

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kepuasan Kerja

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

Rizky, et al (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.

Ali dan Agustian (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Masing-masing individu memiliki tingkat kepuasan berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya.

Kristinae (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Parimita, et al (2018) menyatakan

bahwa kepuasan kerja adalah sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon seseorang terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan melibatkan aspek kognitif, afektif, dan reaksi evaluatif atau sikap terhadap pekerjaan.

2.1.2 Indikator Kepuasan Kerja

Suparta dan Ardana (2019) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kepuasan kerja adalah, sebagai berikut:

1. Pekerjaan, yaitu bagaimana sebuah pekerjaan memiliki daya tarik untuk dikerjakan dan diselesaikan. Pekerjaan tersebut juga bisa dijadikan sebagai kesempatan untuk belajar dan mengemban tanggung jawab
2. Gaji penghasilan, yaitu merupakan imbalan yang diperoleh berdasarkan hasil/ usaha kerja yang dilakukan. Gaji digunakan karyawan dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan dalam hidupnya termasuk sandang, pangan, dan papan. Kebutuhan hidup yang tercukupi akan dapat memberikan kepuasan dalam diri karyawan
3. Kesempatan promosi, yaitu berkaitan dengan kesempatan karyawan untuk lebih maju dalam organisasi. Promosi atas dasar senioritas akan memberikan kepuasan berbeda bila dibandingkan promosi atas dasar kinerja.

4. Penyelia atau pengawasan kerja, yaitu menunjukkan sejauh mana kemampuan penyelia dalam menunjukkan kepedulian pada karyawan seperti memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku
5. Rekan kerja, yaitu memiliki rekan kerja yang kooperatif. Rekan kerja maupun tim kerja yang menyenangkan dan mendukung akan membuat pekerjaan menjadi efektif.
6. Kondisi kerja, yaitu mengacu peraturan dan prosedur-prosedur dalam pekerjaan. Kondisi pekerjaan dapat berupa jam kerja, temperatur, perlengkapan kantor serta lokasi pekerjaan

2.1.3 Budaya Organisasi

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.

Rizky, et al (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 anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi 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. Robbins dalam Adamy (2016, p. 32) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota - anggota organisasi dan menjadi suatu sistem dari makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah adalah nilai-nilai, kepercayaan-kepercayaan dan prinsip-prinsip yang berfungsi sebagai dasar sistem manajemen organisasi, yang telah lama berlaku disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku sebagai suatu konsep yang dapat untuk mengukur kesesuaian dari tujuan organisasi, strategi dan organisasi tugas, serta dampak yang dihasilkan.

2.1.4 Karakteristik Budaya Organisasi

Robbin dan Judge dalam Adamy (2016, p. 34) terdapat tujuh karakteristik budaya organisasi dalam sebuah organisasi adalah sebagai berikut

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko, sejumlah mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil risiko.
2. Perhatian pada hal-hal rinci, sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan presisi, analisis dan perhatian pada hal-hal detail.
3. Orientasi hasil, sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi pada orang, sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang-orang yang ada dalam organisasi.
5. Orientasi tim, sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja diorganisasi pada tim ketimbang pada individu-individu.
6. Keagresifan, sejauh mana orang bersifat agresif dan kompetitif ketimbang santai.
7. Stabilitas, sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan

2.1.5 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. Organisasi mengambil resiko, belajar dari kesalahan dan memiliki kapabilitas serta pengalaman untuk menciptakan perubahan.
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.

2.1.6 Motivasi Kerja

Christianto dan Putra (2016) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah merupakan keinginan bekerja untuk mencapai suatu tujuan, dimana keinginan tersebut dapat merangsang dan mendorong seseorang mau melakukan pekerjaan.

Mubarok dan Zein (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah kekuatan, arah perilaku dan faktor- faktor yang mempengaruhi orang untuk berperilaku dalam cara tertentu dalam menjalankan pekerjaan mereka.

Kristinae (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku seseorang dalam suatu organisasi, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan atau ketahanan dalam menghadapi suatu halangan atau masalah.

Parimita, et al (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.

Bahri dan Nisa (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Wuwungan, et al (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam maupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.

Busro (2018, p. 51) menyatakan bahwa 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 ke arah tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah kekuatan yang muncul dari dalam maupun dari luar diri seseorang yang menentukan arah dari perilaku seseorang dalam suatu organisasi, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan atau ketahanan dalam menghadapi suatu halangan atau masalah.

2.1.7 Prinsip Motivasi kerja

Busro (2018, p. 51) menyatakan bahwa terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan menurut di antaranya:

1. Prinsip partisipasi, yaitu dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
2. Prinsip komunikasi, yaitu pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip mengakui andil bawahan, yaitu pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
4. Prinsip pendelegasian wewenang, yaitu pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
5. Prinsip memberi perhatian, yaitu pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

2.1.8 Indikator Motivasi kerja

Christianto dan Putra (2016) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Bekerja sesuai standar, yaitu karyawan selalu bekerja sesuai dengan standar peraturan pekerjaan yang ada di perusahaan.
2. Senang bekerja keras, yaitu karyawan selalu bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan
3. Sedikit memerlukan pengawasan, yaitu perlunya pengawasan dalam membangun motivasi kepada karyawan
4. Memiliki semangat kerja yang tinggi, yaitu karyawan selalu bekerja dengan penuh semangat
5. Tidak mudah mengeluh, yaitu karyawan tidak mudah mengeluh dalam melaksanakan pekerjaan

6. Tidak mudah menyerah, yaitu karyawan tidak mudah menyerah dalam menghadapi permasalahan maupun tantangan pekerjaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Kajian pustaka penelitian terdahulu ini berfungsi untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan yang akan dilakukan. Berikut merupakan tabel penelitian terdahulu yang dianggap relevan dan dijadikan rujukan dari penelitian ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Metode Analisis	Hasil
1	Rizky, et al (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pizza Hut Jakarta Timur	Regresi Linear Berganda	Hasil pengujian simultan antara disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja Karyawan Pizza Hut Jakarta Timur
2	Suparta dan Ardana (2019)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pengembangan Pariwisata Indonesia Persero	Regresi Linear Berganda	Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pengembangan Pariwisata Indonesia Persero
3	Saputra dan Adnyani (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Slippery Stone Greek Restaurant And Bar	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, dan budaya organisasi berpengaruh Terhadap kepuasan kerja Pada Slippery Stone Greek Restaurant And Bar
4	Christanto (2017)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor BPKAD Kabupaten Bojonegoro	Regresi Linear Berganda	Variabel kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bojonegoro
5	Mubarak dan Zein (2019)	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Rahman Teknik Perkasa Bekasi	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan karyawan pt rahman Teknik Perkasa Bekasi

6	Kristinae (2018)	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan di Pujasera Palangka Raya)	Regresi Linear Berganda	variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Pujasera Palangka Raya
7	Parimita, et al (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Tridaya Eramina Bahari	Regresi Linear Berganda	variabel motivasi kerja dan kompensasi dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT. Tridaya Eramina Bahari
8	Agustini, et al (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Bank Tabungan Negara Cabang Medan	Regresi Linear Berganda	Dari hasil pegujia hipotesis maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara Cabang Medan
9	Nugraha dan Rozak (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Persepsional Pada Karyawan PT. Bank Bukopin Cabang Tasikmalaya	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank Bukopin Cabang Tasikmalaya.
10	Wuwungan, et al (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado	Regresi Linear Berganda	Hasil Penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado
11	Ratnaningsih (2018)	Pengaruh Promosi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja: Studi Pada Bank BJB Se-Priangan Timur	Regresi Linear Berganda	promosi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
12	Verasari (2017)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan pada Bank BCA.	Regresi Linear Berganda	ada pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bank BCA
13	Janićijević et al., (2018)	<i>The Influence Of Organizational Culture On Job Satisfaction employees from companies in Monteneg</i>	<i>Quantitative and Multivariate analysis</i>	<i>The research shows that employees' job satisfaction level systematically and significantly varies in different organizational culture types, proving that organizational culture is a job satisfaction factor;</i>

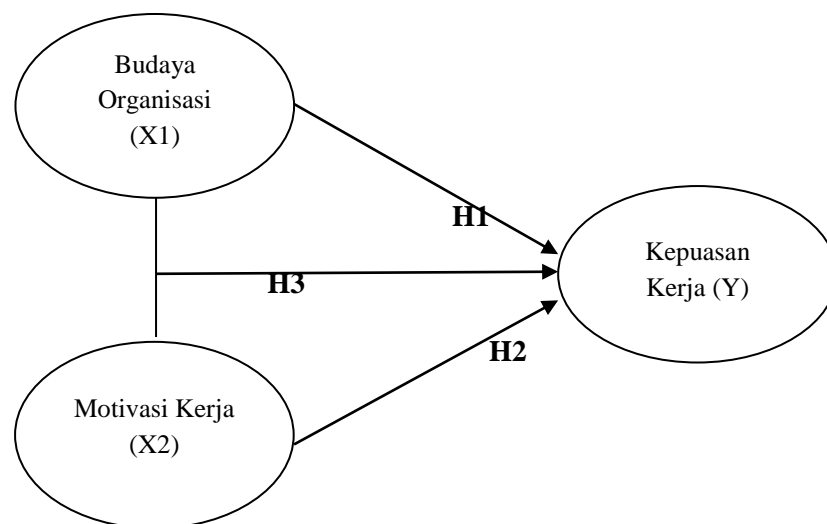
14	Wae-esor, et al (2016)	<i>The Relationship Between Work Motivation And Job Satisfaction Of Muslim Public Health Employees In Pattani Province, Thailand</i>	<i>Correlation Analysis</i>	<i>Result of the correlation analysis revealed similarity to previous findings in which there is a significant positive relationship between work motivation and job satisfaction</i>
----	------------------------	--	-----------------------------	---

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Berdasarkan Tabel 2.1 terkait penelitian terdahulu, terdapat kesamaan maupun perbedaan dengan penelitian yang dilakukan saat ini yaitu menggunakan variabel bebas dan variabel terikat yang sama dan juga perbedaan penelitian terletak pada variabel bebas yang digunakan serta penambahan variabel bebas dan objek penelitian.

2.3 Kerangka Pemikiran

Gambar di bawah ini merupakan kerangka pemikiran dalam model penelitian mengenai budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BUMN di Bandar Lampung:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Pengembangan Hipotesis

2.4.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Dengan adanya persepsi-persepsi mengenai budaya organisasi yang bersifat mendukung atau tidak mendukung, yang kemudian akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di dalam perusahaan. 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. Hasil temuan penelitian yang dilakukan oleh Ali dan Agustian (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya semakin baik budaya organisasi dalam suatu perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, jika di dalam organisasi terdapat misi, konsistensi, adaptabilitas dan pelibatan karyawan terhadap organisasi, maka hal tersebut berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan pengembangan hipotesis diatas maka hipotesis diajukan penulis adalah, sebagai berikut :

H1 : Budaya Organisasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank BUMN Di Bandar Lampung

2.4.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi kerja yang tinggi pada karyawan akan mendorong semangat kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, kuat dan lemahnya motivasi kerja karyawan dapat menentukan besar atau kecilnya kepuasan kerja karyawan. Christianto dan Putra (2016) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah

merupakan keinginan bekerja untuk mencapai suatu tujuan, dimana keinginan tersebut dapat merangsang dan mendorong seseorang mau melakukan pekerjaan. Hasil temuan penelitian yang dilakukan oleh Mubarak dan Zein (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, semakin meningkatnya motivasi kerja karyawan akan meningkat kepuasan kerja karyawan. Dengan cara memperhatikan, mengidentifikasi kebutuhan dan mengarahkan mereka. Seperti, jenjang karir yang jelas, gaji yang sesuai dengan peraturan pemerintah, adanya bonus atau hadiah pada saat pekerjaan selesai tepat waktu, jaminan rasa aman seperti tersedianya asuransi keselamatan dan kesehatan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan pengembangan hipotesis diatas maka hipotesis diajukan penulis adalah, sebagai berikut :

**H2 : Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan Bank BUMN Di Bandar Lampung**

**2.4.3 Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap
Kepuasan Kerja**

Budaya mampu berinteraksi dengan pekerjaan serta berorientasi pada karyawannya. budaya organisasi memiliki tanggung jawab terhadap kesejahteraan dari setiap masing-masing anggotanya (Christanto, 2017) dan motivasi penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga mencapai hasil yang dikehendaki oleh perusahaan (Christianto dan Putra, 2016). Hasil temuan penelitian yang dilakukan oleh Rizky, et al (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja

karyawan dan hasil temuan penelitian yang dilakukan oleh Parimita, et al (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya jika budaya dan motivasi kerja dilaksanakan dgn baik secara bersama-sama maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan pengembangan hipotesis diatas maka hipotesis diajukan penulis adalah, sebagai berikut :

H3 : Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank BUMN Di Bandar Lampung

