

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori-Teori Tentang Kepuasan Kerja

2.1.1 Kepuasan Kerja

Teori tentang kepuasan kerja yang cukup dikenal adalah (Rivai 2015: p.620-621):

1. Teori Dua Faktor (*Two factor theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja itu adalah hal yang berbeda. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi kelompok yaitu *Satisfies* dan *Dissatisfies*. *Satisfies* merupakan faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan yang terdiri dari pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan serta berprestasi. Sedangkan *dissatisfies* merupakan faktor-faktor yang dapat menjadi sumber ketidakpuasan yaitu terdiri dari gaji/upah, pengawasan, hubungan antara pribadi, kondisi kerja dan status.

2. Teori Ketidak sesuaian (*Discrepancy theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan cara menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga kepuasannya diperoleh melebihi dariapa yang diinginkan, maka dapat menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy*, namun merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung dengan selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan yang dicapai

3. Teori Keadilan (Equity theory)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung pada ada apa tidaknya (equity) pada suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori ini yaitu input, hasil, keadilan, dan ketidakadilan. Input ini merupakan factor bernilai bagi karyawan yang dianggap dapat mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, kecakapan, jumlah tugas serta peralatan, atau perlengkapan yang dipergunakan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya yaitu sesuatu yang dianggap bernilai oleh karyawan yang diperoleh dari hasil pekerjaannya, seperti : upah/gaji, keuntungan sampingan, status, penghargaan, serta kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menjadi suatu masalah yang cukup menarik dan penting karena terbukti besar manfaatnya baik untuk kepentingan individu, industri, serta masyarakat. Terdapat beberapa pengertian atau batasan tentang kepuasan kerja. Pertama pengertian yang memandang kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi keinginan yang kompleks yaitu akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan kepada pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan karyawan, sehingga akan menimbulkan bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas, maupun perasaan tidak puas. Kedua, pengertian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan kepada suatu pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang akan diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Menurut Genapthi 2016 kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Karena dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya. apakah menyenangkan

atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Pekerjaan yang menyenangkan dapat dikatakan bahwa pekerjaan itu memberi kepuasan. Sebaliknya, ketidakpuasan akan diperoleh apabila pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada diri masing-masing individu. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasan terhadap kegiatan tersebut (Rivai 2015:p.620). Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah salah satu sikap positif yang dimiliki karyawan yang dapat membawa perusahaan mencapai keunggulan bersaing. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan emosional karyawan terhadap pekerjaan mereka. Perasaan emosional dapat ditunjukkan dengan perasaan suka yang berarti puas atau tidak suka yang berarti tidak puas (Hasibuan 2016:p.202, dalam Rumangkit, 2018). Kepuasan merupakan faktor penting karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku seperti, kedisiplinan, loyalitas, serta semangat kerja (Magdalena 2019).

2.3. Variabel-Variabel Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Menurut Mangkunegara dalam Hamali (2016: p.203) variabel-variabel yang berhubungan dengan kepuasan kerja yaitu:

1. *Turnover*

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover pegawai yang rendah. Dan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya turnover-nya lebih tinggi.

2. Tingkat ketidakhadiran (absen) kerja

Pegawai-pegawai yang merasa kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan memberikan alasan yang tidak logis dan subjektif

3. Umur

Ada perbedaan usia pegawai yaitu usia tua lebih merasa puas daripada pegawai yang berumur relatif lebih muda. Hal ini disebabkan karena pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai yang masih muda biasanya memiliki harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapan dengan realita ada kesenjangan atau ketidak seimbangan maka akan menyebabkan rasa ketidak puasan.

4. Tingkat pekerjaan

Pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan lebih tinggi cenderung lebih puas dari pada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Karena pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang lebih baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dan inovatif dalam bekerja.

5. Ukuran organisasi pekerjaan

Ukuran organisasi perusahaan akan mempengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini disebabkan karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan dengan koordinasi, komunikasi, serta partisipasi pegawai.

2.4 Indikator Kepuasan Kerja

Dalam penelitian ini kepuasan kerja akan di ukur dalam beberapa indikator yang di kemukakan oleh Paul E. Spector dalam Agustina dan Harefa (2016) yaitu

1. Gaji

Gaji adalah aspek yang mengukur kepuasan karyawan sehubungan dengan gaji yang di terima dan adanya kenaikan gaji dan sewaktu bentuk pembayaran periodik dari seorang atasan pada karyawannya.

2. Promosi

Promosi adalah aspek yang mengukur sejauh mana kepuasan karyawan sehubungan dengan kebijaksanaan promosi, kesempatan untuk mendapatkan promosi.

3. Pengawasan

Pengawasan adalah aspek yang mengukur kekuasaan kerja seseorang terhadap atasannya. Karyawan lebih suka berkerja dengan atasan yang bersikap mendukung, penuh pengertian, hangat dan bersahabat, memberikan pujian atas kinerja yang baik dari bawahan, dan memusatkan perhatian kepada karyawan (employee centered), dari pada kerja dengan atasan yang bersifat acuh dan acuh, kasar, dan memusatkan pada pekerjaan (job centered).

4. Keuntungan

Keuntungan adalah aspek yang sejauh mana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang di terima dari perusahaan. Tunjangan tambahan di berikan ke pada karyawan secara adil dan sebanding.

5. Penghargaan

Penghargaan adalah aspek yang mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap penghargaan yang di berikan berdasarkan hasil kerja.

6. Prosedur Operasional

Prosedur Operasional adalah aspek yang mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja. Hal-hal yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja mempengaruhi kepuasan kerja seorang individu seperti birokrasi dan beban kerja

7. Rekan Kerja

Rekan kerja adalah aspek yang mengukur kepuasan berkaitan dengan hubungan dengan kerja misalnya adanya hubungan dengan rekan kerja yang rukun dan saling melengkapi.

8. Sifat Pekerjaan

Sifat Pekerjaan adalah aspek yang mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri. Beberapa literature telah mendefinisikan ciri-ciri pekerjaan yang berhubungan dengan kepuasan kerja antara lain: Kesempatan rekreasi dan variasi tugas, kesempatan untuk menyibukan diri, meningkatkan pengetahuan, tanggung jawab, otomoni, kompleksitas kerja dan sejauh manasejauh mana pekerjaan itu tidak bertentangan dengan hati nurani.

9. Komunikasi

Komunikasi adalah aspek yang berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam perusahaan. dengan komunikasi yang lancar, karyawan menjadi lebih

paham akan tugas-tugas, kewajiban-kewajiban, dan segala sesuatu yang terjadi di dalam perusahaan.

2.5 Lingkungan kerja

2.5.1 Pengertian lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Menurut Nitisemiti dalam Arianto (2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerjanya baik secara perorangan maupun kelompok (Yuhannas 2016). Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

2.5.2 Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011: p.26) dalam Yuhannas 2016 mengemukakan secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 bagian, yaitu:

1.Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti, pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.

b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperature, kelembaban, sirkulasi dan penerangan.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahannya. Kedua jenis lingkungan kerja di atas harus selalu diperhatikan oleh organisasi. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Terkadang organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal. Dengan begitu kinerja karyawan bisa akan lebih maksimal. Peran seorang pemimpin benar - benar diperlukan dalam hal ini. Pemimpin harus bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja baik dan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

2.5.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Robbins & Coulter dalam Sedarmayanti (2009:93) lingkungan dirumuskan menjadi dua, meliputi lingkungan umum dan lingkungan khusus.

1. Lingkungan Umum

Segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan kondisi teknologi yang meliputi:

A. Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun kelancaran pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas atau prestasi kerja.

1. Fasilitas alat kerja Seseorang karyawan atau pekerja tidak akan dapat melakukan pekerjaan tanpa disertai alat kerja.

2. Fasilitas perlengkapan kerja Semua benda yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung berproduksi, melainkan sebagai pelancardan penyegar dalam pekerjaan.
3. Fasilitas sosial Fasilitas yang digunakan oleh karyawan yang berfungsi sosial meliputi, penyediaan kendaraan bermotor, musholla dan fasilitas pengobatan.

B. Teknologi

Teknologi merupakan alat yang canggih yang berfungsi untuk membantu untuk mengoperasionalkan pekerjaab dengan mudah, seperti komputer, mesin pengganda, mesin hitung.

2.5.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Ahyari (2006: p.30) dalam Yuhannas 2015 mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain adalah sebagai berikut:

1. Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar dampaknya bagi karyawan dalam mendapat keselamatan untuk menghindari kecelakaan bekerja yang dapat merugikan suatu perusahaan atau instansi. Maka dari itu perlu diperhatikan dalam penerangan atau cahaya yang ada dalam tempat bekerja.

2. Suhu udara

Udara sangat diperlukan bagi setiap makhluk hidup. Suhu udara juga sangat penting diperhatikan untuk keschatan tubuh. Suhu udara yang baik akan membuat seseorang merasa nyaman dan baik untuk tubuh karena akan membuat tubuh dalam mempercepat pemulihan akibat kelelahan dalam bekerja.

3. Suara bising

Suara bising yang membuat telinga sakit dan menimbulkan rasa tidak nyaman pada pendengaran dapat berpengaruh pada pekerjaan yang sedang dikerjakan yang nantinya akan membuat tidak fokus. Dalam mengerjakan sesuatu diperlukan konsentrasi yang cukup.

4. Kebersihan

Dalam lingkungan kerja kebersihan dapat mempengaruhi suatu proses dalam melaksanakan pekerjaannya, kebersihan yang dimaksud seperti adanya tempat sampah, toilet, penataan peralatan kantor, serta lingkungan kantor yang bersih.

5. Peralatan kantor

Peralatan yang di gunakan ditempat kerja akan menunjang dalam kelancaran kerja. Fasilitas kerja yang tersedia lengkap merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

6. Keamanan kerja

Perusahaan harus memperhatikan hal ini untuk menjaga keselamatan pegawai dalam keadaan yang aman. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (SATPAM).

7. Hubungan sesama rekan kerja serta dengan atasan

Lingkungan kerja yang menyenangkan dan membuat nyaman ditempat kerja bagi karyawan dapat melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta di dukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja.

2.6 persepsi dukungan organisasi

2.6.1 Definisi persepsi dukungan organisasi

Persepsi dukungan organisasi dapat diartikan sebagai persepsi individu karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusinya serta peduli dengan kesejahteraannya. Persepsi dukungan organisasi memberikan manfaat kepada organisasi berupa karyawan lebih senang bekerja di tempat tersebut, berusaha untuk tidak absen atau bolos kerja dan karyawan lebih merasa bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan. Persepsi dukungan organisasi yang tinggi akan mengarahkan pada kinerja yang baik (Kurtosis,dkk,2015)

Persepsi dukungan organisasi merupakan kepercayaan atas dukungan yang diberikan terkait dengan kontribusi dan perhatian karyawan. Adanya persepsi dukungan organisasi menjadi salah satu cara karyawan untuk melakukan identifikasi serta penilaian bagaimana kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan mereka. Dalam hubungannya dengan perubahan persepsi dukungan organisasi ini bisa berbentuk kesiapan organisasi sendiri dalam menanggapi perubahan, dukungan setiap manajemen, serta komitmen organisasi (Dharmawan dan Nurtahjanti,2017).

2.6.2 Pentingnya persepsi dukungan organisasi

Karyawan yang memiliki persepsi dukungan organisasi yang tinggi lebih banyak menentukan dan peduli terhadap organisasi, mereka harus lebih bersedia mengambil tindakan yang beresiko. Jika mengalami kegagalan pribadi walaupun pada saat bersamaan dan menyadari bahwa perilaku yang beresiko tinggi dapat membahayakan organisasi. Dengan demikian mereka akan cenderung berhati-hati dalam mengambil keputusan untuk membantu organisasi tersebut.

Persepsi dukungan organisasi memberikan kepastian bahwa karyawan akan diberi imbalan atas hasil pengambilan tindakan yang baik dan bersamaan dengan itu organisasi tersebut memiliki tingkat toleransi yang tinggi terhadap kesalahan. Mengambil yang memberikan hasil potensial yang lebih besar untuk organisasi dengan mengorbankan kemungkinan adanya kegagalan yang lebih besar.

2.6.3 Dimensi persepsi dukungan organisasi

Dengan adanya pengertian dan pemahaman mengenai persepsi dukungan organisasi diatas , dimensi atau indikator dari persepsi dukungan organisasi dalam penelitian ini yaitu:

a. Keadilan

keadilan yaitu perusahaan atau organisasi berusaha menunjukkan dan memiliki kepedulian terhadap kesejahteraan karyawannya. Keadilan yang dimaksud disini berkaitan dengan cara yang digunakan untuk menentukan bagaimana mendistribusikan atau mengatur posisi sumber daya diantara karyawan yang ada (Al-hussami,dk.,2017)

b. Dukungan Atasan

Dukungan atasan yaitu pengembangan pandangan karyawan mengenai sejauh mana kontribusi dari atasan atau pimpinan mereka serta sejauh mana kepeduliannya (Al-hussami, dkk.,2017). Adanya dukungan atasan membuat karyawan merasa bahwa keberadaan atasan akan selalu siap membantu ketika diperlukan.

c. Penghargaan dan kondisi kerja

Penghargaan diartikan sebagai pemberian imbalan atau umpan balik atas pencapaian yang dilakukan karyawan dalam pekerjaannya. Perusahaan atau organisasi tempatnya bekerja akan memberikan apresiasi atas pencapaian dari karyawan berupa penghargaan. Sedangkan kondisi kerja dikaitkan dari karyawan berupa penghargaan. Sedangkan kondisi kerja dikaitkan dengan keadaan sekitar tempat individu karyawan bekerja (Chegini,2016).

d. Adanya pelatihan

Pelatihan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan perusahaan guna memperbaiki kemampuan serta meningkatkan kinerja dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan pada diri karyawan. Menurut Dharmawan dan Nurjahjanti (2017) menyampaikan adanya pelatihan adalah wujud dari kepedulian perusahaan dan dapat menjadi investasi pada karyawan nantinya dapat meningkatkan persepsi dukungan organisasi.

2.6.4 Aspek persepsi dukungan organisasi

Endah (2015:45), persepsi dukungan organisasi memiliki aspek sebagai berikut:

a. Penghargaan pada kontribusi karyawan

Penghargaan perusahaan terhadap kontribusi atau usaha yang telah dilakukan karyawan berupa pengakuan dan perhatian, gaji dan promosi, serta akses informasi atau bentuk lainnya yang diperlukan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.

b. Perhatian atau peduli terhadap kesejahteraan karyawan

Perhatian organisasi dapat berupa memperhatikan kesejahteraan karyawan, mendengarkan pendapat atau keluhan karyawan dan memperhatikan pekerjaan karyawan.

2.6.5 Faktor-Faktor yang mempengaruhi persepsi dukungan organisasi

Menurut Kurtessis et al. (2015), Persepsi Dukungan Organisasi sangat bergantung pada atribusi karyawan mengenai tujuan organisasi di balik penerimaan mereka atas perlakuan yang baik atau tidak baik. Persepsi Dukungan Organisasi memulai proses pertukaran sosial dimana karyawan merasa berkewajiban untuk membantu organisasi mencapai tujuan dan sasarannya dan mengharapkan peningkatan upaya atas nama organisasi akan menghasilkan penghargaan yang lebih besar. Persepsi Dukungan Organisasi juga memenuhi kebutuhan emosional sosial, menghasilkan identifikasi dan komitmen yang lebih besar terhadap organisasi, peningkatan keinginan untuk membantu organisasi berhasil, dan kesejahteraan psikologis yang lebih besar.

1. Atribut Karyawan

Persepsi dukungan organisasi harus ditingkatkan sampai pada tingkat dimana karyawan mengaitkan perlakuan baik yang diterima dari organisasi dengan pertimbangan positif. Kebijakan organisasi saat memberikan perlakuan yang baik, berlawanan dengan faktor asing seperti pasar kerja yang ketat atau peraturan pemerintah, harus meningkatkan

Persepsi Dukungan Organisasi. Demikian pula, memberikan manfaat yang digunakan oleh karyawan, dan karena itu khusus untuk kebutuhan karyawan harus meningkatkan Persepsi Dukungan Organisasi.

2. Pertukaran Sosial

Pertukaran sosial dimana pekerjaan dipandang sebagai perdagangan usaha dan kesetiaan oleh karyawan untuk keuntungan nyata dan sumber daya sosial dari organisasi. Persepsi Dukungan Organisasi harus mendapatkan norma timbal balik, yang mengarah pada kewajiban yang dirasakan untuk membantu organisasi, serta harapan bahwa peningkatan kinerja nama organisasi akan diperhatikan dan dihargai.

3. Peningkatan diri

Persepsi dukungan organisasi juga memenuhi kebutuhan emosional sosial, sehingga menghasilkan identifikasi dan komitmen yang lebih besar terhadap organisasi, sebuah keinginan yang meningkat untuk membantu organisasi tersebut berhasil, dan kesejahteraan psikologis yang lebih besar. Persepsi Dukungan Organisasi diasumsikan memenuhi kebutuhan emosional sosial (persetujuan, penghargaan, afiliasi, dan dukungan emosional), yang mengarah ke identifikasi dengan organisasi

2.7 Peneliti Terdahulu

Dasar atau acuan yang berupa teori-teori atau temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya merupakan hal yang sangat perlu dan dapat dijadikan sebagai pendukung. Salah satu pendukung yang menuntut peneliti perlu dijadikan bagian tersendiri adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini. Oleh karena itu peneliti melakukan langkah kajian terhadap hasil penelitian jurnal-jurnal melalui internet. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan sebagian besar menyatakan variabel lingkungan kerja dan persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berikut ini adalah beberapa hasil penelitian terdahulu untuk dijadikan perbandingan.

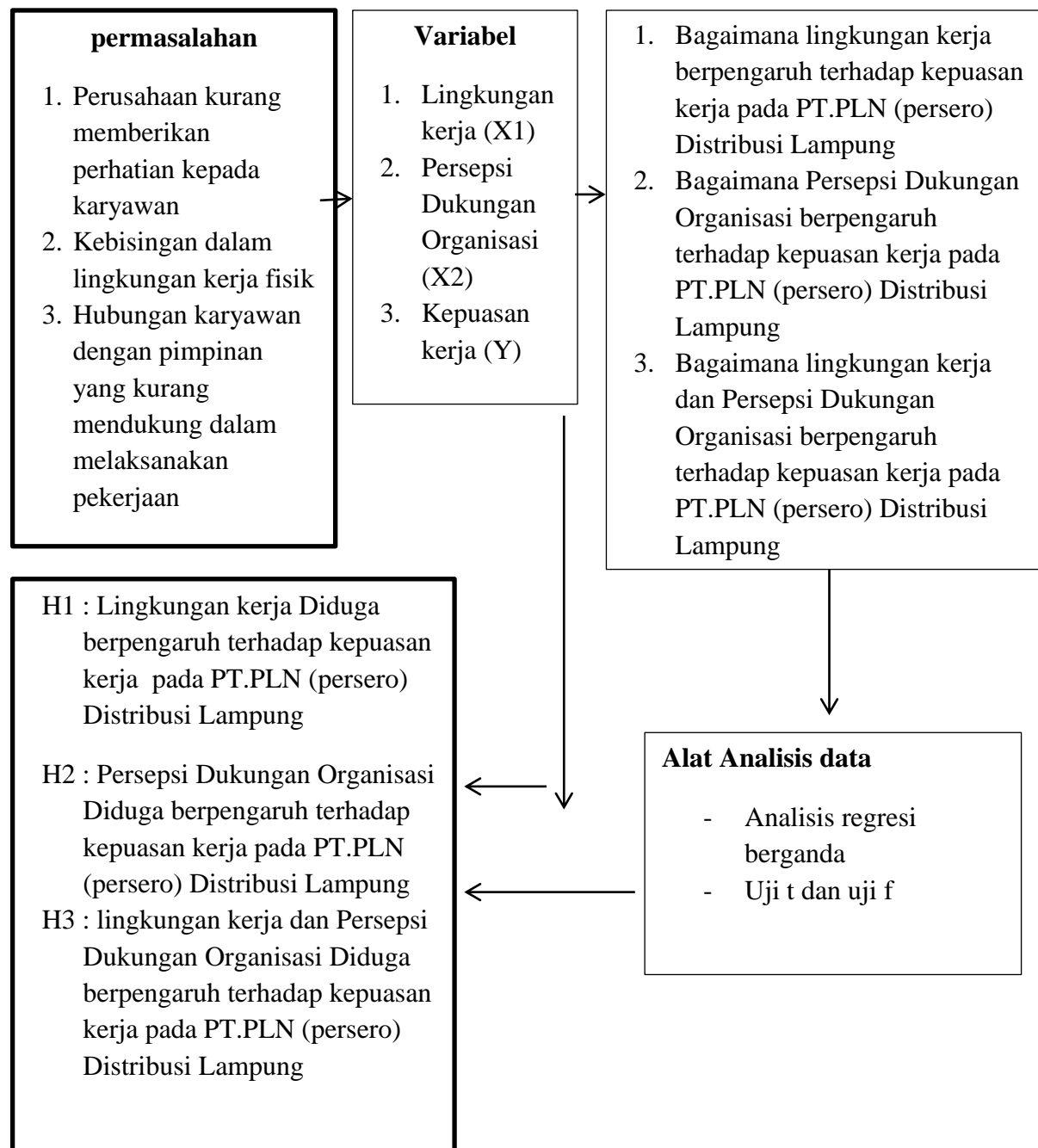
Tabel 2.1
Penelitian tersdahulu

NO	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Adveni Aoliso, Hans leo (2018)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Taspen (persero) kantor cabang kupang	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh kuat terhadap kepuasan kerja pada PT.Taspen (persero)kantor cabang kupang.
2.	Quinerita Stefani Aruan, Mahendra Fakhri (2015)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan lapangan departemen Grasberg power distribution PT. Freport Indonesia	Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan lapangan departemen Grasberg power distribution PT. Freeport Indonesia
3.	I Dewa Putu Gede Wiyata Putra, Desak ketut Sintiasih ,Made Surya PUTRA (2016)	Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan dan Komitmen Organisasi (studi pada Outsourcing Depo Arsip PT X)	Regresi Berganda	Hasil menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi studi pada karyawan Outsourcing Depo Arsip PT. X)
4.	Nenin Kartika Sari (2019)	Pengaruh dukungan organisasi dan keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Dwiwira Lerstari Jaya	Regresi Berganda	Persepsi dukungan organisasi dan keadilan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan

		kecamatan Biatan kabupaten berau provinsi Kalimantan timur.		PT. Dwiwira Lerstari Jaya kecamatan Biatan kabupaten berau provinsi Kalimantan timur.
5.	Haedar, Saharudin, Herlangga.	Pengaruh lingkungan kerja dan masa kerja pada PT. Hadji Kalla Polopo.	Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan masa berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT. Hadji Kalla Polopo.

2.8 Kerangka Pemikir

Kerangka piker merupakan abstraksi dari fenomena-fenomena yang sedang diteliti. Dalam hal ini kerangka penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja sebagai variabel.



Gambar 2.8 Struktur Kerangka Pikiran

2.9 pengembangan Penelitian

Amirul (2015) Hipotesis memuat pertanyaan singkat yang disimpulkan dari landasan teori, tinjauan pustaka dan tujuan penelitian serta merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang dihadapi. Oleh karena itu hipotesis merupakan pertanyaan yang masih harus dibuktikan kebenarannya secara empiris. Penelitian yang merumuskan hipotesis adalah penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerjanya baik secara perorangan maupun kelompok (Yuhannas 2016). Penelitian yang dilakukan Ramadanita dan Kasmiruddin (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Suka Fajar Pekanbaru. Dari penelitian yang dilakukan Adveni Aoliso, Hans Lao (2018) menyatakan bahwa hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh kuat terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Kupang. Serta penelitian yang dilakukan oleh Sitanjak (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Karena lingkungan kerja akan mendukung serta membenikan kepuasan tersendiri bagi karyawan. Karyawan akan merasa nyaman dan puas pada kondisi dan fasilitas yang ada pada tempat kerja.

H1: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Handoko (2015), Kepuasan Kerja (Job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Sebab apabila karyawan bekerja di lingkungan yang nyaman namun tidak ada dukungan oleh pimpinannya dalam melaksanakan tugas, karyawan hanya akan menikmati lingkungan kerja yang nyaman namun dalam melaksanakan tugas tidak maksimal karena tidak ada dukungan dari pimpinan. Apabila persepsi dukungan organisasi sudah sesuai dengan kondisi kerja karyawan, pimpinan memberikan dukungan dalam melaksanakan tugas namun kondisi lingkungan kerja tidak nyaman maka pegawai tidak akan menikmati

pekerjaannya tersebut karena karyawan akan merasa jenuh saat bekerja yang disebabkan oleh lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan keinginan mereka, sehingga karyawan akan memiliki kepuasan kerja yang menurun. Indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, supervisor, dan rekan kerja positif, maka secara relatif kepuasan kerja pegawai baik. Sebaliknya jika pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, supervisor, dan rekan kerja pegawai negatif maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan kurang.

H3: Terdapat pengaruh lingkungan kerja dan persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (persero) Distribusi Lampung.

2. Pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja Pada PT.PLN (persero) Distribusi Lampung.

Persepsi dukungan organisasi merupakan kepercayaan atas dukungan yang diberikan terkait dengan kontribusi dan perhatian karyawan. Adanya persepsi dukungan organisasi menjadi salah satu cara karyawan untuk melakukan identifikasi serta penilaian bagaimana kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan mereka. Dalam hubungannya dengan perubahan persepsi dukungan organisasi ini bisa berbentuk kesiapan organisasi sendiri dalam menanggapi perubahan, dukungan setiap manajemen, serta komitmen organisasi (Dharmawan dan Nurtahjanti, 2017)

Dalam penelitian terdahulu oleh Nenin Kartika Sari (2019) dengan judul Pengaruh persepsi dukungan organisasi dan keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja (Pada Karyawan PT. Dwiwira Lestari Jaya Kecamatan Biatan Kabupaten Berau Provinsi Kalimantan Timur memiliki hasil dimana persepsi dukungan organisasi dan keadilan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Pada Karyawan PT. Dwiwira Lestari Jaya Kecamatan Biatan Kabupaten Berau Provinsi Kalimantan Timur

Berdasarkan teori dari hasil penelitian terdahulu penulis berhipotesis bahwa :

H2: Terdapat pengaruh Persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja Pada PT.PLN (persero) Distribusi Lampung.

3. Pengaruh lingkungan Kerja dan persepsi dukungan organisasi Terhadap kepuasan kerja pada PT.PLN (persero) Distribusi Lampung.

Menurut Genapati (2016) mengemukakan bahwa kepuasan kerja (Job satisfaction) 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. Handoko (2015), kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang mencerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Sebab apabila karyawan bekerja di lingkungan yang nyaman namun tidak ada dukungan oleh pemimpinnya dalam melaksanakan tugas, karyawan hanya akan menikmati lingkungan kerja yang nyaman namun dalam melaksanakan tugas tidak maksimal karena tidak ada dukungan dari pimpinan. Apabila persepsi dukungan organisasi sudah selesai dengan kondisi kerja karyawan, pimpinan memberikan dukungan dalam melaksanakan tugas namun kondisi lingkungan kerja tidak nyaman maka pegawai tidak akan menikmati pekerjaan tersebut karena karyawan akan merasa jenuh saat bekerja yang disebabkan oleh lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan keinginan mereka, sehingga karyawan akan memiliki kepuasan kerja yang menurun. Indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan pekerjaan itu sendiri seperti gaji, kesempatan promosi, supervisor, dan rekan kerja positif, maka secara relative kepuasan kerja pegawai baik. Sebaliknya jika pekerjaan itu seperti gaji, kesempatan promosi, supervisor, dan rekan kerja negatif, maka kepuasan kerja karyawan diperusahaan kurang.

H3: terdapat pengaruh lingkungan kerja dan persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja pt. pln (persero) Distribusi Lampung