

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Grand Teori

Teori Kepuasan Kerja (*Locke*). Teori ini mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari perbandingan antara harapan individu dan pengalaman aktual mereka di tempat kerja. Gaya kepemimpinan transformasional dan budaya kerja yang mendukung dapat menciptakan lingkungan yang memenuhi harapan karyawan, meningkatkan kepuasan mereka. Rasa puas atas proses dan hasil kerja yang diperoleh karyawan akan memperkuat komitmen dan etos kerja dalam mencapai tujuan organisasi (Ipekc & Irmak, 2009).

Sebaliknya apabila seorang karyawan merasa tidak memperoleh beberapa faktor penunjang dalam pelaksanaan kerja, maka kondisi tersebut berpotensi menyebabkan ketidakpuasan atas hasil kerjanya. Sebagai efek lanjutan dari situasi tersebut lambat laun akan mempengaruhi semangat dan hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas. Suatu organisasi yang dilanda perasaan tidak puas yang ditunjukkan oleh para karyawan dalam bekerja dapat membawa dampak negatif sehingga dapat merugikan organisasi tersebut.

Kepuasan kerja merupakan sikap (tindakan-kognisi), perasaan senang (ungkapan-afeksi), atau kesenjangan (gab) antara apa yang telah diperoleh dengan apa yang diharapkan. Sikap senang yang ditunjukkan oleh seseorang dalam bekerja merupakan ekspresi karena apa yang menjadi tanggungjawabnya telah dijalankan dengan baik dan merasa puas atas hasil kerjanya. Sebaliknya apabila seseorang dalam bekerja tidak didukung oleh rekan kerja, lingkungan kerja yang tidak kondusif, dan rendahnya perhatian dari pimpinan, maka hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan kerja.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Afandi, 2018:73)

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antara karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2019:74).

Saputra dan Adnyani (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja menurut Rifai (2013;p.856) adalah teori keadilan tentang hasil yaitu sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperolehnya dari pekerjaannya.

Rizky, dkk (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap terhadap pekerjaannya.

Mubarok dan Zein (2019) menyatakan bahwa definisi kepuasan kerja melibatkan aspek kognitif, afektif, dan reaksi evaluatif atau sikap dan menyatakan itu adalah keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian dari seseorang pekerjaan atau pengalaman kerja.

Robbins (dalam wibowo, 2016, P.415) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima bekerja dan jumlah yang

mereka yakinin seharusnya mereka terima.

Menurut Santoso et al., (2023) kepuasan kerja adalah 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.

2.2.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Bahri dan Nisa (2017) menyatakan bahwa, ada faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Imbalan jasa, yaitu Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
2. Rasa aman, yaitu rasa aman atas pekerjaan ini didapatkan dari adanya suasana kerja yang memberikan karyawan rasa nyaman atas kekhawatirannya seperti diberhentikan secara tiba-tiba, ataupun atas hal tidak pasti yang ditakuti individu.
3. Pengaruh antar pribadi, Interaksi antar sesama karyawan dapat menciptakan suatu suasana tertentu yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja masing-masing individu tersebut.
4. Kondisi lingkungan kerja, segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugastugas yang dibebankan
5. Kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri, yaitu adanya promosi jabatan, karyawan dapat merasa lebih puas dalam bekerja karena individu tersebut merasa bahwa ia dapat berkembang lebih baik lagi.

2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Santoso, T (2023) terdapat indikator kepuasan kerja :

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

2.3 Budaya Organisasi

2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Saputra dan Andyani (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan nilai-nilai, kepercayaan-kepercayaan dan prinsip-prinsip yang berfungsi sebagai dasar sistem manajemen organisasi, serta praktek-praktek manajemen perilaku yang membantu memperkuat prinsip - prinsip dasar tersebut.

Rizky, dkk (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan perangkat sistem nilai, keyakinan, asumsi atau norma yang telah lama berlaku disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Suparta dan Ardana (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sebagai suatu konsep dapat menjadi suatu sarana untuk mengukur kesesuaian dari tujuan organisasi, strategi dan organisasi tugas, serta dampak yang dihasilkan.

Ali dan Agustian (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggotaanggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari

organisasiorganisasi lain.

Christanto (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai dan kepercayaan bersama yang berinteraksi dengan organisasi-organisasi struktur dan sistem dari suatu organisasi untuk menghasilkan norma perilaku.

Huda (2016) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai dan semangat yang mendasar dalam cara mengelola serta mengorganisasikan organisasi.

Adamy (2016, p.28) menyatakan bahwa menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan apa yang dipersepsikan karyawan dan bagaimana persepsi menciptakan pola keyakinan, nilai, dan harapan.

Profita (2017) menyatakan bahwa budaya Organisasi yaitu gambaran dalam arti yang dimiliki bersama. Pola – pola dari kepercayaan, simbol – simbol, ritual – ritual, dan mitos – mitos yang berkembang dari waktu ke waktu dan berfungsi – sebagai perekat yang menyangkut organisasi.

Hidayat, Chandra dan Panjaitan (2018) menyatakan bahwa budaya merupakan kegiatan manusia yang sistematis diturunkan dari generasi ke generasi melalui berbagai proses pembelajaran untuk menciptakan cara hidup tertentu yang paling sesuai dengan lingkungan tempat tinggalnya. Krisnaldy, Pasaribu dan Senen (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sebuah corak dari asumsi-asumsi dasar, yang ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu untuk belajar mengatasi problem-problem kelompok dari adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja dengan baik. Berdasarkan pengertian budaya organisasi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah perangkat sistem nilai, keyakinan, asumsi atau norma yang telah lama berlaku disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi untuk mengukur kesesuaian dari tujuan organisasi, strategi dan organisasi tugas, serta dampak yang dihasilkan.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Tirtayasa (2019) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi adalah, sebagai berikut:

1. Faktor Eksternal, segala sesuatu yang berada diluar organisasi, namun mempunyai pengaruh besar terhadap organisasi dan budayanya.
2. Faktor Internal, organisasi di samping didukung oleh sumber daya yang diperlakukan maka yang sangat besar perannya adalah budaya organisasi yang dianut segenap sumber daya manusia dalam organisasi.

2.3.3 Indikator Budaya Organisasi

Saputra dan Adnyani (2017) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Visi dan misi, merupakan organisasi memiliki tujuan dan arah yang jelas. Organisasi mendefinisikan tujuan dan sasaran strategik dan mengekspresikan visi dan misi.
2. Konsistensi, yaitu dimana organisasi cenderung memiliki budaya kuat yang konsisten, terkoordinasi dan terintegrasi secara baik. Norma-norma perilaku didasarkan pada nilai-nilai inti. Para pemimpin dan bawahan mencapai kesepakatan meskipun dengan sudut pandang yang berbeda.
3. Adaptabilitas, yaitu organisasi memiliki kemampuan adaptasi yang didorong oleh keinginan pelanggan.
4. Pelibatan, yaitu organisasi memberdayakan karyawan, mengorganisasikan tim dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusianya. Semua tingkat organisasi merasa bahwa mereka memiliki kontribusi yang akan mempengaruhi

pekerjaannya dan tujuan organisasinya.

2.4 Kompensasi Non Finansial

2.4.1 Pengertian Kompensasi Non Finansial

Priadi (2020) menyatakan bahwa Kompensasi non-finansial adalah kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik tempat orang tersebut bekerja.

Hinaya dan Suryati (2019) kompensasi non finansial adalah segala bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan dalam bentuk bukan finansial atau bukan uang, kompensasi non finansial meliputi kepuasan yang diperoleh atas lingkungan fisik dan non fisik yang dirasakan oleh karyawan sesuai dengan yang diharapkan.

Ismantara dan Pranatasari. (2019) menyatakan bahwa kompensasi non finansial diberikan dalam bentuk selain uang seperti lingkungan kerja dan pekerjaan. Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan fungsi manajemen yang penting dan harus dilakukan oleh organisasi atas pengembalian jasa yang dilakukan oleh pegawai berdasarkan kontribusi maupun kinerja yang dilakukan terhadap suatu organisasi tersebut.

Aziz dan Fauzah (2018) menyatakan bahwa kompensasi non finansial merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan kepada seluruh karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Priyatono (2019) menyatakan bahwa kompensasi nonfinansial berkaitan dengan kepuasan seseorang terutama yang berhubungan dengan pekerjaan seperti tugas-tugas yang menarik, tantangan dan tanggung jawab baru, kesempatan untuk menjadi kreatif dalam pekerjaan sehari-hari, pengakuan atas usaha dan prestasi, peluang

kemajuan untuk belajar hal-hal baru, kemungkinan dipromosikan dan keterlibatan dalam penetapan target kerja.

Lilyana, De Yusa, dan Yatami (2021) menyatakan bahwa kompensasi non finansial kepada karyawan yaitu bukan dalam bentuk uang, tetapi lebih mengarah bentuk-bentuk lainnya yang dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawan.

2.4.2 Faktor-Faktor Kompensasi Non Finansial

Aziz dan Fauzah (2018) menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi non finansial adalah

1. Kebijakan organisasi adalah pedoman yang ditetapkan organisasi pada awal kegiatan yang dapat dijadikan dalam pengambilan keputusan
2. Kualitas manger, yaitu kualitas kerja karyawan akan bergantung pada kualitas manajer dan mempunyai kaitan dengan hasil-hasil organisasional
3. Rekan kerja, yaitu organisasi akan berhasil mencapai tujuannya dengan membentuk kelompok kerja yang efektif.
4. Waktu fleksibel, yaitu bagi kebanyakan orang waktu sama pentingnya dengan uang, bahkan ada beberapa orang mengutamakan waktu dari pada faktor lain
5. Pembagian pekerjaan dilakukan oleh orang-orang yang memiliki keterbatasan waktu untuk bekerja

2.4.3 Tujuan Pemberian Kompensasi Non Finansial

Hinaya dan Suryati (2019) menyatakan bahwa tujuan pemberian kompensasi adalah, sebagai berikut:

1. Ikatan kerja sama, yaitu dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara perusahaan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha wajib membayarkan kompensasi

sesuai dengan perjanjian yang sudah disepakati.

2. Kepuasan kerja, yaitu dengan kompensasi karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan efektif, yaitu jika program kompensasi ditetapkan cukup besar pengadaan karyawan qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivasi, yaitu jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.
5. Stabilitas karyawan, yaitu dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn over karyawan relative kecil.
6. Disiplin, yaitu dengan pemberian kompensasi yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari sertamentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
7. Pengaruh serikat buruh, yaitu dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindari dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
8. Pengaruh pemerintah, yaitu jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan)

2.4.4 Indikator Kompensasi Non Finansial

Priadi (2020) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur Kompensasi non finansial adalah sebagai berikut:

1. Peluang promosi merupakan peluang untuk perpindahan karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi

sehingga kewajiban hak, status dan penghasilannya semakin besar.

2. Prestasi kerja, hal inilah yang mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya. Kemajuan karir sangat tergantung pada prestasi kerja.
3. Nyaman dalam bertugas maksudnya yaitu tempat kerja seorang karyawan yang terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan/mengerjakan tugas nya sehari-hari.
4. Bersahabat dan mempunyai teman kerja yang menyenangkan akan meningkatkan semangat kerja dari karyawan tersebut, karena akan membantu penyelesaian pekerjaan apabila keeratn hubungan dengan teman kerja terjalin dengan baik sehingga pekerjaan akan mudah dan cepat selesai.
5. Kondusif adalah kondisi yang tenang atau yang lebih mudah di artikan. Atau suatu kondisi yang tidak semrawutan dan mendukung untuk terjadinya suatu aktivitas atau tujuan tertentu. Contohnya suasana kerja yang kondusif tentunya akan sangat membantu kelancaran proses bekerja.

2.5 Penelitian Terdahulu

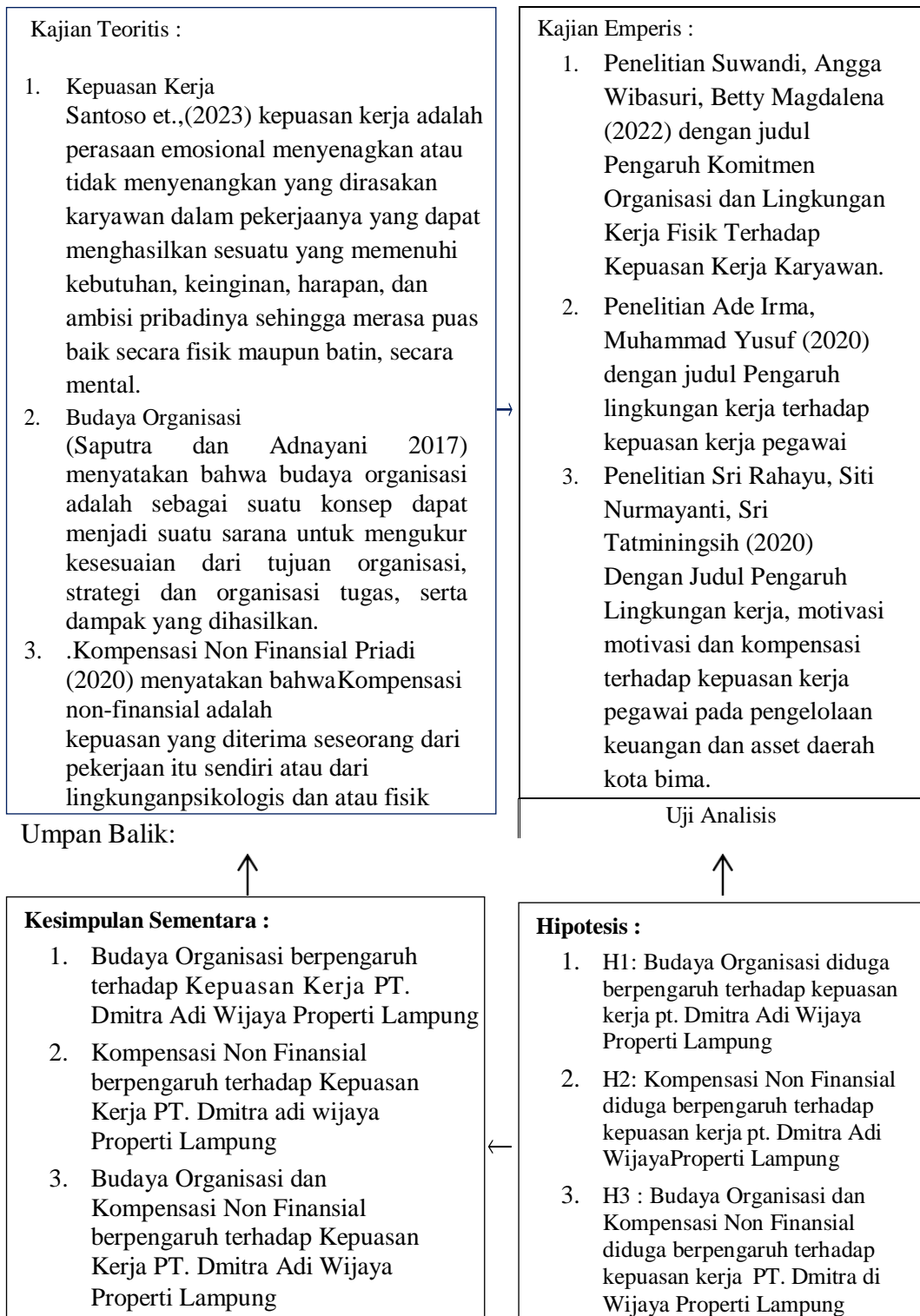
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Perbedaan	Hasil	Kontribusi
1	Suwandi, Angga Wibasuri, Betty Magdalena	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Perbedaan penelitian terletak pada variabel independen dan Objek Penelitian	Hasil Kesimpulan bahwa dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut : Pengaruh Komitmen dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan	Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai dasar pertimbangan pendukung dan sumbangan pemikiran
2	Saputra dan Ardana (2019)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pengembangan Pariwisata Indonesia Persero.	Perbedaan penelitian terletak pada variabel independen dan Objek Penelitian	Hasil kesimpulan penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pengembangan Pariwisata Indonesia Persero.	Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai dasar pertimbangan pendukung dan sumbangan pemikiran

3	Sri Rahayu, Siti Nurmayanti, Sri Tatminingsih (2020)	Pengaruh Lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada pengelolaan keuangan dan asset daerah kota bima	Perbedaan penelitian terletak pada variabel independen dan Objek Penelitian	Hasil kesimpulan penelitian bahwa hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Pengaruh Lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Dan hasil pengujian secara bersama-sama lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai berpengaruh signifikan.	Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai dasar pertimbangan pendukung dan sumbangan pemikiran
4	Janicijevic et al.,(2018)	<i>The Influence Of Organizational Culture On Job Satisfaction Employees from companies monteneg</i>	<i>Quantitative and Multivariate analysis</i>	<i>The research show that employees' job satisfaction level systematically and significantly varies in different organizational culture types, proving that organizational culture is a job satisfaction factor</i>	<i>It is hoped the result can provide information as abasis for supporting considerations and contributing ideas</i>

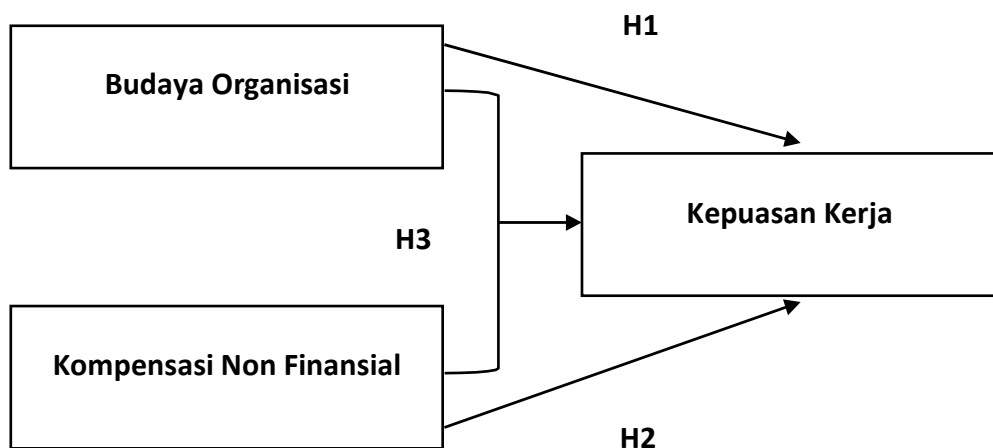
5	Roshan Thapa (2020)	<i>The Effect of Financial and Non-Financial Compensation toward Employee Job Satisfaction</i>	<i>The difference in research lies in the independent variabel and reserach objects</i>	<i>The research conclusion is that finansial non- financial compensation has a positive and significant effect on employee job satisfaction</i>	<i>It is hoped the result can provide information as abasis for supporting considerations and contributing ideas</i>
---	------------------------	--	---	---	--

2.6 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka

Pemikiran



Gambar 2.2 Kerangka Teori

2.7 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 :

2.7.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Dmitra Adi Wijaya Properti Lampung

Saputra dan Adnyani (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan nilai-nilai, kepercayaan-kepercayaan dan prinsip-prinsip yang berfungsi sebagai dasar sistem manajemen organisasi, serta praktek-praktek manajemen perilaku yang membantu memperkuat prinsip - prinsip dasar tersebut.

H1 : Budaya Organisasi Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja PT. Dmitra Adi Wijaya Properti Lampung

2.7.2 Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja PT. Dmitra Adi Wijaya Properti Lampung

Priadi (2020) menyatakan bahwa Kompensasi non-finansial adalah kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik tempat orang tersebut bekerja.

H2: Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja PT.Dmitra Adi Wijaya Properti Lampung

2.7.3 Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja PT. Dmitra Adi Wijaya Properti Lampung

Hal ini sejalan dengan penelitian yang I Gede Arya Ksuma Wardhana (2023) bahwa Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

H3 : Budaya Organisasi dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja PT. Dmitra Adi Wijaya Properti Lampung