

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Kepuasan Kerja

2.1.1 Pengertian kepuasan kerja

Menurut Pandi Afandi (2016) 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.

Kepuasan kerja merupakan respons afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Pandi Afandi (2016) faktor penentu kepuasan kerja diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri (work itself) Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
2. Hubungan dengan atasan (supervision)
Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa (consideration). Hubungan fungsional mencerminkan sejauhmana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Hubungan keseluruhan didasarkan

pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa, misalnya keduanya mempunyai pandangan hidup yang sama. Tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan adalah jika kedua jenis hubungan adalah positif. Atasan yang memiliki ciri pemimpin yang transformasional, maka tenaga kerja akan meningkat motivasinya dan sekaligus dapat merasa puas dengan pekerjaannya.

3. Teman sekerja (workers)

Teman kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

4. Promosi (promotion)

Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.

5. Gaji atau upah (pay)

Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap laik atau tidak.

2.1.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Pandi Afandi (2016) Adapun Indikator kepuasan kerja meliputi:

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang 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.

2.2. Promosi Jabatan

2.2.1 Pengertian Promosi Jabatan

Menurut Pandi Afandi (2016) promosi jabatan adalah pimpinan menaikkan jabatan pegawai atau karyawan satu tingkat lebih tinggi dari jabatan semulanya dan menerima kekuasaan serta tanggung jawab lebih besar dari tanggung jawab sebelumnya, setelah pegawai atau karyawan yang bersangkutan melalui proses evaluasi atau penilaian dan dinyatakan layak dipromosikan naik jabatan ke level yang lebih tinggi.

Jadi kesimpulan dari definisi diatas promosi jabatan merupakan perpindahan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi, wewenang dan tanggung jawab semakin besar, status serta pendapatan yang semakin tinggi.

2.2.2 Tujuan Promosi Jabatan

Menurut Pandi Afandi (2016) mempromosikan karyawan membutuhkan pertimbangan yang matang, terutama untuk jabatan menengah keatas. Bila langkah yang dilakukan salah, perusahaan akan terancam bahaya. Konsep utama untuk melaksanakan promosi yang tepat adalah memilih yang terbaik dari mereka yang terbaik. Dengan konsep ini diharapkan promosi tersebut akan berhasil. Pelaksanaan promosi yang baik mengisyaratkan adanya usaha peningkatan kualitas dari mereka yang dipromosikan, sehingga perusahaan dapat memperoleh kecakapan dan kesanggupan karyawan secara maksimal. Adapun tujuan dilaksanakannya promosi jabatan yaitu:

1. Untuk memberikan pengakuan prestasi kerja yang tinggi.
2. Untuk kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang semakin tinggi, dan penghasilan yang semakin besar.
3. Untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi, dan memperbesar kinerjanya.

4. Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai (multiplier effect) dalam perusahaan karena timbulnya lowongan berantai.
5. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan.
6. Untuk menambah/memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan dan ini merupakan daya dorong bagi karyawan lainnya.
7. Untuk mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti, agar jabatan itu tidak lowong maka dipromosikan karyawan lainnya.
8. Promosi akan memperbaiki status karyawan dari karyawan sementara menjadi karyawan tetap.

2.2.3 Asas-asas promosi jabatan

Pandi Afandi (2016) menyampaikan asas promosi harus dituangkan dalam promosi jabatan secara jelas sehingga karyawan dan perusahaan mempunyai pegangan untuk mempromosikan karyawannya, antara lain :

1. Kepercayaan

Promosi hendaknya berasaskan pada kepercayaan atau keyakinan mengenai kejujuran, kemampuan dan kecekapan karyawan yang bersangkutan baik pada jabatan tersebut. karyawan baru akan dipromosikan jika karyawan itu menunjukkan kejujuran, kemampuan, dan kecakapannya dalam memangku jabatan.

2. Keadilan

Promosi berasaskan keadilan, terhadap penilaian kejujuran, kemampuan dan kecakapan semua karyawan. Penilaian harus jujur dan objektif tidak pilih kasih atau like and dislike. Karyawan yang mempunyai peringkat terbaik hendaknya mendapat kesempatan pertama untuk dipromosikan tanpa melihat suku, golongan, dan keturunanannya. Promosi yang berdasarkan keadilan akan menjadi alat motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan prestasinya.

3. Formasi

Promosi harus berdasarkan kepada formasi yang ada, karena formasi karyawan hanya mungkin dilakukan jika ada formasi jabatan yang lowong. Untuk itu harus ada uraian pekerjaan/jabatan yang akan dilaksanakan karyawan.

2.2.4 Dasar- Dasar Promosi Jabatan

Menurut Pandi Afandi (2016) Setiap perusahaan memiliki dasar pertimbangan tertentu dalam menentukan karyawan yang akan dipromosikan jabatannya sesuai dengan situasi dan kondisi dalam perusahaan. Dasar pertimbangan ini perlu diperhatikan karena dapat mencerminkan ketelitian dan objektivitas dalam menilai karyawan yang berhak untuk dipromosikan, karena hal ini dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dasar-dasar yang dipakai untuk melaksanakan promosi yaitu:

A. Atas dasar jasa/merit

Umumnya promosi yang didasarkan pada jasa/merit dianggap lebih adil dari pada promosi dengan dasar masa kerja (seniority). Merit dapat dilakukan melalui :

1. Hasil kerja (Job Performance).
2. Analisis potensi perawat untuk maju.

B. Atas dasar masa kerja (seniority) Menentukan sistem seniority terlebih dahulu harus ditentukan :

1. Saat dimulainya perhitungan masa kerja.
2. Menentukan kelompok yang akan diberi perlakuan istimewa.
3. Menentukan apakah perhitungan masa kerja diperlukan untuk seluruh perusahaan atau hanya pada bagian tertentu.

2.2.5 Indikator Promosi Jabatan

Menurut Pandi Afandi (2016) indikator promosi jabatan sebagai berikut:

1. Pengalaman

Dengan pengalaman yang lebih banyak diharapkan kemampuan yang lebih tinggi, ide yang lebih banyak dan sebagainya.

2. Tingkat pendidikan

Bahwa dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi dapat diharapkan pemikiran yang lebih baik.

3. Loyalitas

Dengan loyalitas yang tinggi dapat diharapkan antara lain tanggung jawab yang lebih besar.

4. Kejujuran

Masalah kejujuran merupakan syarat yang penting, misalnya kasir pada umumnya syarat kejujuran merupakan syarat umum yang harus diperhatikan.

5. Tanggung jawab

Kadang-kadang sering suatu perusahaan diperlukan suatu tanggung jawab yang cukup besar, sehingga masalah tanggung jawab merupakan syarat utama untuk promosi.

6. Kepandain bergaul

Untuk promosi jabatan tertentu mungkin diperlukan kepandaian bergaul, sehingga persyaratan kemampuan bergaul dengan orang lain perlu dibutuhkan untuk promosi jabatan tersebut, misalnya jabatan untuk salesman penetapan syarat tersebut adalah sangat penting.

7. Prestasi kerja

Pada umumnya setiap perusahaan selalu mencantumkan syarat-syarat untuk berprestasi kerjanya dan ini dapat dilihat dari catatan-catatan prestasi yang telah dikerjakan.

8. Inisiatif dan kreatif

Syarat tingkat inisiatif dan kreatif merupakan syarat yang harus diperhatikan. Hal ini disebabkan karena untuk jabatan tersebut sangat diperlukan inisiatif dan kreatif, meskipun demikian tidak setiap perusahaan menentukan hal itu sebagai syaratnya.

9. Formasi

karyawan mengizinkan Apabila terdapat jabatan yang kosong maka pelaksanaan promosi dapat dilaksanakan. Kekosongan ini harus segera diisi sesuai dengan struktur organisasi yang dibutuhkan agar stabilitas karyawan perusahaan dapat dipertahankan.

2.3. Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Pandi Afandi (2016) Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

2.3.2 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Pandi Afandi (2016) Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air Conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi.

2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Pandi Afandi (2016) indikator untuk mengukur lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut :

1. Cahaya

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan/ pegawai, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

2. Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

3. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

4. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

2.4. Penelitian Terdahulu

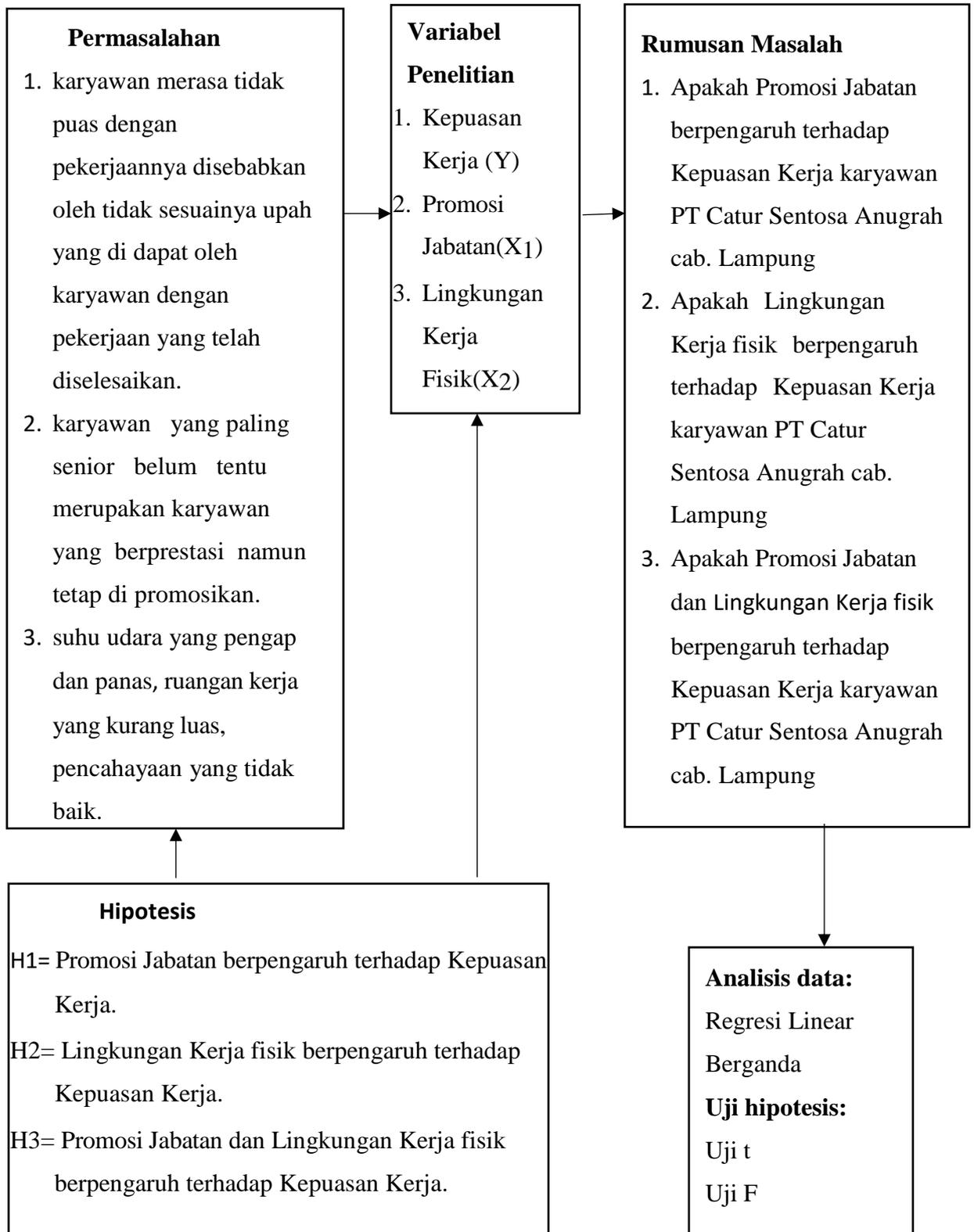
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama	Judul	Analisis	Kesimpulan
1.	I Dw Gd Agus Saputra, dan I Nyoman Sudharma. 2019	Pengaruh Promosi Jabatan, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Bali Zoo
2.	Made Bayu Indra Nugraha dan Ida Bagus Ketut Surya. 2016	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
3.	Deswanda Ardika. 2019	Pengaruh Promosi Jabatan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tetap Hotel Horizon Lampung	Regresi Linear Berganda	Hasil dari penelitian ini adalah promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan tetap Hotel Horizon Lampung
4.	Titi Kurniati dan Jaenab	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap	Regresi Linear Sederhana	Bahwa Lingkungan kerja fisik berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas perpustakaan Kota Bima.

		Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Kota Bima		
5.	Muhraweni, Rasyid, & Gunawan. 2017	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan komunikasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di bagian umum sekretariat daerah Kabupaten Soppeng

2.5. Kerangka berpikir

Gambar 2.1 kerangka berpikir



2.6. Hipotesis Penelitian

Pengaruh Promosi Jabatan(X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Menurut (Gunawan, 2021) Promosi jabatan adalah proses perpindahan tingkat pekerjaan seseorang ke posisi yang lebih tinggi dengan beban kerja yang lebih besar dari sebelumnya melalui seleksi seperti prestasi kerja, masa kerja dan lainnya. Menurut Haryadi, *et al* (2022) Promosi jabatan merupakan salah satu dari beberapa macam pengembangan karier, mendapatkan promosi jabatan merupakan sebuah impian atau tujuan dari para pegawai karena apabila seorang pegawai mendapatkan promosi berarti dia mendapatkan balas jasa yang diberikan oleh instansi atau perusahaan atas kinerja yang telah dilakukannya. Menurut Ahmad Fadli (2020) Promosi jabatan dilakukan dengan berdasarkan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan. Syarat dan ketentuan harus disosialisasikan kepada karyawan. Tujuannya agar promosi jabatan dapat diketahui apakah setiap karyawan memiliki kesempatan untuk dapat mengikuti program promosi jabatan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Heriswanto, 2021), (Saputra, dan Sudharma, 2019), dan (Nugraha dan Surya. 2016) menyatakan bahwa Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik pelaksanaan promosi jabatan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H 1= Pengaruh Promosi Jabatan(X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik(X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Menurut Muhraweni *et al*, (2017) Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan lebih banyak berfokus pada benda-benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Perusahaan yang maju tentunya akan terdiri dari berbagai karyawan dengan latar belakang yang beragam. Misalnya suku, agama, ras dan sebagainya. Untuk dapat menjaga kenyamanan kerja diperlukan adanya lingkungan kerja yang mampu menyatakan berbagai latar belakang tersebut (Fadli, 2020) Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan bekerja karyawan Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja

memberikan kesan yang tidak nyaman, karyawan merasa malas untuk bekerja (Baba, 2017). Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Muhraweni, *et al*, 2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin baik lingkungan kerja fisik, maka akan semakin meningkat kepuasan kerja pegawai tersebut, sebaliknya semakin tidak baik lingkungan kerja fisik, maka akan semakin menurun kepuasan kerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian (Kurniati & Jaenab, 2020) menyatakan bahwa Lingkungan kerja fisik berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H 2= Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik(X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Pengaruh Promosi Jabatan (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Perusahaan dalam memelihara dan mengembangkan karyawan dilakukan dengan adanya promosi jabatan. Promosi jabatan dilakukan dengan berdasarkan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan. Syarat dan ketentuan harus disosialisasikan kepada karyawan. Tujuannya agar promosi jabatan dapat diketahui apakah setiap karyawan memiliki kesempatan untuk dapat mengikuti program promosi jabatan (Ahmad Fadli, 2020). lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang terdapat di sekitar pekerja seperti pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja serta berupa sarana dan prasarana yang ada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi pembentukan perilaku dan prestasi para pekerja (Sudiarditha, *et al*, 2016). Menurut (Marzuqi,2021) Lingkungan kerja fisik terkait dengan kondisi pencahayaan, cuaca, suhu udara, tata letak perusahaan, struktur gedung, dan lokasi kerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H 3= Pengaruh Promosi Jabatan (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)