

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen

2.1.1 Pengertian Manajemen

Menurut Hasibuan (2017) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai satu tujuan, selain itu menurut Stoner (2018) manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian upaya dari anggota organisasi serta penggunaan semua sumber daya yang ada pada organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan dari beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu ilmu dan seni dalam pelaksanaan pengelolaan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya untuk mencapai suatu tujuan bekerja yang diharapkan secara efektif dan efisien.

2.1.2 Fungsi–Fungsi Manajemen

Menurut Robbins Coutler (2016) terdapat empat buah fungsi manajemen, yaitu Perencanaan (*planning*), Pengorganisasian (*organizing*), Kepemimpinan (*leading*), dan Pengendalian (*controlling*). Yang pengertiannya dan penjabarannya adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah sebuah fungsi manajemen yang meliputi pendefinisian sasaran, penetapan strategi untuk mencapai sasaran, dan pengembangan rencana kerja untuk mengelola aktivitas-aktivitas.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah sebuah fungsi manajemen yang melibatkan tindakan-tindakan penataan dan pengaturan berbagai aktivitas kerja secara terstruktur demi mencapai sasaran organisasi.

3. Kepemimpinan (*Leading*)

Kepemimpinan merupakan sebuah fungsi manajemen yang melibatkan interaksi dengan orang-orang lain untuk mencapai sasaran organisasi.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian merupakan sebuah fungsi manajemen yang melibatkan tindakan-tindakan pengawasan, penilaian dan koreksi terhadap kinerja dan hasil pekerjaan.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Amstrong dalam Hartatik (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah cara pendekatan terhadap manajemen manusia yang didasarkan pada empat prinsip dasar yaitu sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki di dalam organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci dari keberhasilan suatu organisasi, keberhasilan organisasi sangat mungkin dicapai jika peraturan kebijaksanaan dan prosedur yang beriterikatan dengan manusia dari perusahaan tersebut saling berhubungan serta memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan perencanaan strategis, tradisi dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan dampak yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik, Manajemen Sumber Daya Manusia berhubungan dengan pembaruan yakni semua anggota organisasi terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

2.2.2 Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia

Tenaga kerja manusia pada dasarnya dibedakan atas pengusaha, karyawan dan pemimpin sebagai berikut :

a. Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba tersebut.

b. Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.

c. Pemimpin atau Manajer

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

2.2.3 Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Sedarmayanti mengemukakan berkaitan tentang ruang lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) berdasarkan masa pelaksanaannya dan tugas pengembangan ke dalam beberapa bagian diantaranya sebagai berikut :

1. *Pre Service Training* (Pelatihan Pra Tugas)

Pelatihan yang diberikan kepada calon karyawan yang akan memulai untuk bekerja, atau karyawan baru yang bersifat pembelakan agar mereka dapat melaksanakan tugas yang nantinya dibebankan kepada mereka.

2. *In Service Training* (Pelatihan Dalam Tugas)

Pelatihan dalam tugas yang dilakukan untuk karyawan yang sedang bertugas dalam organisasi dengan tujuan meningkatkan kemampuan dalam meaksanakan pekerjaan.

3. *Post Service Training* (Pelatihan Purna/Pasca Tugas)

Pelatihan yang dilaksanakan organisasi untuk membantu dan mempersiapkan karyawan dalam menghadapi pensiun.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian kepuasan kerja

Menurut Pujiyati, 2019 menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan atas suatu pekerjaan. Jadi, menurut Handoko, timbulnya kepuasan kerja dicerminkan oleh perasaan seseorang dan sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan kepada sesuatu yang dihadapinya (di lingkungan pekerjaan). (Asni Zulfa,2023)

Menurut Mangkunegara, 2020:117 mengemukakan bahwa “*job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work*”. Pendapat ini dapat dianalisis bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka, sikap ini berasal dari persepsi mereka terhadap pekerjaannya. Makin besar kepuasan kerjanya semakin positif sikap kerjanya. Menurut Mangkunegara (2020:120), ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya. (Asni Zulfa,2023)

Menurut Pujiyati, (2019) *Job Satisfaction* (kepuasan kerja) terkait dengan hal-hal yang bersifat individu diantaranya adalah kebutuhan individu yang terpenuhi pada derajat kesukaan dan ketidaksukaan. Kepuasan ini sebagai contoh adalah dengan kompensasi, supervisi, maupun rekan kerja. Produktif atau tidaknya pekerjaan seseorang ditentukan oleh perilaku individu dalam menunjang efektivitas organisasi. Sehubungan dengan itu, keyakinan bahwa karyawan yang terpuaskan akan lebih produktif daripada karyawan yang tak terpuaskan merupakan suatu ajaran dasar diantara para manajer selama bertahun-tahun. (Asni Zulfa,2023)

Menurut Hilman Johar (2021) mendeskripsikan Kepuasan Kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan Kerja ialah yang menjelaskan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya serta untuk indikasi yang memunculkan kepuasan kerja adalah kepuasan kerja berkorelasi positif dengan kepuasan hidup, sikap dan pengalaman hidup. Interpendensi, umpan balik, dukungan sosial, dan interaksi dengan rekan kerja diluar tempat kerja terkait erat dengan kepuasan kerja. Gaji sering muncul dalam kepuasan kerja bagi negara yang miskin namun hal ini dapat berubah ketika seseorang telah mencapai level hidup yang nyaman. Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya.

Menurut Wahyu Erianto Dan Estu Mahanani (2022) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap Pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja

sama antar Pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Menurut Sutrisno (2019) “Kepuasan Kerja adalah suatu sikap Pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar Pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis”. Sedangkan menurut Hasibuan (2017) “kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja kedisiplinan dan prestasi kerja”. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional Pegawai, dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja Pegawai dari perusahaan atau organisasi yang bersangkutan, baik yang berupa finansial maupun non finansial. Bila kepuasan kerja terjadi, maka pada umumnya tercermin pada perasaan Pegawai terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun ditugaskan kepadanya dilingkungan kerjanya.

Faktor ketiga yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah stres kerja. Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan prestasi kerja. Pegawai yang memiliki tingkat stres tinggi akan mengganggu konsentrasi bekerja sehingga akan mengurangi prestasi kerja pegawai tersebut. Sehingga pada akhirnya prestasi kerja yang didapat oleh pegawai tidak maksimal.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Pujiyati, (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja adalah:

a. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

b. Keamanan kerja.

Faktor ini disebut sebagai penunjang Kepuasan Kerja, baik bagi karyawan. keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan saat kerja.

c. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan Kepuasan Kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya

d. Perusahaan dan Manajemen

Perusahaan dan Manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, faktor ini yang menentukan Kepuasan Kerja karyawan.

e. Pengawasan

Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *Turn Over*.

f. Faktor intrinsik pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

g. Kondisi kerja

Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir

2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Pujiyati (2019) Menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Gaji atau Upah
3. Kesempatan atau Promosi
4. Pengawasan
5. Rekan Kerja

2.4 Budaya Organisasi

2.4.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Sudarsono (2019) Budaya organisasi dapat diartikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau sebuah norma yang sudah berlaku, disepakati dan di ikuti sumber daya manusia di sebuah organisasi sebagai prinsip atau pedoman dan pemecahan masalah yang timbul disebuah organisasi. Dalam pengertian lain,

budaya organisasi adalah kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam sebuah organisasi untuk melakukan aktifitas kerja. Secara tidak sadar tiap individu dalam organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan Harapan apa yang menjadi tujuan Organisasi akan tercapai.

Menurut Chaerudin (2019) Budaya Organisasi diartikan nilai atau norma perilaku yang dipahami dan diterima bersama oleh anggota organisasi sebagai aturan perilaku yang terdapat dalam organisasi. Sedangkan menurut Ariani (2018) Budaya organisasi dapat diartikan sebagai nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya di dalam suatu organisasi. Dari sisi fungsi, budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi salah satunya adalah mempermudah timbulnya pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan individual. Budaya organisasi juga berkaitan erat dengan pemberdayaan karyawan disuatu perusahaan. Semakin kuat budaya organisasi, semakin besar dorongan para karyawan untuk maju bersama dengan perusahaan

Menurut Muis et al (2018) Budaya organisasi adalah kepribadian perusahaan yang tumbuh oleh sistem nilai yang menimbulkan norma yang mengenai perilaku yang tercermin dalam persepsi, sikap dan perilaku orang-orang yang ada di dalam organisasi ataupun perusahaan tersebut dengan demikian budaya mempengaruhi sebagian besar aspek kehidupan organisasi atau perusahaan. Ni Nyoman Suryani (2023) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai dengan semakin baik budaya organisasi maka dapat meningkatkan kinerja Pegawai dan hasil penelitian ini juga didukung oleh Santi (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja Pegawai adalah komunikasi kerja yang memiliki pengaruh terhadap kinerja Pegawai. Komunikasi memiliki peranan penting dalam suatu organisasi. Komunikasi merupakan faktor yang paling penting dalam bekerja. Pimpinan atau manager menyampaikan semua fungsi manajemen dan tugas manajemen dan

melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, semuanya dilakukan melalui komunikasi kepada bawahannya.

2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Sudarsono (2019) Ada enam faktor penting yang mempengaruhi budaya organisasi Sebagai Berikut :

- a. *Observed behavioral regularities* yakni keberaturan cara bertindak dari para anggota yang tampak teramati. Ketika anggota organisasi berinteraksi dengan anggota lainnya, mereka mungkin menggunakan bahasa umum, istilah, atau ritual tertentu.
- b. *Norms* yakni berbagai standar perilaku yang ada, termasuk di dalamnya tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan.
- c. *Dominant values* yakni adanya nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, misalnya tentang kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah atau efisiensi yang tinggi.
- d. *Philosophy* yakni adanya kebijakan-kebijakan yang berkenaan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan Pegawai.
- e. *Rules* yaitu adanya pedoman yang kuat, dikaitkan dengan kemajuan organisasi.
- f. *Organization climate* merupakan perasaan keseluruhan (*anoverall "feeling"*) yang tergambarkan dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, cara berinteraksi para anggota organisasi, dan cara anggota organisasi memperlakukan dirinya dan pelanggan atau orang lain.

2.4.3 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Sudarsono (2019) karakteristik atau indikator yang mempengaruhi budaya organisasi yang dikemukakan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan Norma

Norma adalah peraturan perilaku yang menentukan respon karyawan atau pegawai mengenai apa yang dianggap tepat dan tidak tepat didalam situasi tertentu. Norma organisasi dikembangkan dalam waktu lama oleh pendiri dan anggota organisasi.

2. Pelaksanaan Nilai

Nilai-nilai merupakan pedoman atau kepercayaan yang dipergunakan oleh orang atau organisasi untuk bersikap jika berhadapan dengan situasi yang harus membuat pilihan nilai-nilai berhubungan erat dengan moral dan kode etik yang menentukan apa yang harus dilakukan individu dan organisasi yang mempunyai nilai kejujuran, integritas dan keterbukaan menganggap mereka harus bertindak jujur dan berintegritas tinggi.

3. Pelaksanaan Kode Etik

Kode etik adalah kumpulan kebiasaan baik suatu masyarakat yang diwariskan dari generasi ke generasi lainnya. Fungsi dari kode etik adalah pedoman perilaku bagi anggota organisasi.

2.5 Motivasi

2.5.1 Pengertian Motivasi

Menurut Berelson dan Steiner (Krisnaldy, dkk., 2019) motivasi merupakan suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya suatu tujuan organisasi. Jadi, menurut Berelson dan Steiner, motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara (Ainnisya, 2018:135) Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Menurut Winardi (Hardono, dkk., 2017:29) motivasi berasal dari kata motivation yang berarti menggerakkan. Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusias dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Menurutnya, motivasi merupakan penggerak yang menjadi penyemangat individu untuk melakukan pekerjaannya. Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja, Ernest (Mangkunegara, 2020:94) mengemukakan bahwa “*Work motivation is defined as conditions which influence the arousal, direction, and maintenance of behaviors relevant in work settings*”. (Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang

berhubungan dengan lingkungan kerja).

Berdasarkan pengertian motivasi diatas penulis menyimpulkan bahwa motivasi adalah penggerak, keinginan, kemauan yang timbul dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuannya. Dengan memberikan motivasi yang tepat, maka Pegawai akan mendorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya. dan mereka meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpenuhi.

2.5.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut (Krisnaldy, dkk., 2019) ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja Pegawai dan faktor tersebut bisa datang dari sisi internal dan eksternal Pegawai yaitu :

1) Faktor Internal

Beberapa faktor internal tersebut antara lain:

- a. Harga diri dan prestasi, merupakan motivasi bagi mereka yang menghabiskan tenaganya untuk mencapai prestasi, mengembangkan kreativitas, dan meningkatkan harga diri.
- b. Kebutuhan, adalah segala bentuk motivasi yang dibutuhkan manusia untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya secara alamiah melalui pencapaian kesejahteraan.
- c. Harapan, adalah bentuk dasar keyakinan dan motivasi akan apa yang ingin dicapai dan apa yang akan berbuah di masa depan.
- d. Tanggung jawab adalah motivasi mereka yang ingin bekerja dengan baik dan motivasi mereka yang ingin memastikan bahwa sesuatu yang berkualitas tinggi dihasilkan.
- e. Kepuasan kerja, merupakan motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan tertentu.

2) Faktor Eksternal

Beberapa faktor eksternal tersebut antara lain:

- a. Jenis dan sifat pekerjaan, merupakan dorongan seseorang untuk mengerjakan jenis serta sifat pekerjaan tertentu.

- b. Kelompok kerja adalah organisasi dimana orang-orang ingin bekerja untuk menghasilkan pendapatan untuk kebutuhan sehari-hari mereka.
- c. Kondisi kerja, adalah kondisi yang memungkinkan Anda untuk bekerja seperti yang diharapkan (berguna) dan bekerja dengan baik.
- d. Keamanan dan keselamatan kerja, adalah perlindungan yang diberikan oleh organisasi untuk memastikan keselamatan dan keamanan orang-orang di tempat kerja.
- e. Hubungan interpersonal, adalah hubungan dengan di lingkungan kerja antar rekan kerja, atasan, ataupun bawahan. Dalam hal ini, kita ingin setiap orang dalam organisasi dihargai dan dihormati untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.

2.5.3 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut (Krisnaldy, dkk., 2019), ada beberapa dari indikator motivasi yaitu sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab
2. Prestasi yang Dicapai
3. Pengembangan Diri
4. Kemandirian dalam Bertindak

2.6 Penelitian Terdahulu

Pada umumnya penelitian terdahulu merupakan referensi untuk melaksanakan penelitian selanjutnya, sehingga penelitian ini dapat dibandingkan dan menjadi pelengkap bagi penelitian sebelumnya. Berikut ini penelitian terdahulu yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

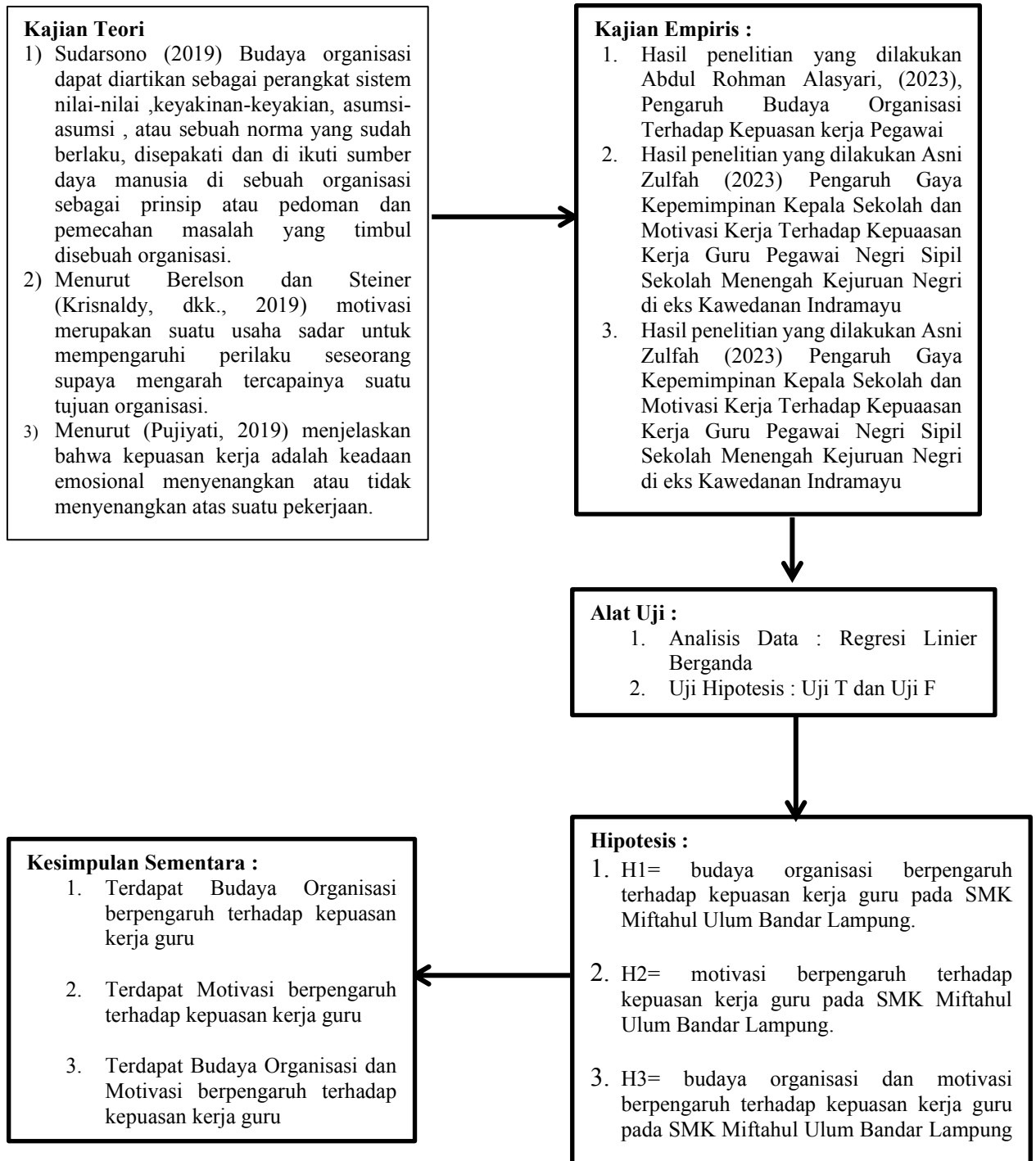
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil	Perbedaan	Hasil
1	Pujiyati, W. (2019)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMK Negeri 1 Dumai	Budaya Organisasi, Lingkungan kerja, Kepuasan kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya Organisasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri 1 Dumai.	Variabel yang digunakan Independen yaitu Budaya organisasi, dan motivasi kerja. Variabel dependen yaitu kepuasan kerja, Objek penelitian, yaitu SMK Miftahul Ulum Bandar Lampung	Hasil penelitian ini bahwa variabel Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi maka semakin tinggi kepuasan kerja guru SMK Negeri 1 Dumai.
2	Sudarsono, (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru SMP Negri Pekanbaru	Motivasi kerja, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan kerja, Kinerja Guru	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, komitmen dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru SMP NEGRI pekanbaru	Variabel yang digunakan Independen yaitu Budaya organisasi, dan motivasi kerja. Variabel dependen yaitu kepuasan kerja, Objek penelitian, yaitu SMK Miftahul Ulum Bandar Lampung	Hasil penelitian ini bahwa Kepuasan Kerja merupakan salah satu faktor yang mendukung tercapainya Kinerja Pegawai yang optimal.
3	Krisnaldy, dkk., (2019)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan kerja Pegawai Di Daerah Bandar Lampung	Budaya Organisasi, Motivasi, Kepuasan kerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukan bahwa Budaya Organisasi Dan Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Pegawai Di Daerah Bandar Lampung	Variabel yang digunakan Independen yaitu Budaya organisasi, dan Motivasi. Variabel dependen yaitu kepuasan kerja, Objek penelitian, yaitu SMK Miftahul Ulum Bandar Lampung	Hasil Penelitian Ini Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja Pegawai di daerah Bandar Lampung.

4	Darwin Lie, dkk (2021)	<i>Reflectionson Teacher Job Satisfaction: The Role of Principal Supervision, Organizational Culture, Motivation, and Compensation</i>	<i>Teacher Job Satisfaction, Organizational Culture, Motivation, and Compensation</i>	<i>Following the study results ,it was found that the supervision of the principal has a significant effecton jobsatisfaction. Furthermore, organizational culture has a significant influence on job satisfaction. Motivation and compensation have a significant effect on job satisfaction</i>	Variabel yang digunakan Independen yaitu Budaya organisasi, dan Motivasi. Variabel dependen yaitu kepuasan kerja, Objek penelitian, yaitu SMK Miftahul Ulum Bandar Lampung	Hasil Penelitian Ini Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi terhadap kepuasan kerja
5	Harry Patuan P, dkk (2023)	<i>Organizational Culture, Leadership,and Competency on Job Satisfaction and Employees Performance at the Public Works and Spatial Planning Office of Pekanbaru</i>	<i>Organizational Culture, Leadership, Competency, Job Satisfaction, Performance</i>	<i>the research results show that Organizational Culture, Leadership, and Competence have a positive and significant influence on Job Satisfaction and Performance of Public Works and Spatial Planning Office Employees in Pekanbaru City</i>	Variabel yang digunakan Independen yaitu Budaya organisasi, dan Motivasi. Variabel dependen yaitu kepuasan kerja, Objek penelitian, yaitu SMK Miftahul Ulum Bandar Lampung	hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Pekanbaru

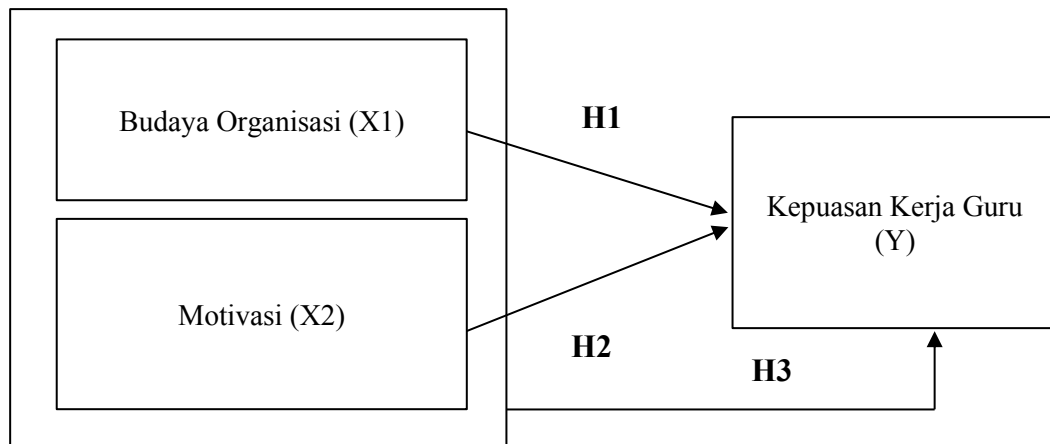
2.6 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



2.10 Kerangka Penelitian

Kerangka Penelitian adalah konsep pada penelitian yang saling berhubungan dimana penggambaran 24ias24ble satu dengan yang lainnya 24ias terkoneksi secara detail dan sistematis. Hal tersebut dilakukan agar penelitian 24ias lebih mudah dipahami penyampaianya 24ias runtut.



Gambar 2.2 Kerangka Penelitian

2.11 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya.

2.11.1 Pengaruh Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y)

Budaya organisasi yang berjalan dengan baik dapat meningkatkan kepuasan kerja seorang guru. Kepuasan kerja adalah kombinasi dari psikologis, keadaan fisiologis dan lingkungan, yang menyebabkan seseorang jujur, puas dengan pekerjaannya (Siska V, Agus S, & Rice H, 2020). Guru yang memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi biasanya lebih cenderung untuk tidak meninggalkan pekerjaan, lebih produktif, lebih menampilkan komitmen organisasi dan lebih mungkin puas dengan kehidupan mereka Berdasarkan uraian tersebut, bahwa budaya organisasi memiliki nilai-nilai, kebijakan-kebijakan dan peraturan yang

diterapkan di dalam sebuah organisasi dijalankan dan ditaati oleh semua anggota organisasi dalam mencapai tujuan bersama. Tartika, Utami dan Muzkam (2017:12) menjelaskan indikator budaya organisasi terdiri dari inovasi dan pengambilan resiko, memperhatikan detail, orientasi pada hasil, orientasi individu, orientasi pada tim, keagresifan, dan stabilitas. Dari uraian penelitian terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H1: Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Miftahul Ulum Bandar Lampung.

2.11.2 Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y)

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Latief (2018) motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. Motivasi suatu perangsang keinginan, daya penggerak kemauan bekerja seseorang; secara motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Afandi, dkk (2022) hasil penelitian menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, artinya jika motivasi kerja ditingkat maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat. Dari uraian penelitian terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H2: Motivasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMK Miftahul Ulum Bandar Lampung.

2.11.3 Pengaruh Budaya Organisasi (X1) Dan Motivasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y).

Menurut Novia H & Kurniati W (2020) budaya organisasi mencerminkan jati diri perusahaan yang memiliki kekuatan sistem dan kepercayaan yang dianut bersama untuk mendorong dan meningkatkan produktivitas perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Layaknya manusia, organisasi memiliki beragam kepribadian. Ada yang kaku atau fleksibel, ada yang tidak bersahabat maupun

sifatnya membangun, ada yang inovatif maupun konservatif. Itulah mengapa budaya organisasi penting untuk mengukur kepuasan kerja karyawan. Karena budaya organisasi yang sifatnya kuat dan membangun menghasilkan perasaan positif karyawan terhadap perusahaan dan bisa meningkatkan produktivitas perusahaan tersebut.

Menurut Heller (dalam Wibowo, 2018) motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Setiap individu harus bisa memenuhi kebutuhan hidupnya, untuk memenuhi kebutuhan tersebut yang harus dilakukan adalah bekerja. Motivasi merupakan dasar individu bekerja. Jika individu tersebut merasa termotivasi maka ia mampu menyelesaikan pekerjaannya. Individu yang merasa termotivasi akan bertanggung jawab dan mampu mengerjakan pekerjaannya dengan baik. Individu atau karyawan yang termotivasi sangat penting untuk memasok organisasi dengan inisiatif baru yang penting dalam dunia yang penuh dengan kompetisi. Penting bagi perusahaan untuk mengidentifikasi apa yang membuat karyawan termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Dari uraian penelitian terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H3: Budaya Organisasi Dan Motivasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMK Miftahul Ulum Bandar Lampung