

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Agency Theory

2.1.1. Grand Theory

Pada penelitian ini, penulis menggunakan Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*) Herzberg 1959. Yang dimana teori ini mengemukakan pendapat mengenai motivasi penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dalam teori ini bertujuan untuk menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan kerja seseorang. Dimana dalam teori Herzberg membagi 2 faktor utama, yaitu :

1. Motivasi

Yang dimana pada faktor ini lebih menjelaskan mengenai faktor secara internal, yang meliputi :

- Prestasi: Merasa berhasil atau mencapai tujuan.
- Penghargaan: Mendapatkan pengakuan atas pekerjaan yang dilakukan.
- Pekerjaan itu sendiri: Memiliki pekerjaan yang menantang dan menarik.
- Tanggung jawab: Pekerjaan yang memberi kebebasan dan rasa tanggung jawab.
- Peluang untuk berkembang: Kesempatan untuk belajar dan berkembang dalam pekerjaan.

2. Higienis (Hygiene)

Yang dimana pada faktor ini lebih menjelaskan mengenai faktor secara eksternal, yang meliputi :

- Kondisi kerja: Lingkungan fisik yang nyaman dan aman.
- Kebijakan dan administrasi perusahaan: Aturan dan kebijakan organisasi yang jelas dan adil.
- Gaji dan tunjangan: Pembayaran yang sesuai dengan pekerjaan.
- Hubungan dengan rekan kerja: Hubungan yang baik antara karyawan dan rekan kerja.
- Keamanan kerja: Jaminan pekerjaan dan kestabilan.

2.2. Kepuasan Kerja

2.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut (Safrizal, 2023 : 1) kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual. Tentang perasaan seorang karyawan terhadap kepuasan pada pekerjaannya. Menurut (Afandi, 2018 : 73) kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Menurut (Busro, 2018 : 102) kepuasan kerja merupakan masalah yang kompleks, karna berbagai elemen kerja, misalnya, jenis pekerjaan mereka sendiri, gaji/upah, promosi, supervisi, rekan kerja, ataupun hasil kerja secara keseluruhan. Menurut (Sudaryo et al., 2018 : 76) kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi.

Menurut (Syarifah et al., 2022) kepuasan kerja merupakan emosi baik secara positif ataupun negative yang di keluarkan oleh karyawan sebagai bentuk respon pada pekerjaannya. Menurut

(Pratama et al., 2022) kepuasan kerja adalah rasa memiliki seseorang yang artinya konsep kepuasan kerja melihatnya sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya. Menurut (Bakri et al., 2021) kepuasan kerja merupakan kondisi emosional karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan terhadap Perusahaan.

Menurut (Kurniawati & Warsono, 2020) Kepuasan kerja merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Menurut (Rivaldo et al., 2021) kepuasan kerja adalah aspek yang dapat membantu pegawai mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja menurut (Afandi, 2018 : 75) yaitu :

1. Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya.

3. Pencapaian Nilai (*Value Attainment*)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. Keadilan (*Equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individual diperlakukan di tempat kerja.

5. Budaya Organisasi (*Organization Culture*)

Dalam sebuah organisasi yang terjalin budaya kerja yang baik dan harmonis maka pegawai akan merasa puas bekerja dan berupaya berkerja dengan baik.

2.2.3. Indikator Kepuasan Kerja

Adapula indikator – indikator kepuasan kerja menurut (Afandi, 2018 : 82) adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan : isi pekerjaan yang dilakukan apakah memiliki elemen yang memuaskan.
2. Upah : jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
3. Promosi : kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
4. Pengawas : seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
5. Rekan kerja : teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.3. Gaya Kepemimpinan

2.3.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut (Adamy, 2016 : 54) Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seorang manajer pada saat ia

mempengaruhi perilaku bawahannya. Menurut (Kartono, 2020 : 2) kepemimpinan merupakan cabang dari kelompok ilmu administrasi, khususnya ilmu administrasi negara. Sedang ilmu administrasi adalah salah satu cabang dari ilmu-ilmu sosial, dan merupakan salah satu perkembangan dan filsafat. Menurut (Safrizal, 2023 : 40) kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut (Afandi, 2018 : 103) kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran dalam situasi tertentu. Menurut (Busro, 2018 : 226) gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang secara konsisten yang diperankan oleh pemimpin Ketika memengaruhi orang lain. Menurut (Sudaryo et al., 2018 : 150) kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi orang lain dengan menginginkan perubahan dalam mencapai suatu tujuan yang diinginkan baik secara individu, kelompok, maupun organisasi.

Menurut (Syarifah et al., 2022) Gaya kepemimpinan merupakan pengembangan, perilaku, disposisi, kekuatan, kapasitas untuk berbuat menjadi lebih baik. Kepemimpinan (Leadership) merupakan ilmu terapan dari ilmu-ilmu sosial. Menurut (Ndiha & Suharini, 2024) Gaya kepemimpinan adalah salah satu faktor kunci dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif. Pemimpin yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat dapat membangun motivasi, kepercayaan, dan loyalitas karyawan.

2.3.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Dalam Gaya Kepemimpinan terdapat pula faktor-faktor yang mempengaruhi, menurut (Afandi, 2018 : 115) faktor yang dapat mempengaruhi Gaya Kepemimpinan antara lain :

1. Kematangan emosional : yaitu emosi yang stabil atau tenang dalam mengatasi berbagai masalah dan tidak terburu-buru dalam mengambil putusan, tidak mudah terpengaruh oleh informasi yang belum jelas kebenarannya.
2. Komunikatif : yaitu berbicara dengan baik dan mudah dimengerti, kata-kata yang baik dan tepat sehingga orang yang menerima pesan dengan senang hati dan cepat melaksanakan apa yang disampaikan oleh pimpinan.
3. Memberi Keputusan : yaitu berani mengambil suatu putusan pada suatu masalah yang harus diputuskan oleh pimpinan.
4. Mengawasi : yaitu turun ke Lokasi kerja karyawan/pegawai, melihat, menanyakan, atau memberikan wejangan tentang pekerjaan tersebut.
5. Evaluasi : yaitu menilai hasil kinerja pegawai dan memutuskan masa depan atau karir pegawai.
6. Disiplin : yaitu pimpinan yang taat aturan akan menjadi contoh bagi bawahan.
7. Motivasi : yaitu dorongan semangat kerja kepada pegawai agar menghasilkan kinerja yang efektif.
8. Visi dan misi : yaitu harapan yang ingin di capai dimasa mendatang sekaligus cara melaksanakan cita-cita tersebut.
9. Professional : yaitu ahli dalam bidang usaha yang dikelola.
10. Pendidikan : yaitu jenjang Pendidikan yang mendukung kemampuan dan keterampilan pimpinan.
11. Pengalaman kerja : yaitu pernah melakukan jabatan yang serupa pada Perusahaan atau organisasi yang sejenis.

12. Tanggung jawab : yaitu dapat dipercaya atas semua Tindakan dan putusan yang telah dilakukan selama memimpin.
13. Kewibawaan : yaitu disegani diperhatikan dihormati, ditaati, dilindungi dan didukung

2.3.3. Indikator Gaya Kepemimpinan

Adapula indikator Gaya Kepemimpinan menurut (Afandi, 2018 : 117) adalah sebagai berikut :

1. Kematangan spitual, sosial dan fisik : yaitu kesiapan dalam penerimaan perbedaan, memahami mengenai pengelolaan komunikasi yang baik dan membangun hubungan baik dengan relasi serta fisik yang sehat secara jasmani dan Rohani.
2. Menunjukkan keteladanan : yaitu tekun terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan.
3. Dapat memecahkan masalah dengan kreatif : yaitu dapat memberikan pemecahan masalah dengan ide-ide yang kreatif.
4. Memiliki kejujuran : yaitu dapat mempertahankan kepercayaan baik kepada atasan, rekan kerja, maupun bawahan.
5. Mempunyai keterampilan berkomunikasi : yaitu dapat berkomunikasi dengan baik dan menjalin relasi.
6. Memiliki motivasi yang kuat untuk memimpin ; yaitu memiliki kainginan dari dalam diri sendiri untuk dapat mengelola, mengatur, dan memimpin organisasi.
7. Tanggung jawab : yaitu dapat dipercaya atas semua tindakan yang dilakukan.
8. Disiplin : yaitu memiliki sifat tepat waktu dalam bekerja.
9. Mempunyai banyak relasi : yaitu dapat membangun dan membina relasi dengan baik.

10. Cepat mengambil keputusan : yaitu dapat merespon dengan sigap atas pemecahan masalah yang terjadi dengan cara paling efektif.

2.4.Motivasi Kerja

2.4.1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut (Afandi, 2018 : 23) motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Menurut (Busro, 2018 : 51) motivasi merupakan suatu rangkaian kegiatan pemberian dorongan, yaitu bukan hanya kepada orang lain melainkan juga kepada diri sendiri. Sehingga melalui dorongan ini diharapkan akan dapat bertindak kearah tujuan yang diinginkan. Menurut (Sudaryo et al., 2018 : 64) motivasi adalah kondisi psikologis dalam diri individu yang menggerakkan individu untuk bertindak, sehingga terjadi perubahan tingkah laku yang disadari untuk mencapai tujuan. Menurut (Mangkunegara, 2021 : 93) motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Menurut (Adi, 2021) Motivasi dalam manajemen ditunjukkan pada sumberdaya manusia yang umumnya digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai, identifikasi dan keterlibatan yang relative kuat terhadap perusahaan serta bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Menurut (Kurniyati, 2021) Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan

eksternal positif ataupun negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung pada ketangguhan pimpinan.

Menurut (Pratama et al., 2022) Motivasi adalah sesuatu yang menciptakan, menyebarkan dan mendukung perilaku seseorang seolah-olah ingin bekerja dengan semangat dan ketekunan untuk mencapai hasil yang maksimal. Menurut (Yohanson et al., 2021) motivasi adalah penggerak seseorang untuk melakukan perubahan dan menghasilkan kinerja yang maksimal. Menurut (Kurniawati & Warsono, 2020) Motivasi adalah sebagai daya penggerak agar pegawai mau dan mampu bekerja sama. Menurut (Rivaldo et al., 2021) Motivasi adalah upaya dalam menunjukkan adanya sebuah kebutuhan, kebutuhan dan dorongan.

2.4.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja menurut (Afandi, 2018 : 24) adalah :

1. Kebutuhan hidup : kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya.
2. Kebutuhan masa depan : kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimisme.
3. Kebutuhan harga diri : kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan Masyarakat lingkungannya.
4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja : kebutuhan atas prestasi kerja yang tercapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

2.4.3. Indikator Motivasi Kerja

Terdapat pula indikator Motivasi Kerja menurut (Afandi, 2018 : 29) yaitu :

1. Balas jasa : yaitu imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan.
2. Kondisi kerja : yaitu keadaan fisik, psikologis, dan lingkungan di tempat kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan.
3. Fasilitas kerja : yaitu sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan untuk mendukung kegiatan kerja karyawan.
4. Prestasi kerja : yaitu hasil atau pencapaian yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan.
5. Pengakuan dari atasan : yaitu penghargaan atau pengakuan yang diberikan oleh atasan kepada karyawan atas pencapaian atau kinerja mereka.
6. Pekerjaan itu sendiri : yaitu karakteristik dan sifat dari pekerjaan yang dijalankan oleh karyawan.

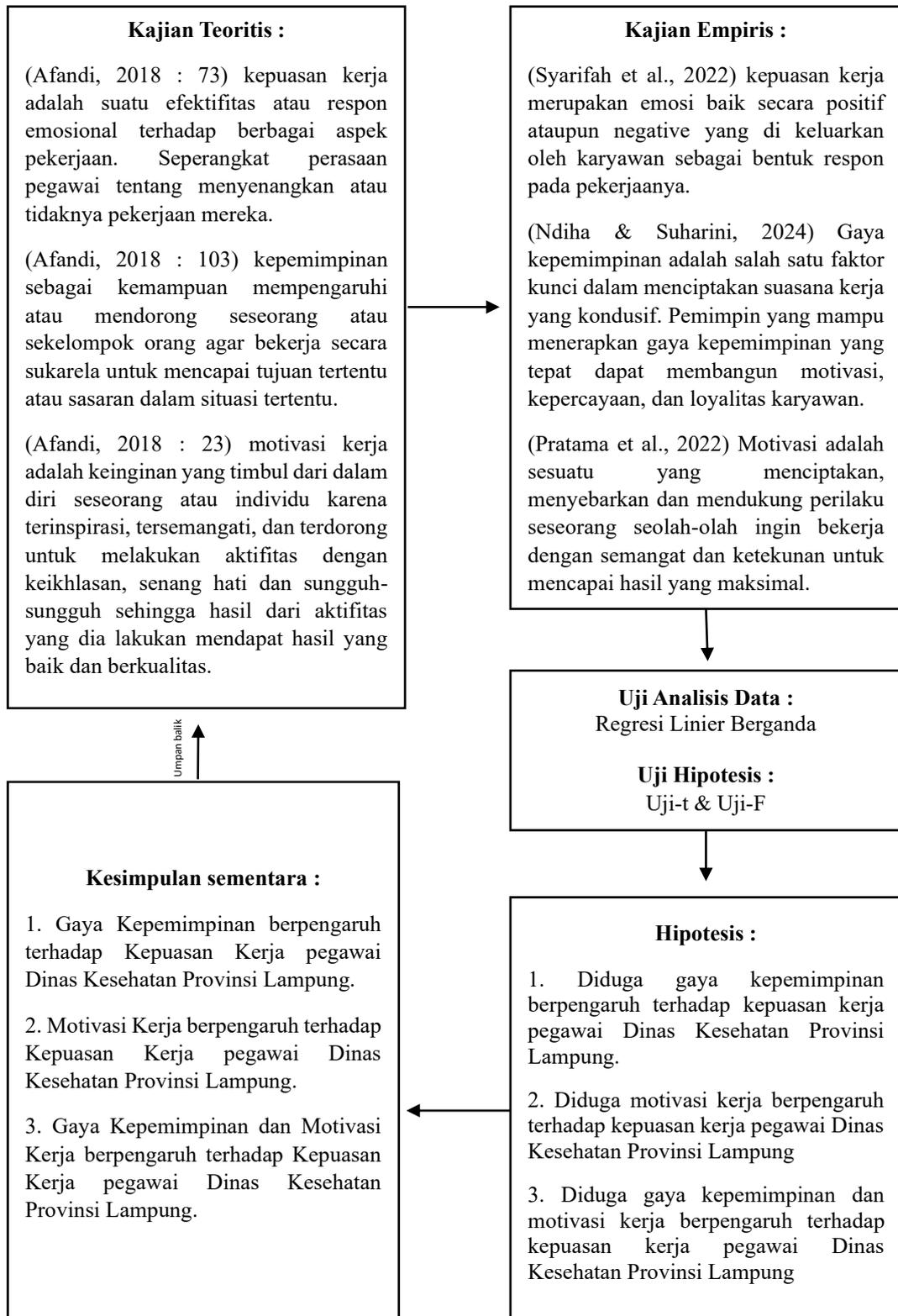
2.5. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	NAMA	JUDUL	PERBEDAAN	HASIL	KONTRIBUSI
1	Amtatu Syarifah, Agustina Hanafi, Parama Santati	Pengaruh gaya kepemimpinan, terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupatenn Ogan Ilir	Variabel independent & objek penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai	Sebagai jurnal Penunjang, penguat, dan referensi penelitian
2	Marlin Danga Ndiha & Suharini	Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu (DPMPTSP) kota Tangerang Selatan	Variabel independent & objek penelitian	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan	Sebagai jurnal Penunjang, penguat, dan referensi penelitian
3	Dian Pratama, Agussalim M, Mery Dwi Anggraini	Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kota padang	Variabel independent & objek penelitian	Hasil penelitian ini menyatakan secara parsial motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai	Sebagai jurnal Penunjang, penguat, dan referensi penelitian

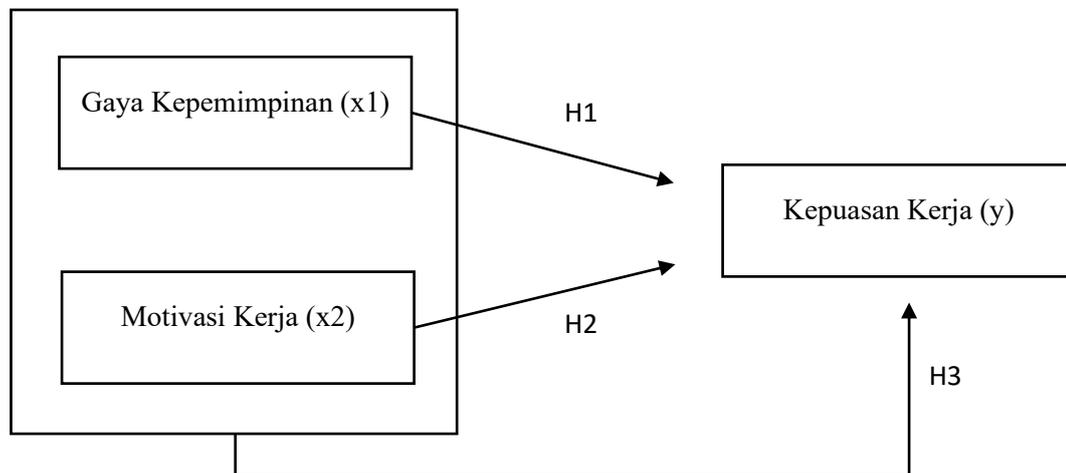
NO	NAMA	JUDUL	PERBEDAAN	HASIL	KONTRIBUSI
4	Irwan Usman & Nurhaeda	The Influence of Leadership Style and Work Motivation on Job Satisfaction	Objek penelitian	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja.	Sebagai jurnal Penunjang, penguat, dan referensi penelitian
5	Muhammad Junaidi, Garaika & Fauzi	The Influence of Work Motivation on Employee Job Satisfaction in The Pringsewu Regency Public Works Department	Variabel independent & objek penelitian	Hasil penelitian ini menyatakan variabel motivasi kerja karyawan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.	Sebagai jurnal Penunjang, penguat, dan referensi penelitian

2.6. Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.7. Kerangka Penelitian



Gambar 2.2 Kerangka Penelitian

2.8. Hipotesis Penelitian

2.8.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Gaya kepemimpinan yang baik dan ideal adalah Gaya Kepemimpinan yang dapat mensejahterakan karyawannya. Dalam setiap organisasi akan dapat berjalan sesuai dengan rencana jika dilandasi dengan kepemimpinan yang baik, sehingga dapat membawa, mengajarkan, mengarahkan, mengambil keputusan yang tepat dalam segala kondisi yang ada pada perusahaan. Berdasarkan hasil reserch pada penelitian (Ndiha & Suharini, 2024) Gaya kepemimpinan adalah salah satu faktor kunci dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif. Pemimpin yang mampu menerapkan Gaya Kepemimpinan yang tepat dapat membangun motivasi, kepercayaan, dan loyalitas karyawan. Setiap orang merupakan pemimpin, tetapi dalam sebuah organisasi pemimpin bekerja lebih keras dibandingkan dengan karyawan lainnya. Hal ini

menunjukkan bahwa seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan yang ia pegang. Tercapainya suatu target dan meningkatnya kinerja karyawan berdasarkan cara kepemimpinan yang dapat menjadi jembatan dalam organisasi baik secara internal maupun eksternal.

H1 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Lampung

2.8.2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Motivasi Kerja dalam suatu organisasi sangat berdampak pada keberlangsungan hidup organisasi itu sendiri. Dalam penelitian penelitian sebelumnya mengatakan bahwa Motivasi Kerja karyawan merupakan hal yang krusial pada setiap organisasi sebab kenyamanan karyawan merupakan tolak ukur keberhasilan perusahaan. Berdasarkan hasil reserch pada penelitian (Pratama et al., 2022) Motivasi adalah sesuatu yang menciptakan, menyebarkan dan mendukung perilaku seseorang seolah-olah ingin bekerja dengan semangat dan ketekunan untuk mencapai hasil yang maksimal. Kenyaman kerja karyawan menjadi tolak ukur hasil kerja yang diperoleh oleh setiap karyawan, seperti Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja yang bersifat internal ini sesungguhnya mampu membawa dampak yang sangat signifikan pada hasil kerja karyawan.

H2 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Lampung

2.8.3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor pendukung organisasi untuk dapat memperoleh hasil kerja yang memuaskan. Berdasarkan

penelitian terdahulu, menurut (Bakri et al., 2021) kepuasan kerja merupakan kondisi emosional karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan terhadap perusahaan. Kenyamanan kerja karyawan menjadi tolak ukur hasil kerja yang diperoleh oleh setiap karyawan, seperti kenyamanan terhadap Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja yang bersifat internal ini sesungguhnya mampu membawa dampak yang sangat signifikan pada hasil kerja karyawan. Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja umumnya banyak dilupakan dan disepelekan padahal secara tidak sadar kedua hal ini sangat berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan yang akan menjadi loyalitas karyawan terhadap perusahaan berdasarkan kenyamanan pada lingkungan kerja yang positif.

H3 : Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Lampung