

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Grand Theory

Teori Artibusi menjelaskan tentang bagaimana proses menentukan penyebab dan motif tentang tingkah laku seseorang. Teori ini memberikan gambaran mengenai tingkah laku manusia, dimana seseorang menginterpretasikan suatu alasan atas perilakunya yang di tentukan dari internal dan eksternal. Artibusi internal dan eksternal ini dapat mempengaruhi evaluasi kinerja individu, contohnya dalam menentukan bagaimana cara atasan memperlakukan bawahanya, dan mempengaruhi sikap individu terhadap kerja yang di kemukakan oleh Fritz Heider.

Sumber daya manusia mempengaruhi tercapainya suatu tujuan perusahaan mengelola sumber daya manusia dalam suatu organisasi bukan hal yang mudah, karena dalam organisasi melibatkan berbagai elemen, yaitu karyawan, pimpinan maupun sistem itu sendiri. Perusahaan harus memperhatikan hubungan yang baik antar karyawan dan atasan agar terciptanya kepuasan kerja Menurut (Sutrisno, 2014:75). Kepuasan kerja memiliki peranan yang penting bagi organisasi, karena kepuasan kerja merupakan kriteria dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk memenuhi kebutuhan anggotanya.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.2 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut (Rizky, 2022) kepuasan kerja adalah kepuasa kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Menurut (Agustini, Fauzia, 2019) Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Hal ini dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaannya, mereka akan bersikap positif bila merasa sudah puas atau akan bersikap negative bila merasa tidak puas.

Menurut (Afandi, 2018) Kepuasan kerja ialah respon efektif atau respons emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relative puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Menurut (Santoso et al., 2023), Kepuasan kerja ialah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di kepuasan kerjanya.

2.2.3 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut (Afandi, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1. Pemenuhan kebutuhan : Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
2. Perbedaan : Kepuasan merupakan hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya.
3. Keadilan : Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.
4. Budaya Organisasi : Dalam sebuah organisasi yang terjalin budaya kerja yang baik dan harmonis maka karyawan akan merasa puas bekerja dan berupaya bekerja dengan baik.

2.2.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Afandi, 2018) terdapat indikator kepuasan kerja :

1. Pekerjaan : isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
2. Pengawas : seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
3. Rekan Kerja : Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.3 Gaya Kepemimpinan Transformasional

2.3.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut (Pratama,2022) Kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang memperhatikan permasalahan dan kebutuhan perkembangan setiap pengikutnya, kepemimpinan transformasional mengubah kesadaran pengikut terhadap masalah dengan membantu mereka melihat masalah lama dengan cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, menggugah, dan menginspirasi pengikut untuk melakukan upaya ekstra untuk mengatasi masalah tersebut untuk mencapai tujuan kelompok.

Menurut (Santoso et al., 2023), Kepemimpinan transformasional merupakan kegiatan mempengaruhi orang-orang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan serta meningkatkan motivasi dan kinerja pengikutnya, sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Menurut (Paramita Sani et al., 2021) Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya.

Menurut L.Draft, R. (2014 p;349) Kepemimpinan Transformasional adalah pemimpin yang mampu memunculkan inovasi dan perubahan dengan

mengakui kebutuhan dan kepentingan karyawan ,dan memotivasi karyawan serta mampu memimpin perubahan visi misi , strategi dan budaya organisasi.

2.3.2 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Transformasional

(Santoso et al., 2023) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah :

1. *Idealized Influence* : bahwa seorang pemimpin transformasional harus charisma yang mampu “ menyihir” bawahan untuk bereaksi mengikuti pimpinan.
2. *Inspirational Motivation* : Karakter seorang pemimpin yang mampu menerapkan standar yang tinggi akan tetapi sekaligus mampu mendorong bawahan untuk mencapai standar tersebut.
3. *Intellectual Stimulation* : Karakter seorang pemimpin transformasional yang mampu mendorong bawahanya untuk menyelesaikan permasalahan dengan cermat dan rasional.
4. *Individualized Consideration* : Karakter seorang pemimpin yang mampu memahami perbedaan individual para bawahanya .

2.3.3 Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut (Paramita Sani et al., 2021), terdapat beberapa indikator gaya kepemimpinan transformasional :

1. Kemampuan mengambil keputusan : Pemimpin mampu mengambil keputusan yang tepat.
2. Kemampuan memotivasi karyawan : Pemimpin mampu memberikan dorongan kepada karyawan
3. Kemampuan komunikasi : Pemimpin mampu membangun komunikasi yang baik dengan karyawan
4. Kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab : Pemimpin mampu mengkoordinasikan bawahan dan bertanggung jawab
5. Kemampuan mengendalikan emosional : Pemimpin mampu mengendalikan emosional dalam urusan kerja

2.4 Budaya Kerja

2.4.1 Pengertian Budaya Kerja

Menurut (Marzuki & Modding, n.d.) Budaya kerja merupakan suatu komitmen organisasi, dalam upaya membangun sumber daya manusia, proses kerja, dan hasil kerja yang lebih baik. Budaya kerja berkaitan erat dengan perilaku dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki budaya yang kuat akan menghasilkan kinerja yang baik dalam jangka panjang.

Menurut (Fadhli et al., 2022) Budaya kerja ialah kemampuan beradaptasi terhadap budaya yang berkembang di dalam organisasi seperti budaya karyawan dalam menjaga kebersihan dan kerapian serta tempat kerja dan kebiasaan untuk selalu loyal terhadap pekerjaannya. Dengan adanya budaya kerja seperti ini akan membuat karyawan semakin puas dalam bekerja, artinya hal ini perlu menjadi prioritas utama yang harus diperhatikan oleh pimpinan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sebagai salah satu upaya baik sehingga akan mendorong karyawan lainnya untuk lebih meningkatkan kebiasaan baik tersebut dalam bekerja.

Menurut (Yoyo Sudaryo, 2020) budaya kerja adalah sikap dan perilaku individu dan kelompok yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat,serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari.

Menurut (Rizqina et al., n.d.) mendefinisikan budaya sebagai suatu pola asumsi dasar bersama yang dipelajari kelompok tertentu untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan telah bekerja dengan baik dan oleh karena itu diajarkan/diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah- masalah tersebut.

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Kerja

Menurut (Rizqina et al., n.d.) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi budaya kerja ialah :

1. Kepercayaan : Kepercayaan yang dibangun pada setiap karyawan sebagai relasi kerja
2. Moral : Sikap/ tingkah laku seseorang didalamnya
3. Perilaku/kebiasaan : Nilai-nilai yang dianut orang-orang didalamnya
4. Asumsi dasar : Dugaan yang diterima sebagai dasar atau landasan berfikir seseorang
5. Sistem nilai : Cara pandang orang-orang didalamnya
6. Masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal : Sejauh mana perusahaan mampu membangun prosedur dan perilaku orang-orang didalam organisasi maupun luar organisasi

2.4.3 Indikator Budaya Kerja

Menurut (Fatiha & Chandra, 2021) ada beberapa indikator budaya kerja , yaitu:

1. Inisiatif individu, yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan dan independensi yang dimiliki individu.
2. Toleransi terhadap tindakan beresiko, yaitu sejauhmana para pegawai dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif, dan berani mengambil resiko.
3. Integrasi, yaitu tingkat sejauh mana unit-unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.
4. Dukungan Manajemen, yaitu tingkat sejauhmana atasan memberi komunikasi yang jelas, bantuan serta dukungan terhadap bawahan mereka.
5. Kontrol, yaitu jumlah peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku karyawan.

2.5 Penelitian Terdahulu

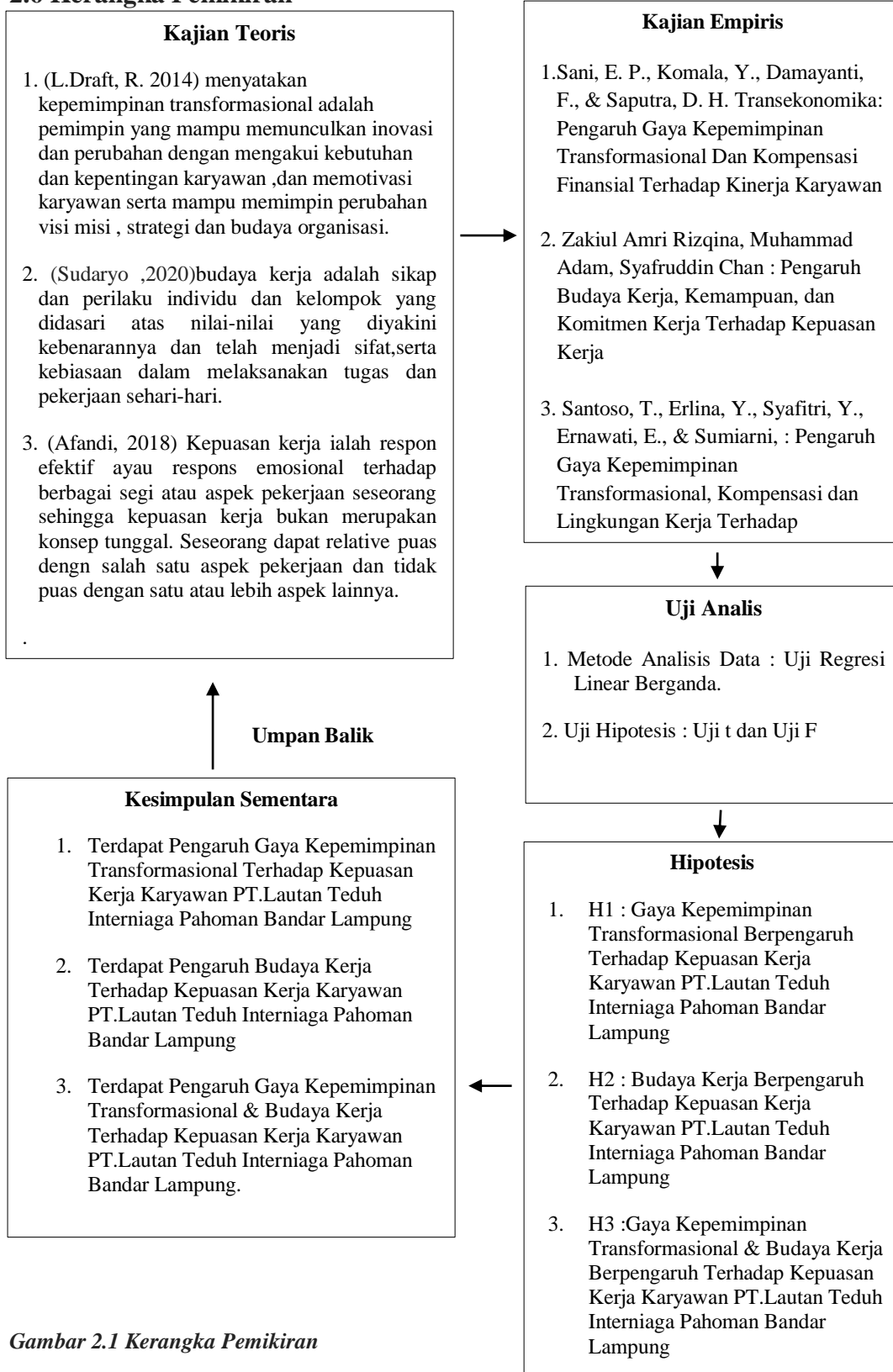
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan	Hasil Penelitian	Kontribusi
1.	Ahmad Fadhli Dadi Komardib Rizaldi Putrab (2022)	<i>Commitment, Competence, Leadership Style, and Work Culture on Job Satisfaction and Employee Performance at the Office of the Ministry of Religion, Kampar District</i>	Terletak Pada Variabel Independen dan Objek Penelitian	<i>The results show that commitment, competence, leadership style have no effect on job satisfaction, work culture has an effect on job satisfaction, commitment, leadership style competency, work culture and job satisfaction have no effect employee performance</i>	Referensi Penelitian Berikutnya
2.	SofwanAri Pratama	<i>Literature Review The Effect Of Leadership Style and Work Culture On Job Satisfaction and Perfomance</i>	Terletak pada Objek Penelitian	Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja. Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja.	Referensi Penelitian Berikutnya
3.	Teguh Santoso, Yunidar Erlina, Yancik Syafitri Ernawati, Ellen Sumiarni (2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Palembang	Terletak Pada 2 Variabel Independen dan Objek Penelitian	Gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan lingkungan kerja dengan variabel terikat yaitu kepuasan kerja adalah cukup kuat dan memiliki arah yang positif	Referensi Penelitian Berikutnya

4.	Estika Paramita Sani, Yolla Komala, Feymi Damayanti, Deny Hadi Saputra (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Traya Tirta Cisadane	Terletak Pada 1 Variabel Independen dan Dependent Serta Objek Penelitian	Hasil penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan	Referensi Penelitian Berikutnya
5.	Zakiul Amri Rizqina, Muhammad Adam, Syafruddin Chan	Pengaruh Budaya, Kerja, Kemampuan, dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Sabang (BPKS)	Terletak Pada Variabel Independen dan Serta Objek Penelitian	Diketahui variabel independen dan intervening memiliki pengaruh untuk meningkatkan variabel dependent.	Referensi Penelitian Berikutnya

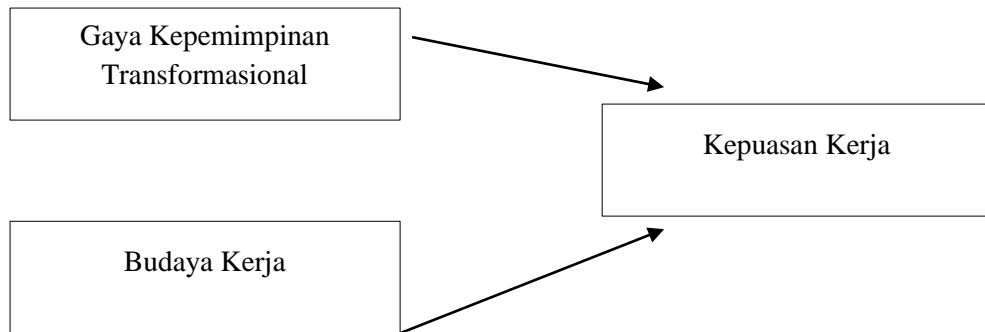
Sumber : Data diolah peneliti,2023

2.6 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.7 Kerangka Penelitian



Gambar 2.2 Kerangka Penelitian

2.8 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Sesuai dengan variabel- variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah :

2.8.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga Pahoman Bandar Lampung.

Menurut (Pratama, 2022) Kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang memperhatikan permasalahan dan kebutuhan perkembangan setiap pengikutnya, kepemimpinan transformasional mengubah kesadaran pengikut terhadap masalah dengan membantu mereka melihat masalah lama dengan cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, menggugah, dan menginspirasi pengikut untuk melakukan upaya ekstra untuk mengatasi masalah tersebut untuk mencapai tujuan kelompok.

Hal tersebut terjadi karena gaya kepemimpinan itu sendiri akan menentukan pendekatan yang akan dipergunakan oleh seorang pemimpin perusahaan dalam mengarahkan karyawan yang dipimpinnya untuk mencapai suatu tujuan, sehingga apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan tidaklah tepat,

maka pendekatan yang dipergunakan oleh pimpinan tersebut pun menjadi tidak tepat, sehingga dapat menimbulkan ketidakpuasan di dalam diri karyawan.

Penelitian yang dilakukan (Santoso et al., 2023) menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan itu, diduga Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Adanya Gaya Kepemimpinan Transformasional yang baik maka karyawan akan merasa puas dengan pimpinan. Dengan itu peneliti mengajukan hipotesis :

H1 : Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga Bandar Lampung

2.8.2 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga Pahoman Bandar Lampung.

(Marzuki & Modding, n.d.) Budaya kerja merupakan suatu komitmen organisasi, dalam upaya membangun sumber daya manusia, proses kerja, dan hasil kerja yang lebih baik. Budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Dengan adanya budaya kerja akan menjadi pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktekkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi sehingga mempunyai volume dan beban kerja yang harus diwujudkan guna mencapai tujuan organisasi.

Penelitian (Rizqina et al., n.d.) yang diduga budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan adanya budaya kerja yang baik

karyawan akan merasa puas dengan pimpinan. Dengan itu peneliti mengajukan hipotesis :

H2 : Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga Bandar Lampung.

2.8.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga Pahoman Bandar Lampung.

Menurut (Pratama, 2022) Kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang memperhatikan permasalahan dan kebutuhan perkembangan setiap pengikutnya, kepemimpinan transformasional mengubah kesadaran pengikut terhadap masalah dengan membantu mereka melihat masalah lama dengan cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, menggugah, dan menginspirasi pengikut untuk melakukan upaya ekstra untuk mengatasi masalah tersebut untuk mencapai tujuan kelompok. (Marzuki & Modding, n.d.) Budaya kerja merupakan suatu komitmen organisasi, dalam upaya membangun sumber daya manusia, proses kerja, dan hasil kerja yang lebih baik. Dengan adanya budaya kerja seperti ini akan membuat karyawan semakin puas dalam bekerja, artinya hal ini perlu menjadi prioritas utama yang harus diperhatikan oleh pimpinan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sebagai salah satu upaya baik sehingga akan mendorong karyawan lainnya untuk lebih meningkatkan kebiasaan baik tersebut dalam bekerja.

Penelitian yang dilakukan (Santoso et al., 2023) menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan pada penelitian (Rizqina et al., n.d.) yaitu variabel Budaya Kerja yang diduga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan itu peneliti mengajukan hipotesis :

H3 : Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga Pahoman Bandar Lampung.