat diperlukan dalam upaya penyelesaian tugas. Fasilitas yang lengkap akan mendukung penyelesaian tugas secara efektif dan

efisien.

2) Lingkungan kerja nonfisik

a) Hubungan dengan pimpinan

Hubungan antara karyawan dengan atasan sebaiknya dijaga dengan baik serta saling menghormati, menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

b) Hubungan sesama rekan kerja

Hubungan antar rekan kerja yang harmonis tanpa adanya konflik adalah salah satu faktor pekerja merasa betah dan kerasan dalam pekerjaan tersebut juga pada perusahaan tidak sering terdapat pekerja yang *resign*.⁵⁰

5. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang baik itu senang maupaun tidak senang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usaha secara internal maupun didukung dengan usaha eksternal atas keadaan kerja, hasil kerja, serta kerja itu sendiri.⁵¹ Kepuasan kerja diartikan sebagai cara setiap individu dalam merasakan setiap pekerjaannya yang dapat dilihat dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan.⁵²

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap emosional dari seseorang terhadap pekerjaan yang dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.⁵³ Tanggapan atau sikap emosional seseorang yang dimaksud yakni berupa berupa perasaan puas atau tidak puas terhadap situasi dan kondisi kerja.⁵⁴

Kepuasan kerja adalah suatu hasil yang menggambarkan seorang individu berupa sikap perasaan senang maupun tidak senang, puas maupun tidak puas dalam pekerjaannya.⁵⁵

⁵⁰ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 45.

⁵¹ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), 302.

⁵² Baharuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam* (Malang: Guepedia, 2021), 206.

⁵³ Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, edisi kedua. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009), 860.

⁵⁴ Ali Chaerudin, dkk, *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*, 209.

⁵⁵ Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, edisi kedua, 856.

Kepuasan kerja diartikan ekspresi karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya mengenai penghargaan yang diterimanya.⁵⁶

Kepuasan kerja juga diartikan sebagai perasaan seseorang yang mendukung atau tidak mendukung dalam diri seseorang yang berhubungan dengan pekerjaan yang dimilikinya.⁵⁷

Kepuasan kerja dideskripsikan sebagai sikap umum dalam menghadapi pekerjaan yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima seorang pekerja dengan jumlah yang mereka yakini yang seharusnya mereka terima.⁵⁸ Kepuasan kerja diartikan sebagai perasaan emosional pegawai tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan yang dijalankan.⁵⁹

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan kepuasan kerja merupakan keadaan seorang individu dalam menghadapi kondisi pekerjaannya, seorang individu dapat merasa puas ataupun sebaliknya dengan membandingkan antara apa yang diharapkan seseorang pada pekerjaannya dengan hasil yang diperoleh atau kenyataan sesungguhnya pada pekerjaannya.

b. Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mengungkapkan apa saja yang dapat membuat sebagian orang akan merasa lebih puas terhadap pekerjaannya, berikut terdapat beberapa teori mengenai kepuasan kerja:

1) *Discrepancy Theory* (Teori perbandingan)

Teori yang dikemukakan oleh Porter mengenai pengukuran kepuasan kerja dengan menghitung selisih apa yang seharusnya ada dengan kenyataan yang dirasakan. Jika kepuasan mencapai tingkat minimum maka semakin besar ketidakpuasan pekerja terhadap pekerjaannya. Kepuasan akan tercapai jika antara yang diinginkan dengan yang dipersepsikan pada kenyataannya tidak ada perbedaan.

2) Teori Keadilan

Teori ini menunjukkan kepadaseorang merakan puas atau tidak puas terhadap keadaan pada saat berada di posisi adil (*equity*) atau tidak adil (*Inequity*). Perasaan tersebut

⁵⁶ Gibson, *Pengaruh Kepuasan Kerja* (Yogyakarta, 2011), 182.

⁵⁷ K.N Wexley dan Yukl G.A, *Perilaku Organisasi Dan Psikologi Personalial*, Alih Bahasa M. Shobaruddin (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2005).

⁵⁸ Stephen P Robbins, *Perilaku Organisasi*, ed. Jilid 2 (Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia, 2010).

⁵⁹ Keith Davis and John W, *Perilaku Dalam Organisasi* (Jakarta: Erlangga, 2010).

didapat seseorang dengan membandingkan dirinya dengan orang lain pada tingkat serta jenis pekerjaan yang sama.

3) Teori Dua Faktor

Teori ini dikemukakan oleh Frederick Herzberg, menurutnya terdapat dua rangkaian yang mempengaruhi seseorang di dalam pekerjaannya yakni faktor intrinsik meliputi prestasi, pengakuan, pekerjaan menarik, tanggung jawab, promosi. Faktor ekstrinsik meliputi gaji, kondisi kerja, interaksi antar pegawai, keamanan, status jabatan.⁶⁰

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebagai berikut:

1) Kesempatan untuk maju

Adanya kesempatan para karyawan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan atau *skill* selama kerja.

2) Keamanan kerja

Faktor ini dapat menunjang kepuasan kerja karyawan, kondisi yang aman mempengaruhi perasaan karyawan dalam masa kerja.

3) Gaji

Faktor ini banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang dari karyawan yang mengekspresikan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4) Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik yakni yang dapat memberikan kondisi kerja atau situasi kerja yang stabil.

5) Pengawasan

Pengawasan yang buruk akan menyebabkan absensi karyawan juga buruk, banyak karyawan yang mengabaikan atasan ketika atasan lalai dalam memimpin bawahannya.

6) Faktor intrinsik dari pekerjaan

Sulit dan mudahnya suatu tugas karyawan akan menimbulkan peningkatan atau pengurangan kepuasan kerja.

7) Kondisi kerja

Kondisi kerja yang dimaksud yakni kondisi tempat atau bangunan, suasana kerja, fasilitas kerja dan lainnya yang dapat mendukung kenyamanan karyawan dalam masa kerja.

⁶⁰ Indah Hartatik, *Mengembangkan SDM* (Jakarta: Laksana, 2014).

8) Aspek sosial dalam pekerjaan

Faktor ini merupakan salah satu sikap yang sulit didefinisikan atau digambarkan tetapi dapat menunjang kepuasan atau ketidakpuasan dalam bekerja.

9) Komunikasi

Dalam faktor ini adanya kesediaan atasan untuk dapat mendengar, memahami, menerima pendapat, dan mengakui prestasi karyawannya. Hal ini menimbulkan rasa puas dalam bekerja.

10) Fasilitas

Fasilitas yang dapat dipenuhi oleh perusahaan untuk menunjang kelancaran dalam bekerja akan berperan dalam menimbulkan rasa puas.⁶¹

d. Indikator kepuasan kerja

Indikator kepuasan kerja karyawan dapat diukur dari hal-hal sebagai berikut:

1) Isi pekerjaan

Penampilan tugas pekerjaan yang sebenarnya, karyawan akan merasa puas jika ia memperoleh tugas yang menarik serta berkesempatan untuk bisa belajar dan menerima tanggung jawab.

2) Pengawasan atau supervisi

Adanya bentuk perhatian dari atasan kepada bawahan serta adanya hubungan baik antar keduanya sehingga karyawan merasa menjadi bagian penting dari sebuah organisasi atau perusahaan dan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

3) Organisasi atau manajemen

Proses pengorganisasian, pengaturan, pengelolaan SDM, dan pengendalian agar dapat tercapai tujuan organisasi.

4) Kesempatan untuk maju

Adanya kesempatan memperoleh lebih banyak pengalaman dan peningkatan kemampuan dalam masa kerja.

5) Gaji atau insentif

Jumlah uang yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan atau tugas yang telah diselesaikan, dari hal ini apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil atau sebaliknya.

⁶¹Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 77–78.

6) Rekan kerja

Hubungan yang saling mendukung dan memperhatikan antara rekan kerja yang dapat menciptakan kenyamanan.

7) Kondisi pekerjaan

Kondisi yang mendukung tersedianya sarana dan prasarana yang lengkap dan memadai.⁶²

B. Penelitian Terdahulu

Pembahasan yang dilakukan mengenai gaya kepemimpinan islam, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sudah banyak dikaji terbukti dengan adanya penelitian yang dilakukan beberapa peneliti yakni sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

1.	Peneliti (Tahun)	Nukie Arantika Putri dan Rohwiyati (2020).
	Judul Penelitian	Pengaruh <i>Spiritual Leadership</i> , <i>Work Ethic</i> , dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Harum Sari Karanganyar.
	Hasil Penelitian	Hasil penelitiannya menunjukkan <i>spiritual leadership</i> , <i>Work Ethic</i> , dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Harum Sari Karanganyar.
	Persamaan	a. Terdapat persamaan pada variabel bebas yakni <i>Spiritual Leadership</i> dan variabel terikat yakni kepuasan kerja karyawan. b. Metode penelitiannya menggunakan jenis penelitian kuantitatif, pengumpulan data berupa kuesioner, metode analisis data menggunakan uji regresi linier berganda, uji t, uji F dan koefisien uji determinasi.
	Perbedaan	a. Terdapat perbedaan pada variabel bebasnya yakni penelitian terdahulu menggunakan variabel <i>Work Ethic</i> , dan Disiplin Kerja. sedangkan penelitian ini menggunakan variabel lain yakni motivasi kerja dan lingkungan kerja.

⁶² Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, edisi kedua. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009), 860.

		<p>a. Peneliti menggunakan metode teknik pengambilan sampel jenuh.</p> <p>b. Objek peneliti di Konveksi, sedangkan penelitian terdahulu menggunakan objek penelitian di Perseroan Terbatas.⁶³</p>
2.	Peneliti (Tahun)	Rachmatullaily Tinakartika Rinda, Hendri Maulana, Tia Fitriani (2022).
	Judul Penelitian	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
	Hasil Penelitian	Hasil penelitiannya menunjukkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja secara parsial, namun berpengaruh positif secara simultan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial maupun simultan.
	Persamaan	<p>a. Terdapat persamaan pada variabel bebas yakni gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, serta variabel terikat yakni kepuasan kerja karyawan.</p> <p>b. Metode penelitiannya menggunakan jenis penelitian kuantitatif, pengumpulan data berupa penyebaran angket atau kuesioner, metode analisis data menggunakan uji regresi linier berganda.</p>
	Perbedaan	<p>a. Terdapat perbedaan pada variabel bebasnya, penelitian terdahulu hanya memfokuskan dua variabel bebas yakni gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, sedangkan penelitian ini terdapat variabel bebas lain yakni motivasi kerja.</p> <p>b. Peneliti menggunakan metode teknik pengambilan sampel jenuh, sedangkan penelitian terdahulu menggunakan metode <i>sample random sampling</i>.</p> <p>c. Objek peneliti di Konveksi, sedangkan</p>

⁶³ Nukie Arantika Putri dan Rohwiyati, "Pengaruh Spiritual Leadership, Work Ethics, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt. Harum Sari Karanganyar," *Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah* 18, no. 4 (2020): 343.

		penelitian terdahulu menggunakan objek penelitian di Perseroan Terbatas. ⁶⁴
3.	Peneliti (Tahun)	Vivy Kristinae (2018).
	Judul Penelitian	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Studi Kasus pada Karyawan di Pujasera Palangkaraya.
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
	Persamaan	<p>a. Terdapat persamaan pada variabel bebas yakni motivasi kerja dan lingkungan kerja, serta variabel terikat yakni kepuasan kerja karyawan.</p> <p>b. Metode penelitiannya menggunakan jenis penelitian kuantitatif, pengumpulan data berupa kuesioner dan wawancara, teknik pengumpulan data menggunakan teknik <i>non-probability sampling</i>.</p>
	Perbedaan	<p>a. Terdapat perbedaan pada variabel bebasnya yakni penelitian terdahulu hanya memfokuskan dua variabel bebas yakni motivasi kerja dan lingkungan kerja, sedangkan terdapat variabel lain dari peneliti yakni gaya kepemimpinan islam.</p> <p>b. Peneliti menggunakan metode teknik pengambilan sampel jenuh, sedangkan penelitian terdahulu menggunakan teknik <i>judgement sampling</i>.</p> <p>c. Objek peneliti di Konveksi, sedangkan penelitian terdahulu menggunakan objek penelitian di Restoran.⁶⁵</p>
4.	Peneliti	Etha Yulian Restanti, Mei Indrawati, dan

⁶⁴ Rachmatullaily Tinakartika Rinda, dkk, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan,” *Jurnal Manajemen* 11, no. 1 (2022): 145.

⁶⁵ Kristinae, “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Di Pujasera Palangka Raya),” 91.

	(Tahun)	Muninghar (2020).
	Judul Penelitian	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Bappeda Kabupaten Bojonegoro.
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
	Persamaan	<p>a. Terdapat persamaan pada variabel bebas yakni motivasi kerja dan kepemimpinan, serta variabel terikat yakni kepuasan kerja karyawan.</p> <p>b. Metode penelitiannya menggunakan jenis penelitian kuantitatif, pengumpulan data berupa kuesioner, teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, teknik analisis data yang dipakai adalah regresi linier berganda.</p>
	Perbedaan	<p>a. Terdapat perbedaan pada variabel bebasnya yakni penelitian terdahulu menggunakan variabel budaya organisasi, sedangkan penelitian ini menggunakan variabel lain yakni lingkungan kerja.</p> <p>b. Objek peneliti di Konveksi, sedangkan penelitian terdahulu menggunakan objek penelitian di Bappeda.⁶⁶</p>
5.	Peneliti (Tahun)	Nur Qomariah (2018)
	Judul Penelitian	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
	Persamaan	a. Terdapat persamaan pada variabel bebas yakni lingkungan kerja dan motivasi

⁶⁶ Etha Yulian Restanti, dkk, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Bappeda Kabupaten Bojonegoro," *Jurnal Mitra Manajemen (Jmm Online)* 4, no. 5 (2020): 732.

		<p>kerja, serta variabel terikat yakni kepuasan kerja karyawan.</p> <p>b. Metode penelitiannya menggunakan jenis penelitian kuantitatif, pengumpulan data berupa kuesioner.</p>
	Perbedaan	<p>a. Terdapat perbedaan pada variabel bebasnya yakni penelitian terdahulu menggunakan variabel kompensasi, sedangkan penelitian ini menggunakan variabel lain yakni gaya kepemimpinan islam.</p> <p>b. Peneliti menggunakan metode teknik pengambilan sampel jenuh, sedangkan penelitian terdahulu menggunakan teknik <i>random sampling</i>.</p> <p>c. Objek peneliti di Konveksi, sedangkan penelitian terdahulu menggunakan objek penelitian di Persekutuan Komanditer.⁶⁷</p>
6.	Peneliti (Tahun)	Widya Parimita, Siti Khoiriyah, dan Agung Wahyu Handaru (2018).
	Judul Penelitian	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Tridaya Eramina Bahari.
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
	Persamaan	<p>a. Terdapat persamaan pada variabel bebas yakni motivasi kerja, serta variabel terikat yakni kepuasan kerja karyawan.</p> <p>b. Metode penelitiannya menggunakan jenis penelitian kuantitatif, pengumpulan data berupa kuesioner dan wawancara.</p>
	Perbedaan	<p>a. Terdapat perbedaan pada variabel bebasnya yakni penelitian terdahulu menggunakan variabel kompensasi dan hanya berfokus pada dua variabel bebas, sedangkan peneliti menggunakan variabel lain yakni gaya kepemimpinan islam dan</p>

⁶⁷ Qomariah, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," 21.

		<p>lingkungan kerja.</p> <p>b. Peneliti menggunakan metode teknik pengambilan sampel jenuh, sedangkan penelitian terdahulu menggunakan teknik <i>convenience sampling</i>.</p> <p>c. Objek peneliti di Konveksi, sedangkan penelitian terdahulu menggunakan objek penelitian di Perseroan Terbatas.⁶⁸</p>
7.	Peneliti (Tahun)	Mapparing (2020).
	Judul Penelitian	Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Pusat Makasar.
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
	Persamaan	<p>a. Terdapat persamaan pada variabel bebas yakni motivasi dan kepemimpinan, serta variabel terikat yakni kepuasan kerja karyawan.</p> <p>b. Metode penelitiannya menggunakan jenis penelitian kuantitatif, pengumpulan data berupa kuesioner.</p>
	Perbedaan	<p>a. Terdapat perbedaan pada variabel bebasnya yakni penelitian terdahulu hanya berfokus pada dua variabel bebas yakni motivasi dan kepemimpinan, sedangkan peneliti menggunakan variabel lain yakni lingkungan kerja.</p> <p>b. Peneliti menggunakan metode teknik pengambilan sampel jenuh, sedangkan penelitian terdahulu menggunakan teknik <i>random sampling</i>.</p> <p>c. Objek peneliti di Konveksi, sedangkan</p>

⁶⁸ Widya Parimita,dkk , “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt Tridaya Eramina Bahari,” *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia* 9, no. 1 (2018): 125.

		penelitian terdahulu menggunakan objek penelitian di Perseroan Terbatas. ⁶⁹
8.	Peneliti (Tahun)	Rizki Agung Pradana dan Bowo Santoso (2022).
	Judul Penelitian	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo.
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
	Persamaan	a. Terdapat persamaan pada variabel bebas yakni gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja, serta variabel terikat yakni kepuasan kerja karyawan. b. Metode penelitiannya menggunakan jenis penelitian kuantitatif, pengumpulan data berupa kuesioner.
	Perbedaan	a. Peneliti menggunakan metode teknik pengambilan sampel jenuh, sedangkan penelitian terdahulu menggunakan metode <i>probability sampling</i> dengan teknik <i>random sampling</i> . b. Objek peneliti di Konveksi, sedangkan penelitian terdahulu menggunakan objek penelitian di Perseroan Terbatas. ⁷⁰

Jurnal Internasional

1.	Peneliti (Tahun)	Rafia Hasan Taheri, Shipon Miah dan Kamaruzzaman (2020).
	Judul	<i>Impact of Working Environment on Job</i>

⁶⁹ Mappamiring, “Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Pusat Makassar Mappamiring Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar (STIEM) Bongaya,” 86.

⁷⁰ Rizki Agung Pradana dan Bowo Santoso, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo,” *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah* 4, no. 3 (2021): 686.

	Penelitian	<i>Satisfaction.</i>
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
	Persamaan	<ul style="list-style-type: none"> a. Terdapat persamaan pada variabel bebas yakni lingkungan kerja dan variabel terikat yakni kepuasan kerja karyawan. b. Metode penelitiannya menggunakan jenis penelitian kuantitatif, pengumpulan data berupa kuesioner.
	Perbedaan	<ul style="list-style-type: none"> b. Terdapat perbedaan pada variabel bebasnya yakni penelitian terdahulu hanya berfokus pada variabel lingkungan kerja, sedangkan pada penelitian ini terdapat variabel bebas lain yakni gaya kepemimpinan islam dan motivasi kerja. c. Peneliti menggunakan metode teknik pengambilan sampel jenuh. sedangkan penelitian terdahulu menggunakan teknik <i>random sampling</i>. d. Objek peneliti di Konveksi, sedangkan penelitian terdahulu menggunakan objek penelitian di Departemen Penyuluhan Pertanian (DAE), dan Dewan Elektrifikasi Pedesaan Bangladesh (BREB).⁷¹

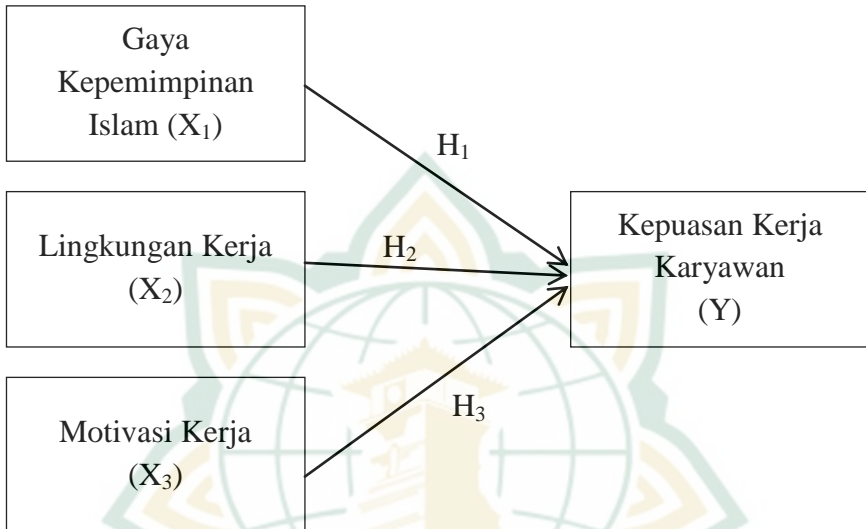
C. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir atau kerangka pemikiran merupakan sebuah dasar pemikiran dari penelitian yang dipadukan dengan fakta-fakta, observasi serta telaah kepustakaan.⁷² Kerangka berfikir yang dijadikan acuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

⁷¹ Rafia Hasan Taheri, dkk, "Impact of Working Environment on Job Satisfaction of Employees," *EPRA International Journal of Multidisciplinary Research (IJMR)* 5, no. 6 (2020): 403–406.

⁷² Dominikus Dolet Unaradjan, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, 2019), 92.

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



D. Hipotesis

Hipotesis berasal dari bahasa Yunani yang terdiri dari dua kata “*hupo*” yang berarti sementara dan “*thesis*” yang berarti pernyataan atau teori.⁷³ Hipotesis dapat diartikan sebagai pernyataan sementara yang perlu diuji lagi kebenarannya atau diartikan sebagai jawaban sementara atas pertanyaan peneliti.⁷⁴

Terkait deskripsi teoritis, kerangka berpikir, dan penelitian yang relevan judul penelitian, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islam (X_1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Gaya kepemimpinan islam merupakan gaya seorang pemimpin yang berbasis islami dimana setiap kegiatan atau aktifitasnya bertujuan untuk mengarahkan, membimbing seseorang dan menunjukkan jalan kebenaran yang diridhoi Allah SWT dan selalu berpegang teguh pada Al-qur’an dan Hadist dalam setiap

⁷³ Nukie Arantika Putri dan Rohwiyati, “Pengaruh Spiritual Leadership, Work Ethics, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt. Harum Sari Karanganyar”.

⁷⁴ Priyono, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Sidoarjo: Zifatama Publishing, 2016), 66.

pekerjaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan.⁷⁵ Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nukie Arantika Putri dan Rohwiyati (2020) yang berjudul “Pengaruh *Spiritual Leadership*, *Work Ethics*, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Harum Sari Karanganyar” menunjukkan variabel *Spiritual Leadership* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.⁷⁶ Hasil tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rizki Agung Pradana dan Bowo Santoso (2022) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo” menunjukkan variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.⁷⁷

Adapun hipotesis yang diajukan pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

H_0 : Gaya kepemimpinan islam tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

H_1 : Gaya kepemimpinan islam memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Motivasi kerja didefinisikan sebagai suatu dorongan psikologis kepada seseorang guna menghasilkan perilaku yang baik, peningkatan usaha dalam bekerja, gigih dalam menghadapi suatu masalah dalam pekerjaan, sehingga terdapat beberapa karyawan yang merasa memiliki tekanan atas pekerjaannya, namun banyak dari mereka masih memiliki kepuasan yang tinggi.⁷⁸ Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Etha Yulian Restanti *et al* (2020) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Bappeda Kabupaten Bojonegoro” menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan

⁷⁵ Ekhsan and Mariyono, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami , Budaya Organisasi Islami Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Yanmar Indonesia Work Productivity.” 269.

⁷⁶ Putri, Nukie A., “Pengaruh *Spiritual Leadership*, *Work Ethics*, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt. Harum Sari Karanganyar.”

⁷⁷ Pradana dan Santoso, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo,” 698.

⁷⁸ Vivy Kristinae, “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Di Pujasera Palangka Raya),” 80.

kerja karyawan.⁷⁹ Hasil tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widya Parimita *et al* (2018) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Tridaya Eramina Bahari” menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.⁸⁰

Adapun hipotesis yang diajukan pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

H₀ : Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

H₂ : Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X₃) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan meliputi kondisi kerja karyawan serta keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi karyawan pada saat bekerja yang dapat mempengaruhi perasaan diri sehingga memberikan kinerja secara optimal.⁸¹ Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Vivy Kristinae (2018) yang berjudul “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Studi Kasus pada Karyawan di Pujasera Palangkaraya” menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.⁸² Hasil tersebut didukung oleh penelitian dari Nur Qomariah (2018) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” dengan hasil bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.⁸³

Adapun hipotesis yang diajukan pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

⁷⁹ Etha Restanti, dkk, “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Bappeda Kabupaten Bojonegoro.”

⁸⁰ Widya Parimita, dkk, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt Tridaya Eramina Bahari.”

⁸¹ Dwi Novianto and Tri Yuniati, “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pt Galang Kreasi Sempurna,” *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 4, no. 6 (2015): 3, <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/3377/3394>.

⁸² Vivy Kristinae, “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Di Pujasera Palangka Raya).”

⁸³ Nur Qomariah, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.”

- H_0 : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
- H_3 : Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

