

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Landasan Teori

##### 1. *Theory Dual Factor (Motivation-Hygiene Theory)*

*Motivation-Hygiene theory* dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Teori motivasi dan hygiene menjelaskan adanya faktor yang akan mempengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan yang dapat dirasakan oleh karyawan dalam suatu organisasi maupun perusahaan. Herzberg menjelaskan bahwa sangat penting untuk menghilangkan ketidakpuasan kerja sebelum menciptakan kondisi kepuasan kerja. Herzberg mengemukakan bahwasanya dalam teori kepuasan kerja dibangun atas faktor intrinsik dan ekstrinsik atau *motivation* dan *hygiene*. *Motivation* merupakan faktor yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri seperti prestasi. Sedangkan faktor *hygiene* merupakan faktor yang berkaitan dengan lingkungan pekerjaan seperti pimpinan maupun kondisi lingkungan pekerjaan tersebut.<sup>1</sup>

Herzberg mengungkapkan bahwasannya antara kepuasan dan ketidakpuasan merupakan hal yang berlainan.<sup>2</sup> *Motivation-Hygiene theory* menerangkan bahwa tidak adanya faktor lingkungan akan menimbulkan terjadinya ketidakpuasan dan akan memberikan motivasi apabila faktor tersebut ada. Sedangkan adanya faktor motivasi akan meningkatkan motivasi yang kuat. Namun, apabila tidak ada maka tidak menyebabkan ketidakpuasan.<sup>3</sup> Faktor *hygiene* yang sesuai dan terpenuhi dapat menyebabkan meningkatnya kepuasan karyawan. Oleh karenanya, perusahaan dituntut untuk mampu memenuhi faktor *hygiene* untuk meningkatkan kepuasan karyawan. Karyawan juga akan merasakan kepuasan

---

<sup>1</sup> Imam Ghazali, *25 Grand Theory, 25 Teori Besar Ilmu Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis* (SEMARANG: YOGA PRATAMA, 2020).

<sup>2</sup> Ghazali, *25 Grand Theory, 25 Teori Besar Ilmu Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*.

<sup>3</sup> Ghazali, *25 Grand Theory, 25 Teori Besar Ilmu Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*.

apabila faktor *motivation* terpenuhi, namun tidak akan menimbulkan ketidakpuasan apabila faktor tersebut tidak ada.

*Motivation-Hygiene Theory* digunakan sebagai landasan teori yang mendasari penelitian ini karena *Motivation-Hygiene Theory* mampu menerangkan penelitian ini dengan kepemimpinan, kondisi lingkungan kerja digunakan sebagai factor *hygiene* dan prestasi sebagai faktor motivasi. Sehingga *Motivation-Hygiene Theory* sangat relevan dan mampu digunakan sebagai teori dalam penelitian ini.

## 2. Kepuasan Kerja Karyawan

### a. Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan diartikan sebagai sebuah keadaan emosional karyawan terhadap rasa puas atau tidak atas apa yang telah dilakukannya terhadap pekerjaannya.<sup>4</sup> Kepuasan kerja karyawan merupakan perasaan senang maupun tidak senang yang dialami oleh karyawannya atas pekerjaan yang dilakukan.<sup>5</sup> Kepuasan kerja yang mampu dipenuhi oleh perusahaan adalah kunci utama untuk mendukung tujuan organisasi.

Kepuasan kerja akan mempengaruhi semangat seorang karyawan. Kepuasan kerja karyawan harus diperhatikan dengan serius mengingat bahwa karyawan menjadi modal perusahaan untuk berkembang, maju, dan menghadapi daya saing.<sup>6</sup> Kepuasan menjadi kunci utama bagi kemajuan perusahaan karena karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan memberikan yang terbaik bagi perusahaan tempat mereka bekerja dengan melakukan tugas yang dibebankan dengan baik dan giat yang akan berdampak pada meningkatnya produktivitas dan

---

<sup>4</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016).

<sup>5</sup> Handoko, *Manajemen Personalial Dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 2012).

<sup>6</sup> Aris Yuda Pratama, "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pusat Penelitian Kelapa Sawait Unit MARIHAT Sumatera Utara," *Jurnal Agrifitita* 2, no. 1 (2022): 22–33.

profitabilitas perusahaan. Kepuasan kerja diartikan sebagai perasaan positif yang menjadi hasil yang diperoleh dengan hasil yang menjadi ekspektasinya.<sup>7</sup>

#### b. Kepuasan Kerja Karyawan dalam Perspektif Syariah

Bekerja dalam Islam merupakan salah satu bentuk ibadah. Oleh sebab itu, tingkat tertinggi bagi seorang muslimin dalam bekerja adalah dengan seperti melihat Allah SWT, dan bilamana dia belum mencapai tingkatan ini maka minimal dia akan merasakan bahwa Allah SWT melihat keberadaannya. Memperoleh ridha Allah SWT dalam pekerjaan yang dilakukan bagi seorang muslimin merupakan keharusan. Kepuasan kerja dalam perspektif syariah haruslah didasarkan pada kepentingan bagi kedua belah pihak yaitu diantara atasan dengan karyawannya.

Kepuasan kerja telah dibahas dalam Islam sebagaimana dalam firman Allah SWT pada surat At-Taubah ayat 105 sebagai berikut:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ  
وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنتُمْ  
تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: “Dan Katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (Q.S. At-Taubah:105).<sup>8</sup>

<sup>7</sup> Alfauzi, Damayanti, and Nurpratama, “Pengaruh Prestasi Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Indramayu.”

<sup>8</sup> Surat At-Taubah ayat 105, RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*.

Allah SWT menjelaskan bahwasannya setiap apa yang dilakukan manusia akan mendapatkan hasil sesuai dengan apa yang dikerjakan. Begitu juga dalam pekerjaan yang dilakukan. Seorang karyawan yang melakukan pekerjaannya dengan baik akan memperoleh imbalan atas apa yang dilakukan. Karyawan yang mampu memberikan kinerja dengan baik akan dihargai oleh atasannya sehingga hasil tersebut akan membuatnya merasakan kepuasan atas apa yang dikerjakan.

**c. Indikator kepuasan kerja karyawan**

Robbins dan Coulter dalam bukunya mengemukakan indikator kepuasan kerja sebagai berikut:<sup>9</sup>

- 1) Pekerjaan, beban pekerjaan yang diberikan kepada karyawannya.
- 2) Upah, yakni besarnya jumlah uang yang akan didapatkan setelah karyawan tersebut menyelesaikan tugasnya.
- 3) Promosi, kenaikan jabatan atau hal lain yang mampu membuat perkembangan seorang karyawan bilamana telah mampu memenuhi atau melampaui ketetapan target perusahaan.
- 4) Pengawas, orang yang selalu mengawasi ketika karyawan melakukan pekerjaannya.
- 5) Rekan kerja, seorang yang menjadi teman bagi karyawan di tempat ia melakukan pekerjaannya.

**3. Kepemimpinan**

**a. Definisi Kepemimpinan**

Kepemimpinan atau *leadership* diartikan sebagai seseorang yang memimpin pihak lain. Kepemimpinan dimaknai sebagai proses untuk memberikan pengaruh kepada kegiatan seseorang. Kepemimpinan juga diartikan sebagai sebuah langkah untuk memberikan arahan kepada orang lain untuk mencapai tujuan dan harapan.<sup>10</sup> Kepemimpinan

<sup>9</sup> Stephen P Robbins & Mary Coulter, *Manajemen* (Jakarta: Erlangga, 2012).

<sup>10</sup> Miftah Thoha, *Kinerja Organisasi: Konsep Dasar Dan Aplikasinya* (Jakarta: Rajawali Pers, 2007).

berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk memberikan pengaruh atas tindakan pihak lain dengan tujuan tertentu. Akan tetapi, orang yang memberikan pengaruh kepada orang lain dengan tujuan tertentu dapat dikategorikan sebagai pemimpin.<sup>11</sup>

*Trait Theory* (Teori Sifat) yang mendasari kepemimpinan dalam penelitian ini. Di cetuskan oleh Gordon Allport tahun 1937, yang mengemukakan bahwa secara garis besar mengatakan bahwa pimpinan itu dilahirkan bukan diciptakan, dimana Ketika seseorang dilahirkan dia akan membawa sifat sifat yang di takdirkan sebagai seorang pemimpin.<sup>12</sup>

Kepemimpinan menjadi factor yang sangat penting untuk mempengaruhi karyawan dalam mendapatkan kepuasan kerja sebab kepemimpinan yang nantinya akan mengambil langkah untuk menjalankan perusahaan dan mengatur karyawan. Sikap kepemimpinan yang bijak sesuai dengan harapan karyawan akan mendorong terciptanya kepuasan kerja karyawan. Pratama Dalam penelitiannya mengemukakan bahwasannya Kepemimpinan berkaitan dengan kepuasan kerja sebab seluruh aktivitas perusahaan akan digerakkan karyawan dengan arahan pemimpinnya. Sikap pimpinan yang kejam, otoriter, dictator, atau bahkan lemah, dan lambat akan berakibat pada ketidaknyamanan karyawan atas perilaku pimpinan. Sehingga hal tersebut akan menyebabkan menurunnya hasil pekerjaan akibat tekanan yang berlebihan dari pimpinan yang otoriter sehingga karyawan merasa tidak puas atas hasil kerja yang diperoleh.<sup>13</sup>

---

<sup>11</sup> L.J. Mullins, *Management and Organisational Behaviour* (England: Pearson Education Limited, 2005).

<sup>12</sup> Suharnomo, "Trait Theory Persepsi Kesempurnaan Manusia Dan Krisi Figur Pemimpin Model Substitusi Kepemimpinan Sebagai Alternatif " *Jurnal Management dan Organisasi* 1, no 2 (2004), : 43-44

<sup>13</sup> Pratama, "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pusat Penelitian Kelapa Sawait Unit Marihat Sumatera Utara."

## b. Kepemimpinan dalam Perspektif Syariah

Kepemimpinan dalam Islam umumnya disebut sebagai *kholifah*, *imam*, atau *ulil amr*'. Kepemimpinan dalam Islam diartikan sebagai seseorang yang membimbing, menunjukkan arah, memandu, maupun menuntun pada arah jalan yang diridhai Allah SWT. Kepemimpinan juga diatur dalam Islam melalui firman Allah surah Shad ayat 26 yang menjelaskan bahwa seorang pemimpin haruslah memiliki sikap yang baik. Seorang pemimpin dituntut untuk mampu mengambil keputusan berdasarkan pada hak bukan didasarkan atas keinginan serta hawa nafsu sang pemimpin sebab hawa nafsu akan mendorong manusia untuk berperilaku salah menuju kesesatan. Berikut merupakan Q.S. Shod ayat 26, yakni:

يَدَاوُدُ إِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِي الْأَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ  
بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوَىٰ فَيُضِلَّكَ عَن سَبِيلِ اللَّهِ ۚ إِنَّ الَّذِينَ  
يَظْلُمُونَ عَن سَبِيلِ اللَّهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيدٌ بِمَا نَسُوا يَوْمَ  
الْحِسَابِ ﴿٢٦﴾

Artinya: “Hai Daud, sesungguhnya Kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) di muka bumi, maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan.” (Q.S. Shod:26)<sup>14</sup>

Kepemimpinan dalam Islam haruslah mengikuti tauladan Rasulullah SAW yaitu *siddiq*, *amanah*, *tabligh*, serta *fathanah*. *Siddiq* berarti jujur, sehingga

<sup>14</sup> Surat Shad ayat 26, RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*.



seorang pemimpin haruslah memiliki sifat jujur dalam setiap ucapan, perbuatan, emosi, perilaku, serta tindakan yang dilakukannya. *Amanah* yang berarti dapat dipercaya, sehingga seorang pemimpin harus selalu bersikap dapat dipercaya atas segala hal yang dilakukan. *Tabligh* yang berarti menyampaikan pesan, sehingga seorang pemimpin hendaklah dapat menyampaikan pesan apapun dengan seharusnya kepada karyawan termasuk dalam menyampaikan kabar promosi jabatan maupun bonus karyawan tanpa dikurangi maupun ditambahkan. *Fathonah* yang berarti cerdas, sehingga seorang pemimpin haruslah berasal dari seorang yang cerdas sehingga mampu mengemban perusahaan dengan baik dan bijaksana.<sup>15</sup>

Seorang pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu mengerti dan memahami keadaan bawahannya dapat meningkatkan kepuasan karyawan karena karyawan merasakan adanya perhatian dari pimpinanya. Peran pemimpin berpengaruh signifikan atas kepuasan kerja perusahaan. Pemimpin yang menerapkan cara kepemimpinan yang baik, dapat menimbulkan rasa kepuasan bagi para karyawan karena pimpinan yang mengedepankan kebutuhan karyawan dan kebijaksanaan organisasi akan menimbulkan kepuasan karyawan pada sikap pemimpinnya.<sup>16</sup>

### c. Indikator Kepemimpinan

Kartono menyebutkan bahwasannya kepemimpinan memiliki indikator sebagai berikut:<sup>17</sup>

- a. Sifat
- b. Kebiasaan
- c. Tempramen
- d. Watak
- e. Kepribadian

<sup>15</sup> Muhammad Olifiansyah et al., "Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam," *JAT-TAJDID: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam* 4, no. 1 (2020): 102–12.

<sup>16</sup> Suprpta, Sintaasih, and Riana, "KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali )."

<sup>17</sup> Karti Karotono, *Pemimpin Dan Kepemimpinan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008).

#### 4. Prestasi Kerja

##### a. Definisi Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan hasil dari pekerjaan seseorang dalam melakukan tugas yang menjadi tanggungjawabnya berdasarkan pada tingkat kecakapan, kesungguhan seseorang, pengalaman, dan waktu yang diperlukan.<sup>18</sup> Prestasi kerja adalah sebuah tingkatan kecakapan seorang pekerja atas tugas yang dibebankan dan menjadi tanggungjawabnya. Prestasi kerja berkaitan dengan hasil yang diperoleh seorang pekerja dalam menjalankan tugas yang diembannya.<sup>19</sup>

Teori tentang prestasi kerja karyawan dalam suatu organisasi yang mempengaruhi kepuasan kerja dikemukakan oleh Robins (2011:183): “Bahwa prestasi kerja karyawan di pengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja. Kepuasan kerja akan meningkatkan produktivitas karyawan yang semakin tinggi dan berkualitas.” Dan dikemukakan oleh Herzberg yaitu *Motivation Theory* dalam penjelasannya bahwa factor motivasi yang dikaitkan dengan isi pekerjaan meliputi keberhasilan, pengakuan hasil kerja, Penungkatan atau penurunan dalam pekerjaan itu sendiri.<sup>20</sup>

##### b. Prestasi Kerja Dalam Perspektif Syariah

Islam juga mengatur mengenai prestasi kerja dalam firman Allah SWT pada surat Al-Mudahir ayat 38 sebagai berikut:

كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ رَهِينَةٌ ﴿٣٨﴾

Artinya: “Tiap-tiap diri bertanggung jawab atas apa yang telah diperbuatnya.” (Q.S. Al-Mudahir:38)<sup>21</sup>

<sup>18</sup> Hasibuan Malayu SP, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revi (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2018), 94.

<sup>19</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenama Media Group, 2014), 140.

<sup>20</sup> Ghazali, *25 Grand Theory, 25 Teori Besar Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Bisnis*.

<sup>21</sup> Surat Al-Mudahir ayat 38, RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*.



Melalui Q.S. Al-Mudahir yang telah disampaikan diatas, Allah SWT menunjukkan bahwasannya apa yang dilakukan oleh setiap orang tentu akan dipertanggungjawabkan olehnya termasuk dalam bekerja. Seorang yang memiliki kecakapan tinggi dan mampu menyelesaikan tugas yang menjadi tanggungjawabnya dengan baik akan digolongkan sebagai karyawan yang berprestasi. Begitu juga seorang karyawan yang digolongkan sebagai karyawan berprestasi tentunya akan mempertanggungjawabkan atas apa yang dikerjakannya.

Prestasi kerja berkaitan dengan penilaian hasil atas pekerjaan yang telah diraih seseorang dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.<sup>22</sup> Prestasi kerja mencakup tiga hal yang mendasarinya yaitu pengetahuan dan penerimaan atas tugas yang diemban, peran dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggungannya, serta motivasi untuk menyelesaikan tugas tersebut. Ketiga hal tersebut akan berbanding lurus dengan prestasi kerja karyawan, sehingga semakin tinggi nilai untuk ketiga hal tersebut maka akan semakin besar juga prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

### c. Indikator Prestasi Kerja

Prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor yakni: *Pertama*, kemampuan atau apibilitas yang dibangun atas potensi (IQ) serta *skill* dan *knowledge*. *Kedua*, motivasi yang dibangun atas dasar *attitude* untuk melakukan hal yang telah ditugaskan kepadanya.<sup>23</sup> Prestasi kerja memiliki beberapa indikator yang harus dipenuhi, yakni sebagai berikut.<sup>24</sup>

---

<sup>22</sup> Alfauzi, Damayanti, and Nurpratama, "Pengaruh Prestasi Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Indramayu."

<sup>23</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2014), 13.

<sup>24</sup> Danang Suntoyo, "Pengaruh Prestasi Kerja, Kompensasi, Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV Bio Karya Ite Kota Curup Kab. Rejang Lebong Prov. Bengkulu" (Universitas Bengkulu, 2013), 22.

- a. Kualitas kerja, yaitu sesuatu yang berhubungan dengan pemberian tugas tambahan yang diberikan kepada bawahannya dari seorang atasan.
- b. Mutu kerja, yaitu sesuatu yang berhubungan dengan keterampilan, ketepatan waktu, serta personal dalam melakukan pekerjaan.
- c. Ketangguhan, yaitu sesuatu yang berhubungan dengan tingkat kehadiran, pemberian waktu libur, serta jadwal keterlambatan hadir ditempat kerja.
- d. Sikap, yaitu sesuatu yang berhubungan dengan sikap kepada sesama rekan maupun atasan termasuk sikap untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan.

## **5. Kondisi Lingkungan Kerja**

### **a. Definisi Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang hadir disekitar wilayah kerja seseorang. Lingkungan kerja sangat berkaitan dengan pekerjaan yang akan dilakukan. Kondisi pekerjaan berhubungan dengan lingkungan kerja mereka seperti tempat yang nyaman, sejuk, penerangan yang mumpuni, tempat parkir yang luas, kursi yang nyaman, ruangan yang bersih, keamanan tempat kerja, hingga tingkat kebisingan. Kondisi lingkungan kerja berhubungan dengan hasil tugas yang dibebankan. Kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan memberikan dorongan atau motivasi terhadap karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya.<sup>25</sup>

Kondisi lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang tenang akan mendukung manajemen organisasi yang baik seperti tersedianya ruangan yang nyaman, hubungan yang baik antar karyawan maupun atasan. Buruknya kondisi lingkungan kerja seperti tempat parkir yang sempit, kurangnya keamanan, pencahayaan yang redup, atau permusuhan antar divisi

---

<sup>25</sup> Wongkar, Sepang, and Loindong, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo."

akan menimbulkan kondisi lingkungan kerja yang buruk sehingga menyebabkan ketidakpuasan karyawan.

**b. Kondisi Lingkungan Kerja Dalam Perspektif Syariah**

Islam juga mengatur mengenai kondisi lingkungan kerja dalam firman Allah SWT pada surat Qashas ayat 77, yakni:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۗ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ  
 مِنَ الدُّنْيَا ۗ وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۗ وَلَا تَبْغِ  
 الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.” (Q.S. Qashas:77)<sup>26</sup>

Melalui ayat diatas Allah SWT menyampaikan bahwasannya sebagai manusia kita diperintahkan untuk mencari kebahagiaan di akhirat maupun didunia. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan aman merupakan anugrah dari Allah SWT sebagai salah satu kenikmatan dunia ketika bekerja. Oleh karenanya kondisi lingkungan kerja yang kondusif harus dirasakan oleh karyawan untuk memperoleh kepuasan karyawan. Islam mengajarkan bahwasannya kondisi lingkungan kerja yang baik adalah kondisi lingkungan kerja yang bersih, rapi, dan indah karena

<sup>26</sup> Surat Qashas ayat 77, RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*.

Islam mengajarkan kebersihan. Selain itu, kondisi lingkungan kerja yang aman juga harus dicari khususnya bagi seorang wanita. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan menjadi kenikmatan bagi para pekerjanya.

**c. Indikator Kondisi Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti mengungkapkan terdapat beberapa indikator yang harus dipenuhi untuk menilai kondisi lingkungan kerja yang baik, yakni:<sup>27</sup>

- a. Penerangan. Penerangan dapat berasal dari sinar matahari maupun lampu. Penerangan yang cukup akan menjadikan karyawan menjadi lebih nyaman dalam bekerja.
- b. *Temprature* udara dalam ruang kerja yang sesuai.
- c. Tingkat kebisingan.
- d. Ruang gerak.
- e. Penggunaan warna dan tata ruang.
- f. Kesesuaian antara beban kerja dengan *background* pekerja.
- g. Relasi atau hubungan antar sesama karyawan.

**B. Penelitian Terdahulu**

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

No	Penelitian dan Tahun	Judul	Hasil
1	Made Suprpta, Desak Ketut Sintaasih, dan I Gede Riana <sup>28</sup>  Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Vol. 4,	“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali).”	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.</li> <li>• Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</li> </ul>

<sup>27</sup> Sedarmiyanti, *Membangun Dan Mengembangkan Kepemimpinan Serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan*, Edisi I (Bandung: PT Refika Aditama, 2011), 26.

<sup>28</sup> Suprpta, Sintaasih, and Riana, “KERJA DAN KINERJA KARYAWAN ( Studi Pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali ).”

	No. 6, 2015.		karyawan.
	<p>Persamaan:</p> <p>a) Menggunakan kepemimpinan sebagai variabel independen penelitian.</p> <p>b) Menganalisis tentang kepuasan kerja karyawan.</p> <p>c) Penggunaan sampling jenuh untuk pengambilan sampel penelitian.</p> <p>d) Penggunaan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data.</p>		
	<p>Perbedaan:</p> <p>a) Penelitian Suprpta, et al. meneliti dari faktor lingkungan saja, sedangkan pada penelitian ini menggabungkan dari faktor lingkungan dan motivasi.</p> <p>b) Penelitian Suprpta, et al. menggunakan Art Makter Kuta-Bali sebagai objek penelitian, sedangkan penelitian ini menggunakan UD Bawang Putih Trangkil-Pati sebagai objek penelitian.</p>		
2	<p>Putu Indah Afsari Dewi<sup>29</sup></p> <p>JAGADITHA: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 4, No. 1, 2017.</p>	<p>“Pengaruh Kepemimpinan dan Pemberdayaan Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Pegawai pada PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Bandung.”</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen pegawai.</li> <li>• Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.</li> <li>• Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.</li> <li>• Pemberdayaan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen pegawai.</li> </ul>

<sup>29</sup> Dewi, “Pengaruh Kepemimpinan Dan Pemberdayaan Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Pegawai Pada PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Bandung.”

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pegawai.</li> </ul>
	<p>Persamaan:</p> <p>a) Menggunakan kepemimpinan sebagai variabel independen penelitian.</p> <p>b) Menganalisis tentang kepuasan kerja karyawan.</p> <p>c) Menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data.</p>		
	<p>Perbedaan:</p> <p>a) Penelitian Dewi menggunakan random sampling sebagai teknik pengambilan sampel, sedangkan penelitian ini menggunakan sampling jenuh.</p> <p>b) Penelitian Dewi melihat dari faktor lingkungan saja, sedangkan peneliti saat ini menggabungkan dari faktor lingkungan dan motivasi.</p>		
3	<p>Lutfi Alfauzi, Fitria Damayanti, dan Meddy Nurpratama<sup>30</sup></p> <p>Jurnal Investasi Vol. 7, No. 3, 2021.</p>	<p>“Pengaruh Prestasi Kerja dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Indramayu.”</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prestasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.</li> <li>• Komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.</li> </ul>
	<p>Persamaan:</p> <p>a) Menggunakan prestasi sebagai variabel bebas penelitian.</p> <p>b) Menganalisis tentang kepuasan kerja karyawan.</p> <p>c) Menggunakan sampling jenuh sebagai cara untuk mengambil sampel penelitian.</p>		
	<p>Perbedaan:</p> <p>a) Penelitian Alfauzi melihat dari faktor motivasi saja, dan peneliti saat ini menggabungkan dari faktor motivasi dan</p>		

<sup>30</sup> Alfauzi, Damayanti, and Nurpratama, “Pengaruh Prestasi Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Indramayu.”



	lingkungan.		
4	Mardiana Puspasari <sup>31</sup>  Jurnal Adminika Vol. 5, No. 2, 2019.	“Pengaruh Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) YK Madira Palembang.”	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.</li> <li>• Prestasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.</li> </ul>
	<p>Persamaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Menggunakan prestasi kerja sebagai variabel bebas penelitian.</li> <li>Menganalisis tentang kepuasan kerja karyawan.</li> <li>Menggunakan kuesioner dan wawancara sebagai teknik pengumpulan data.</li> <li>Menggunakan analisis regresi liner berganda sebagai analisis penelitian.</li> </ol>		
	<p>Perbedaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Penelitian Puspasari melihat dari faktor motivasi saja, sedangkan peneliti saat ini menggabungkan dari faktor motivasi dan lingkungan.</li> <li>Penelitian Puspasari menggunakan purposive sampling sebagai teknik pengambilan sampel, sedangkan penelitian ini menggunakan sampling jenuh</li> </ol>		
5	Rachmatullaily Tinakartika Rinda, Hendri Maulana, dan Tia Fitriani <sup>32</sup>  INOVATOR: Jurnal Manajemen Vol. 11 No.1, 2022.	“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.”	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.</li> <li>• Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan</li> </ul>

<sup>31</sup> Puspasari, “Pengaruh Motivasi Dan Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Ibu Dan Anak (RSIA) YK Madira Palembang.”

<sup>32</sup> Rinda, Maulana, and Fitriani, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.”

			kerja karyawan.
	Persamaan: a) Menggunakan kepemimpinan dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas dalam penelitian. b) Menganalisis tentang kepuasan kerja karyawan. c) Menggunakan penelitian kuantitatif sebagai metode penelitian. d) Menggunakan kuesioner dan wawancara sebagai teknik pengumpulan data. e) Menggunakan analisis berganda sebagai teknik penelitian.		
	Perbedaan: a) Penelitian Tinakartika menggunakan random sampling untuk penarikan sampel, sedangkan penelitian ini menggunakan sampling jenuh. b) Penelitian Tinakartika melihat dari faktor lingkungan saja, sedangkan peneliti saat ini menggabungkan dari faktor lingkungan dan motivasi.		
6	Ade Irma dan Muhammad Yusuf <sup>33</sup>  JEBI: Jurnal Manajemen Vol. 12, No. 2, 2020.	“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.”	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.</li> </ul>
	Persamaan: a) Menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel bebas dalam penelitian. b) Meneliti mengenai kepuasan kerja karyawan. c) Menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data. d) Menggunakan kuesioner dan wawancara sebagai teknik pengumpulan data.		
	Perbedaan: a) Penelitian Irma menggunakan purposive sampling untuk penarikan sampel, sedangkan penelitian ini menggunakan sampling jenuh. b) Penelitian Irma melihat dari faktor lingkungan saja, sedangkan peneliti saat ini menggabungkan dari faktor		

<sup>33</sup> Irma and Yusuf, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.”

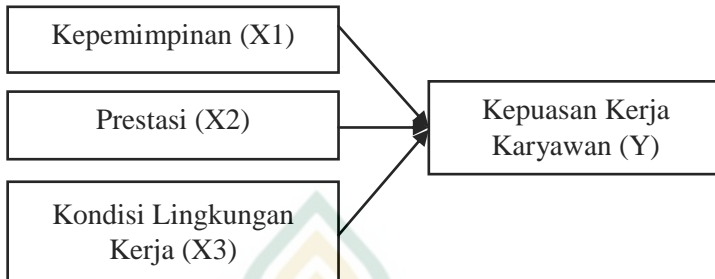
	lingkungan dan motivasi.		
7.	Octa Bayu Putra Wongkar, Jantje L. Sepang, dan Sjendry S.R. Loindong. <sup>34</sup>  Jurnal EMBA Vol. 6, No. 4, 2018.	“Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo.”	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.</li> <li>• Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.</li> <li>• Pemberdayaan SDM berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.</li> </ul>
	<p>Persamaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel bebas penelitian.</li> <li>b) Meneliti mengenai kepuasan kerja karyawan.</li> <li>c) Menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif.</li> <li>d) Menggunakan kuesioner untuk pengumpulan datanya.</li> </ol>		
	<p>Perbedaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Penelitian Wongkar menggunakan accidental sampling sebagai teknik penarikan sampel, sedangkan pada penelitian ini menggunakan sampling jenuh.</li> <li>b) Penelitian Wongkar melihat dari faktor lingkungan saja, sedangkan peneliti saat ini menggabungkan dari faktor lingkungan dan motivasi.</li> </ol>		

### C. Kerangka Berpikir

Kerangka berfikir adalah bentuk konseptual terkait bagaimana suatu teori dapat berkaitan dengan suatu permasalahan. Berikut merupakan kerangka teori dalam penelitian ini yakni:

---

<sup>34</sup> Wongkar, Sepang, and Loindong, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo.”

**Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir****D. Hipotesis**

Setelah memaparkan teori dan penelitian terdahulu, maka dibangunlah hipotesis, yakni:

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja karyawan

Kepemimpinan juga diartikan sebagai sebuah langkah untuk memberikan arahan kepada orang lain untuk mencapai tujuan dan harapan.<sup>35</sup> Kepemimpinan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk memberikan pengaruh atas tindakan pihak lain dengan tujuan tertentu. Akan tetapi, orang yang memberikan pengaruh kepada orang lain dengan tujuan tertentu dapat dikategorikan sebagai pemimpin.<sup>36</sup>

Kepemimpinan menjadi factor yang sangat penting untuk mempengaruhi karyawan dalam mendapatkan kepuasan kerja sebab kepemimpinan yang nantinya akan mengambil langkah untuk menjalankan perusahaan dan mengatur karyawan. Sikap kepemimpinan yang bijak sesuai dengan harapan karyawan akan mendorong terciptanya kepuasan kerja karyawan. Pratama Dalam penelitiannya mengemukakan bahwasannya Kepemimpinan berkaitan dengan kepuasan kerja sebab seluruh aktivitas perusahaan akan digerakkan karyawan dengan arahan pemimpinnya. Seorang pimpinan dituntut mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat agar

<sup>35</sup> Thoha, *Kinerja Organisasi: Konsep Dasar Dan Aplikasinya*.

<sup>36</sup> Mullins, *Management and Organisational Behaviour*.

karyawan akan merasa puas yang pada akhirnya mampu memperbaiki kinerja mereka kearah lebih produktif.<sup>37</sup>

Berkenaan dengan pembahasan dalam penelitian Pratama, *et al.* mengenai kepuasan karyawan ditinjau dari kepemimpinan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari sikap pemimpin yang dijelaskan seperti pimpinan yang bijak dalam menentukan hubungan dengan karyawan, pimpinan yang mampu berkomunikasi dengan baik, pimpinan menguraikan rinci pekerjaan secara baik, pimpinan memiliki nilai persahabatan yang baik dengan bawahan, pimpinan mempercayai karyawan, dan pimpinan memiliki hubungan yang baik dengan karyawan. Oleh karena itu jika seorang pemimpin dapat menunjukkan sikap yang baik maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat dilingkungan kerjanya.<sup>38</sup> Hal serupa juga diungkapkan oleh Suprpta *et al.*, dalam penelitiannya bahwasannya pemimpin yang mampu memahami kebutuhan karyawannya serta mampu menerapkan aturan yang baik akan meningkatkan rasa kepuasan karyawan.<sup>39</sup>

Berdasarkan pemaparan diatas, peneliti dapat merumuskan hipotesis yakni:

H<sub>1</sub> = Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

## 2. Pengaruh Prestasi terhadap Kepuasan kerja karyawan

Prestasi kerja merupakan hasil dari pekerjaan seseorang dalam melakukan tugas yang menjadi tanggungjawabnya berdasarkan pada tingkat kecakapan, kesungguhan seseorang, pengalaman, dan waktu yang diperlukan.<sup>40</sup> Prestasi kerja berkaitan dengan penilaian

---

<sup>37</sup> Suprpta, Sintaasih, and Riana, "KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali )."

<sup>38</sup> Pratama, "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pusat Penelitian Kelapa Sawait Unit Marihat Sumatera Utara".

<sup>39</sup> Suprpta, Sintaasih, and Riana, "KERJA DAN KINERJA KARYAWAN ( Studi Pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali )."

<sup>40</sup> SP, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2018, 94.

hasil atas pekerjaan yang telah diraih seseorang dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.<sup>41</sup>

Prestasi kerja adalah sebuah kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan untuk memberikan penilaian atas pekerjaan yang telah dihasilkan oleh karyawan. Meningkatnya prestasi kerja pegawai akan turut membawa peningkatan bagi kepuasan kerja karyawan karena prestasi kerja digunakan sebagai acuan oleh perusahaan untuk memberikan insentif, bonus, maupun gaji yang akan diterima oleh karyawan.<sup>42</sup> Prestasi kerja berkaitan dengan kepuasan karyawan sebab prestasi kerja dapat menginterpretasikan tingkat kepuasan karyawan, karena karyawan akan melakukan dan berdedikasi kepada perusahaan bilamana karyawan tersebut merasa nyaman dan senang atas apa yang dikerjakannya tersebut.<sup>43</sup>

Alfauzi *et al.*, dalam penelitiannya mengungkapkan bahwasannya prestasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena rasa puas akan diperoleh seorang karyawan apabila dia mampu menyelesaikan pekerjaan tersebut sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan ekspektasi yang diharapkan.<sup>44</sup> Serupa dengan penelitian tersebut, Puspasari dalam penelitiannya juga mengungkapkan bahwa prestasi kerja karena prestasi adalah bentuk realita dan pengungkapan dari kepuasan seorang karyawan.<sup>45</sup>

Berdasarkan pemaparan diatas, peneliti dapat merumuskan hipotesis yakni:

H<sub>2</sub> = Prestasi Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

---

<sup>41</sup> Alfauzi, Damayanti, and Nurpratama, "Pengaruh Prestasi Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Indramayu."

<sup>42</sup> Alfauzi, Damayanti, and Nurpratama.

<sup>43</sup> Puspasari, "Pengaruh Motivasi Dan Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Ibu Dan Anak (RSIA) YK Madira Palembang."

<sup>44</sup> Alfauzi, Damayanti, and Nurpratama, "Pengaruh Prestasi Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Indramayu."

<sup>45</sup> Puspasari, "Pengaruh Motivasi Dan Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Ibu Dan Anak (RSIA) YK Madira Palembang."



3. Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang hadir disekitar wilayah kerja seseorang. Lingkungan kerja sangat berkaitan dengan pekerjaan yang akan dilakukan.<sup>46</sup>

Lingkungan kerja dapat membantu untuk meningkatkan kepuasan karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan tenang akan membuat karyawan menjadi nyaman dalam melakukan pekerjaan mereka. Kepuasan karyawan yang dirasakan oleh keseluruhan pekerja akan memunculkan sifat loyalitas kepada perusahaan, sehingga dengan begitu karyawan akan berusaha memberikan yang terbaik untuk perusahaan yang tempat mereka bekerja. Kepuasan karyawan hadir seiring dengan adanya rasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya sebab kepuasan adalah bentuk emosional yang dirasakan oleh karyawan dalam bentuk rasa sedih maupun senang atas lingkungan yang ada disekitar tempat bekerja. Kepuasan kerja karyawan dapat terlihat dari sikap yang ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan seperti sikap positif maupun negative. Kepuasan kerja bukanlah hal yang stagnan dalam berbagai keadaan, melainkan dapat berubah seiring berubahnya waktu dan kondisi.<sup>47</sup>

Berdasar pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Rinda, *et al.* Dalam risetnya menyatakan bahwasannya lingkungan kerja berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja karyawan karena kondisi di sekitar tempat bekerja akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan. Hubungan dengan rekan maupun atasan, ruangan yang luas dan sejuk, serta terpenuhinya sarana maupun fasilitas yang disediakan oleh perusahaan untuk karyawan akan membuat karyawan menjadi nyaman dan senang sehingga kondisi lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap

---

<sup>46</sup> Wongkar, Sepang, and Loindong, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo."

<sup>47</sup> Irma and Yusuf, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai."

kepuasan karyawan.<sup>48</sup> Hasil tersebut juga didukung oleh penemuan dari penelitian yang dilakukan oleh Irma dan Yusuf yang menyatakan bahwasannya kondisi lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan karena ketersediaan sarana yang memadai serta hubungan kerja yang harmonis akan meningkatnya kenyamanan karyawan dalam bekerja.<sup>49</sup>

Berdasarkan pemaparan diatas, peneliti dapat merumuskan hipotesis yakni:

$H_3$  = Kondisi Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.



---

<sup>48</sup> Rinda, Maulana, and Fitriani, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.”

<sup>49</sup> Irma and Yusuf, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.”