

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Tinjauan Teori

2.1.1. Manajemen

Manajemen adalah aktifitas kerja yang dilakukan dalam sebuah kegiatan mengawasi dan mengkoordinasi kerja orang lain sehingga aktifitas tersebut dapat berjalan dengan efektif dan efisien (Robbins dan Coulter, 2018). Efektif dalam perusahaan adalah dapat mencapai tujuan perusahaan dengan adanya perencanaan dan keputusan yang tepat, sedangkan Efisien adalah perusahaan harus bijak dalam menggunakan biaya yang dikeluarkan dengan adanya sumber daya manusia yang dimiliki sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai (Robbins dan Coulter, 2018).

Ketika dalam sebuah perusahaan adanya koordinasi dan kontrol yang baik dari seorang atasan, perusahaan dapat berjalan secara optimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Manager yang berperan aktif dalam perusahaan akan berdampak baik terhadap organisasi yang dapat melampaui tujuan yang akan dicapai ketika dilakukan oleh seseorang yang bertindak sendiri (Kinicki & Williams, 2016).

Menurut Nickels et al. (2018) berpendapat bahwa manajemen adalah adanya sebuah proses perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah disepakati melalui adanya perencanaan yang jelas, pengorganisasian, pengawasan atau sebagai tahap kontrol dalam perusahaan serta adanya penggerakan. Manajemen

dibeda-bedakan tergantung aspek yang difokuskan. Pembagian manajemen adalah sebagai berikut (Nickels et al., 2018):

1. Manajemen Pemasaran

Manajemen Pemasaran bertanggung jawab untuk merancang, melaksanakan, dan memantau strategi pemasaran yang mendukung tujuan perusahaan. Tim ini fokus pada pengenalan produk atau layanan, penentuan target pasar, pengembangan kampanye promosi, dan analisis perilaku konsumen. Anggota tim Pemasaran juga bekerja sama dengan tim Penjualan untuk mencapai target penjualan dan mempertahankan pangsa pasar.

2. Manajemen Keuangan

Manajemen Keuangan memiliki tanggung jawab terkait pengelolaan keuangan perusahaan. Ini mencakup perencanaan anggaran, pengelolaan arus kas, analisis investasi, dan pelaporan keuangan. Tim ini berperan dalam membuat keputusan keuangan strategis, meminimalkan risiko keuangan, dan memastikan kesehatan keuangan jangka panjang perusahaan.

3. Manajemen Operasi

Manajemen Operasi fokus pada efisiensi proses bisnis. Ini mencakup perencanaan produksi, rantai pasokan, kontrol persediaan, dan peningkatan proses operasional. Anggota tim Operasi bekerja untuk meningkatkan produktivitas, mengurangi biaya produksi, dan memastikan kualitas produk atau layanan sesuai standar perusahaan.

4. Manajemen TI (Teknologi Informasi)

Manajemen TI bertanggung jawab atas infrastruktur teknologi perusahaan. Mereka mengelola sistem informasi, keamanan data, pengembangan perangkat lunak, dan inovasi teknologi. Tim ini memastikan bahwa teknologi yang digunakan mendukung tujuan bisnis, meningkatkan efisiensi, dan memenuhi kebutuhan pengguna.

5. Manajemen Riset dan Pengembangan (R&D)

Tim R&D fokus pada inovasi produk dan layanan. Mereka melakukan penelitian pasar, mengidentifikasi tren industri, dan merancang produk baru atau meningkatkan yang sudah ada. Manajemen R&D juga bekerja sama dengan tim Pemasaran untuk memahami kebutuhan pelanggan dan menciptakan nilai tambah melalui pengembangan produk.

6. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian integral dari struktur organisasi yang bertanggung jawab untuk mengelola aspek-aspek terkait karyawan dan potensi manusia di dalam perusahaan. Fungsi utama Manajemen SDM adalah mengoptimalkan kontribusi sumber daya manusia terhadap pencapaian tujuan bisnis.

2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Dessler (2017) mengungkapkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses manajemen dimana memperoleh, menilai, memberikan pelatihan kepada karyawan, adanya hubungan kerja yang baik, terdapat masalah keadilan

yang seimbang, memperhatikan keselamatan dan kesehatan para karyawan dalam pekerjaannya serta memberikan kompensasi, tunjangan atau bonus kepada para karyawan (Dessler, 2017).

Manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2016) adalah ilmu dan seni mengendalikan peran dan hubungan tenaga kerja untuk memastikan bahwa mereka produktif dan efisien dalam memajukan tujuan bisnis, tenaga kerja, dan masyarakat. Dengan demikian, Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) diartikan sebagai proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan serta pemeliharaan hubungan industrial sampai dengan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan. Tujuan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan pemangku kepentingan (Kasmir, 2016).

Berdasarkan kesimpulan diatas peran sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting bagi perkembangan perusahaan, sehingga perlu adanya peran dari atasan untuk memilih calon kandidat yang tepat sesuai dengan kriteria perusahaan. Sumber daya manusia adalah sebuah sistem, implementasi, serta adanya kebijakan dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap *attitude* atau perilaku karyawan dalam perusahaan (Noe, 2017).

Menurut pendapat Dessler (2017) bahwa terdapat beberapa penjelasan mengenai fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu :

1. Para karyawan melakukan pekerjaan analisis dapat ditentukan dari karakteristik para karyawan dalam bekerja.
2. Melakukan perencanaan kebutuhan sumber daya manusia dalam perusahaan

dan merekrut karyawan sesuai dengan kriteria yang diinginkan.

3. Memilih calon kandidat karyawan.
4. Melakukan pelatihan dan orientasi pada calon kandidat.
5. Mengatur upah dan gaji karyawan.
6. Perusahaan dapat memberikan tunjangan atau benefit kepada karyawan.
7. Melakukan penilaian terhadap karyawan.
8. Mampu berkomunikasi dengan baik (Kedisiplinan karyawan, Wawancara).
9. Perusahaan dapat mengembangkan kemampuan manajer dan memberikan pelatihan kepada karyawan
10. Perusahaan mampu membangun komitmen karyawan.

Dari beberapa pendapat yang telah dijelaskan diatas bahwa teori yang paling mendukung adalah teori Dessler dimana menjelaskan tentang *human resources management* bahwa proses manajemen dimana memperoleh, menilai, memberikan pelatihan kepada karyawan, adanya hubungan kerja yang baik, terdapat masalah keadilan yang seimbang, memperhatikan keselamatan dan kesehatan para karyawan dalam pekerjaannya serta memberikan kompensasi, tunjangan atau bonus kepada para karyawan.

2.1.3. Proses Manajemen

Menurut pendapat Robbins dan Coulter (2018), dalam sebuah manajemen terdapat proses manajemen yang dilakukan oleh para manager yaitu *Planning, Organizing, Leading, dan Controlling*. Berikut adalah beberapa definisi

mengenai proses manajemen yang dilakukan :

1. *Planning* adalah sebuah proses untuk menetapkan perencanaan untuk proses kedepan dalam perusahaan dan mengambil keputusan dalam mencapai tujuan perusahaan.
2. *Organizing* adalah sebuah proses mengarahkan perusahaan agar lebih terkontrol dengan memberikan tanggung jawab lebih kepada karyawan, sehingga perusahaan dapat memberikan spesifik pekerjaan kepada karyawan.
3. *Leading* adalah proses seorang pemimpin mampu memberikan arahan dalam perusahaan dengan tujuan karyawan dapat termotivasi langsung oleh atasan.
4. *Controlling* adalah sebuah proses adanya kontrol atau pengendalian dalam perusahaan dengan menetapkan standar yang dimiliki perusahaan dimana karyawan dapat memenuhi standar kualitas yang berlaku dalam perusahaan.

2.1.4. Leadership

Leadership adalah kemampuan yang dimiliki seseorang yang berpengaruh dalam organisasi demi mencapai visi dan misi atau tujuan yang diinginkan (Kinicki & Williams, 2016). Berdasarkan kesimpulan diatas bahwa biasanya *leadership* mempunyai peran yang dapat mempengaruhi bawahannya dalam bekerja maka peran *leadership* sangat penting untuk meningkatkan komitmen karyawan demi mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi.

Menurut pendapat (Kinicki & Williams, 2016) *leadership* adalah

kemampuan seseorang untuk mempengaruhi karyawannya dalam bekerja secara sukarela agar dapat mencapai tujuan organisasi. Selain itu menurut (Kinicki & Williams, 2016) berpendapat bahwa terdapat sikap yang harus dimiliki *leader*, yaitu:

1. Memiliki jiwa *visioner*.
2. Dapat menjadi panutan dan berfokus dengan visi yang jelas.
3. Seorang atasan dapat mengatur para karyawannya atau bawahan.
4. Dapat menjadi orang yang inspiratif.
5. Seorang atasan harus bertindak tegas.
6. Mampu menanggapi dan melakukan tindakan untuk karyawannya sertadapat memprioritaskan orang lain di atas dari pada diri sendiri.
7. Seorang *leader* juga dapat membuat kesalahan dalam memimpin yang bisa berbanding terbalik dengan visi, misi, serta tujuan dalam organisasi.

Jika dilihat berdasarkan penjelasan diatas terdapat beberapa karakteristik yang harus dimiliki oleh seorang atasan dalam organisasi agar peran atasan dapat memotivasi para karyawannya yang akan berpengaruh dalam komitmen karyawan dalam bekerja akan lebih menginspirasi dan adanya rasa dihargai dalam organisasi tersebut.

Menurut Pendapat (Angelo, 2016) dalam menjadi seorang *leader* harus memiliki kekuatan atau "*power*", maka berikut adalah 5 kekuatan yang harus dimiliki oleh *leader*:

1. *Legitimate Power*

Legitimate Power adalah kekuatan yang dimiliki oleh semua manager.

Power atau kekuatan yang dihasilkan dari pekerjaannya dimana dengan posisi yang digunakan sebagai formal managers dalam perusahaan. Dengan memiliki posisi dalam perusahaan seorang *leader* memiliki kekuatan yang sah. Posisi atau jabatan tersebut diberikan dapat berupa pujian penghargaan positif atau bahkan kritikan ke hal yang negatif.

2. *Reward Power*

Reward Power adalah sebuah penghargaan atau bentuk apresiasi yang diberikan bawahannya untuk atasan. *Reward Power* yang diberikan dapat berupa promosi, kenaikan pangkat, pujian hingga kenaikan gaji.

3. *Coercive Power*

Coercive Power adalah sebuah kekuatan yang dimiliki oleh semua manager memberikan hukuman kepada bawahan atau karyawan. Hukuman yang diberikan oleh atasan dapat berupa surat peringatan baik tertulis maupun tidak tertulis sampai dengan pemberhentian kerja.

4. *Expert Power*

Expert Power adalah kekuatan yang dimiliki manager memiliki keahlian khusus atau dapat menemukan informasi yang dihasilkan seperti dapat mengetahui penempatan posisi karyawan, mengetahui keahlian karyawan, mengetahui jadwal para karyawan serta *skill tertentu*.

5. *Referent Power*

Referent Power adalah kekuatan yang dimiliki oleh manager berdasarkan daya tarik pribadi seseorang. Dengan karakter ciri khas seorang atasan yang memiliki ketertarikan tersendiri, dapat mempengaruhi karyawannya

dalam lingkungan kerja yang baik.

Menurut pendapat Pawirosumarto et al. (2017) *Leadership style* adalah sebuah metode yang dilakukan oleh pemimpin atau atasan agar dapat mempengaruhi perilaku kepada bawahannya. Selain itu juga dia mengemukakan bahwa *leadership style* merupakan suatu norma atau aturan yang dilakukan seorang atasan untuk mempengaruhi perilaku bawahannya.

Menurut Nickels et al. (2018), *leadership style* terbagi menjadi 3 teori karakteristik, yaitu:

1. *Autocratic*

Gaya kepemimpinan seorang atasan dimana melakukan pengambilan keputusan tanpa campur tangan dari orang lain.

2. *Democratic*

Gaya kepemimpinan dimana seorang atasan dapat mempengaruhi bawahannya sehingga karyawan dapat terlibat langsung dalam kerjasama yang dapat melatih karyawan dalam mengambil tindak keputusan.

3. *Free-rein*

Gaya kepemimpinan ini memiliki sikap pemimpin yang memberikan kebebasan dalam melakukan pekerjaan kepada bawahannya dimana atasan telah menetapkan target atau tujuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan pendapat para ahli yang telah dikemukakan diatas bahwa peneliti menggunakan *leadership style* menurut Pawirosumarto et al. (2017), dimana dijelaskan bahwa *leadership style* adalah sebuah metode yang dilakukan

oleh pemimpin atau atasan agar dapat mempengaruhi perilaku kepada bawahannya. Selain itu juga dia mengemukakan bahwa *leadership style* merupakan suatu norma atau aturan yang dilakukan seorang atasan untuk mempengaruhi perilaku bawahannya.

2.1.5. Work Environment

Work Environment adalah suatu tempat atau yang sering disebut lingkungan kerja untuk para karyawan dalam melakukan aktivitas kerja, lingkungan kerja dapat berpengaruh positif maupun negatif. Dalam lingkungan yang kondusif akan berdampak kepada pekerjaan karyawan yang lebih optimal begitu juga sebaliknya jika lingkungan kerja kurang kondusif mempengaruhi kerja karyawan yang kurang maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan (Pawirosumarto et al., 2017).

Menurut pendapat para ahli diatas, peneliti menggunakan pengertian *work environment* yang dikemukakan oleh Pawirosumarto et al., (2017), bahwa *work environment* adalah suatu tempat atau yang sering disebut lingkungan kerja untuk para karyawan dalam melakukan aktivitas kerja, lingkungan kerja dapat berpengaruh positif maupun negatif. Dalam lingkungan yang kondusif akan berdampak kepada pekerjaan karyawan yang lebih optimal begitu juga sebaliknya jika lingkungan kerja kurang kondusif mempengaruhi kerja karyawan yang kurang maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan.

2.1.6. *Employee Motivation*

Motivation adalah sebuah dorongan langsung oleh perusahaan dengan tujuan dapat meningkatkan kepuasan para karyawan sehingga karyawan akan termotivasi untuk dapat mencapai target perusahaan sehingga karyawan diberikan motivasi sebagai kebutuhan (Efendi, 2020). Ketika seorang atasan memberikan langsung motivasi kepada bawahannya para karyawan akan merasa lebih dihargai sehingga akan memberikan dorongan lebih dalam meningkatkan kerja karyawan.

Employee Motivation adalah suatu aturan yang bermakna dalam perusahaan dan yang terpenting sebuah mekanisme di tempat kerja. Maka dari itu, *employee motivation* menjadi sebuah tantangan dalam perusahaan ketika ingin menambhaknya performa karyawan. (Reizer et al., 2019)

Menurut Kadarisman dalam Erri dan Fajrin (2018), berpendapat bahwa terdapat 2 faktor untuk mempengaruhi motivasi, yaitu :

1. *Internal*

Faktor *internal* adalah faktor yang ada dalam diri karyawan tersebut. Contoh faktor internal ini diantaranya adanya kebutuhan pribadi karyawan tersebut sehingga adanya sebuah keinginan karyawan yang ingin dicapai.

2. *Eksternal*

Faktor *eksternal* adalah faktor yang berasal dari luar. Contohnya ketika seorang karyawan dipengaruhi oleh faktor luar seperti lingkungan dalam tempat kerja, atasan dan bawahannya memiliki hubungan komunikasi yang baik dalam perusahaan akan meningkatkan rasa komitmen dimana dapat

mempengaruhi rasa semangat bekerja serta adanya fasilitas yang diberikan dalam perusahaan.

Berdasarkan dari beberapa teori diatas, penulis menyimpulkan bahwa *employee motivation* adalah ketika perusahaan dapat memberikan dorongan atau sebuah motivasi langsung kepada karyawannya, karena jika karyawan merasa termotivasi, dapat meningkatkan performa karyawan dalam bekerja yang berdampak akan tercapainya tujuan perusahaan. Selain itu pentingnya memberikan motivasi langsung kepada karyawan baik secara internal dapat berupa pujian atau bahkan eksternal dengan memberikan fasilitas kepada seluruh karyawan yang terlibat dalam perusahaan akan lebih meningkatkan rasa motivasi dalam bekerja untuk lebih baik lagi.

2.1.7. Job satisfaction

Kepuasan Kerja adalah sebuah sikap atau keadaan emosi yang menyenangkan dan positif dalam diri seorang karyawan yang berasal dari penilaian pekerjaan dalam menjalankan pekerjaan-pekerjaannya (Rustan, 2019). Sedangkan menurut (Muhammad Busro, 2018) sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya penghasilan yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima. Sangat penting bagi para manajer untuk memperhatikan sikap-sikap karyawan, karena sikap seseorang dapat memberi peringatan yang terjadi di dalam organisasi yang berdampak terhadap perilaku karyawan. Karyawan yang terpuaskan dan berkomitmen tinggi terhadap organisasi akan memiliki tingkat

kemungkinan yang rendah untuk keluar dari pekerjaannya, sebaliknya karyawan yang tidak terpuaskan akan cenderung memiliki tingkat kemungkinan yang rendah keluar dari pekerjaannya.

Ada faktor-faktor tertentu yang mempengaruhi setiap karyawan dalam kepuasan kerja mereka, yaitu faktor psikologi, sosial dan fisik menurut Muhammad Busro, (2018). Faktor-faktor tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Faktor psikologis merupakan faktor-faktor yang mampu mempengaruhi kejiwaan mereka, seperti motivasi kerja, minat, sikap terhadap pekerjaan dan ketrampilan
2. Faktor sosial yang berkaitan dengan hubungan sosial antara mereka dengan orang-orang disekitarnya, seperti interaksi sosial yang baik antar pegawai dan atasan
3. Faktor fisik berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja karyawan dan kondisi fisik, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, suhu udara dan kondisi kesehatan pegawai.

Menurut (Rustan, 2019) Terdapat lima indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja yaitu :

1. Pekerjaan, kepuasan ini tercapai bilamana pekerjaan seorang pegawai sesuai dengan minat dan kemampuan pegawai itu sendiri.
2. Gaji, bagaimana pegawai merasa gaji atau upah yang diterimanya sesuai dengan beban kerjanya dan seimbang dengan pegawai lain yang

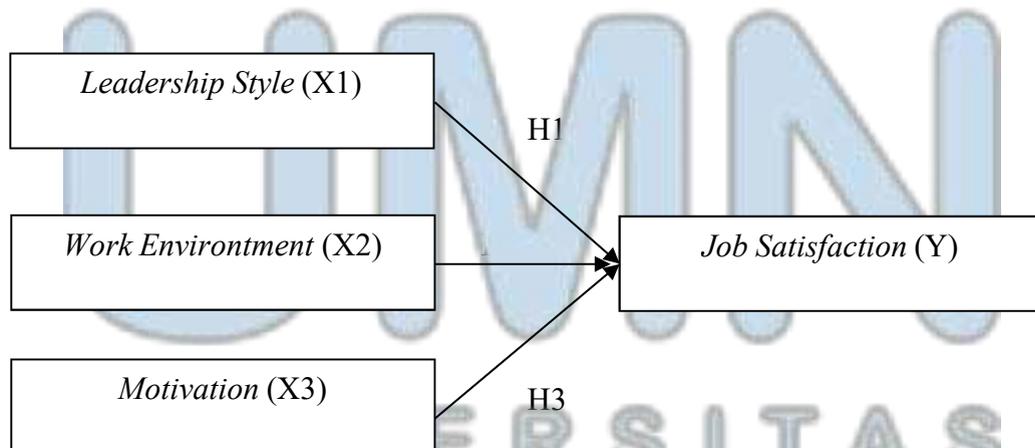
bekerja diorganisasi itu. Perasaan

3. Promosi, kesempatan untuk meningkatkan posisi jabatan pada struktur organisasi.
4. Supervisi, bagaimana pegawai merasa memiliki atasan yang mampu memberikan bantuan teknis.
5. Rekan kerja, pegawai merasa puas terhadap rekan-rekan kerjanya yang mampu memberikan bantuan teknis dan motivasi.

2.2. Model Penelitian

Penelitian ini akan meneliti mengenai pengaruh leadership style, work environment dan motivation terhadap job satisfaction. Model penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1 Model Penelitian



Sumber: Al-Sada et al., 2017

2.3. Hubungan Antar Variabel

2.3.1. Pengaruh Leadership Style terhadap Job Satisfaction

Leadership style yang diterapkan oleh pemimpin dapat mempengaruhi kebijakan serta aktivitas yang berlangsung dalam perusahaan, termasuk juga pada kepuasan kerja dari karyawan. Hal tersebut berpengaruh karena apa yang diperoleh karyawan, peraturan yang berlaku, cara pengerjaan tugas dan yang lainnya dipengaruhi oleh pemimpinnya walaupun mungkin untuk beberapa hal tertentu sudah ada standart nasionalnya. Hubungan antara pemimpin dan bawahannya pun mempengaruhi kepuasan dari bawahannya tersebut. Kepuasan karyawan menjadi penting untuk dikelola dan dijaga oleh pemimpin organisasi karena karyawan yang puas biasanya cenderung lebih mengabdikandirinya pada perusahaan. Selain itu juga, apabila karyawan tidak memiliki rasa puas maka akan mengakibatkan adanya hal yang merugikan perusahaan misalnya malas bekerja, mogok kerja, hingga hal lainnya yang tidak diinginkan (Bryan & Cicciu, 2022).

Parwirosumarto et al., (2017, Hanasya (2016), Othman, Wan., et al(2020), Zainuddin, Mohamed., Asaari, Muhammad (2020), Ayca (2019) dan Bryan & Cicciu (2022) menemukan bahwa *leadership style* memiliki pengaruh terhadap *job satisfaction*.

Untuk itu *leadership style* dalam penelitian ini peneliti tetapkan sebagai variabel X1. sehingga *leadership style* yang positif dirasa dapat meningkatkan atau berpengaruh pada *Job satisfaction*.

H1: *Leadership style* memiliki pengaruh positif terhadap *Job satisfaction*

2.3.2. Pengaruh Work Environment terhadap Job Satisfaction

Lingkungan kerja yang aman, sehat dan nyaman sangatlah berpengaruh besar pada karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan. Lingkungan kerja dalam perusahaan terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis (Rustan, 2019)

Dalam lingkungan kerja pada saat ini, kebanyakan karyawan akan merasa senang apabila ruangan yang ditempati memiliki warna yang cerah, bersih dan membuat lingkungan kerja menjadi lebih nyaman. Dengan tempat yang bersih karyawan akan senang dan betah untuk bekerja. Demikian dengan penerangan, ruang gerak, kebisingan keamanan dan peralatan yang memadai akan membuat karyawan menjadi merasa puas dalam bekerja (Busro, 2018).

Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja psikis yaitu hubungan antara karyawan dengan karyawan dan hubungan antara karyawan dengan pemimpin. Dalam mempengaruhi orang lain, pemimpin harus mengerti kondisi dan situasi karyawan yang artinya pemimpin harus mengetahui apa yang dibutuhkan karyawan dalam bekerja. Apabila kebutuhan karyawan terpenuhi maka akan timbul rasa senang dan bergairah dalam menghadapi pekerjaan dan akan meningkatkan rasa tanggung jawab (Atmojo, Priyo et al.,2022). Danish, Rizwan. Ramzan, Sidra. Ahmad, Farid (2013) juga menemukan bahwa *work environment* dapat memiliki pengaruh terhadap *job satisfaction* karyawan.

Berkaca pada pemaparan di atas, maka *work environment* sebagai variabel X2 dikatakan dapat berpengaruh positif terhadap *Job satisfaction*, sehingga

adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah,

H2: *Work environment* memiliki pengaruh positif terhadap *Job satisfaction*

2.3.3. Pengaruh Motivation terhadap Job Satisfaction

Motivasi akan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Apabila seorang karyawan setiap hari bekerja di sebuah perusahaan dengan memiliki motivasi kerja yang baik, tentu akan memberikan dampak yang positif pada loyalitas dan tentunya karyawan akan memiliki kepuasan kerja yang baik pula. Al-sada (2017) mengatakan bahwa seseorang yang bekerja karena bekerja itu merupakan kondisi bawaan seperti bermain atau beristirahat untuk aktif dan mengerjakan sesuatu. Jadi dorongan seseorang atau motivasi untuk melakukan sebuah pekerjaan bertujuan untuk mendapatkan sebuah kepuasan (Bytyqi, Qendriy, 2020). Othman, Wan., et a (2020) juga menemukan bahwa motivasi yang diberikan oleh atasan akan memberikan kepuasan kerja kepada karyawan yang berdampak pada peningkatan kerja.

Melalui studi literatur yang dipaparkan, *motivation* peneliti tetapkan sebagai variabel X3 yang akan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *Job satisfaction*, sehingga adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah,

H3: *Motivation* memiliki pengaruh positif terhadap *Job satisfaction*

2.4. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1. Tabel Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Publikasi	Judul Penelitian	Temuan Penelitian	Manfaat Penelitian
1.	Al-Saba et al (2017)	EuroMed Journal of Business	<i>Influence of organizational culture and leadership style on employee satisfaction, commitment and motivation in the educational sector in Qatar</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat hubungan positif yang signifikan diamati antara budaya organisasi dan kepuasan kerja; 2. Budaya organisasi yang berpengaruh pada komitmen organisasi; 3. Kepemimpinan partisipatif berpengaruh pada kepuasan kerja; 	Melalui penelitian ini dapat mengetahui pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan, komitmen dan motivasi kerja serta definitif dari variabel tersebut sebagai landasan dalam penelitian ini
				<ol style="list-style-type: none"> 4. kepemimpinan direktif berpengaruh pada pekerjaan kepuasan; 5. kepuasan kerja berpengaruh pada motivasi kerja; 6. kepuasan kerja berpengaruh pada Komitmen Organisasional 	
2.	Parwirosumarto et al., (2017)	International Journal of Law and Management	<i>The effect of work environment, leadership style, and organizational</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>work environment, leadership styles</i>, dan juga budaya organisasi akan 	Melalui penelitian ini, peneliti dapat melihat pengaruh dari <i>job</i>

No	Peneliti	Publikasi	Judul Penelitian	Temuan Penelitian	Manfaat Penelitian
			<i>culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia</i>	memberikan pengaruh secara positif dan juga signifikan terhadap kepuasan kerja dari karyawan. sehingga bila terdapat lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan	<i>satisfaction</i> serta definitif dari variabel tersebut sebagai landasan dalam penelitian ini.
				juga budaya organisasi yang positif, maka kepuasan karyawan juga akan tinggi. 2. Kepuasan kerja dari karyawan tidak memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap performa dari karyawan	
3.	Hanasya (2016)	Procedia (Social and Behavioral Sciences Journal)	<i>Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Job satisfaction</i>	1. <i>Employee engagement</i> memiliki efek yang positif terhadap <i>job satisfaction</i> . 2. Adapun temuan lainnya adalah <i>work environment</i> memiliki dampak positif yang signifikan terhadap <i>job satisfaction</i> .	Melalui penelitian ini, peneliti memiliki landasan dalam temuan bahwa <i>work environment</i> memiliki pengaruh terhadap <i>job satisfaction</i> dari karyawan.

No	Peneliti	Publikasi	Judul Penelitian	Temuan Penelitian	Manfaat Penelitian
4.	Ayca (2019)	Procedia Computer Science	The Impact of Authentic Leadership Behavior on Job Satisfaction: A Research on Hospitality Enterprises	5. <i>Leadership</i> memiliki pengaruh signifikan terhadap <i>job satisfaction</i>	Melalui penelitian ini peneliti memiliki acuan dalam temuan bahwa <i>leadership</i> akan memberikan dampak pada <i>job satisfaction</i> karyawan
5.	Bytyqi, Qendrim (2020)	Prizren Social Science Journal	<i>The Impact of Motivation on Job satisfaction: An Emperical Study with Kosovar Employees</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Motivation</i> dan juga <i>job satisfaction</i> merupakan faktor determinan yang secara langsung mempengaruhi kesuksesan suatu organisasi 2. <i>Work motivation</i> merupakan proses yang menginisiasikan dan menjaga suatu proses <i>goal oriented</i> dalam perusahaan 3. <i>work notivation</i> memberikan pengaruh yang positif dan kuat bagi <i>job satisfaction</i> karyawan suatu perusahaan 	Melalui penelitian tersebut, peneliti mengetahui bahwa <i>work motivation</i> memberikan pengaruh yang signifikan dan kuat dalam kepuasan kerja karyawan.

No	Peneliti	Publikasi	Judul Penelitian	Temuan Penelitian	Manfaat Penelitian
6.	Atmojo, Priyo <i>et al.</i> , (2022)	Budapest International Research and Critics Institute Journal	<i>Influence of Job satisfaction, Work Environment, and Work Motivation as Intervening Variables on Job Satisfaction of Employees Directorate General of Foreign Trade, Ministry of Trade</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Job satisfaction</i> serta <i>work environment</i> sebagai variabel exogenous memberikan efek positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan 2. <i>work environment</i> tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap <i>job satisfaction</i> karyawan 3. <i>Work motivation</i> dapat berperan sebagai variabel mediasi pada <i>job satisfaction</i> 	<p>Penelitian tersebut memiliki variabel mediasi yaitu <i>work motivation</i>, dan didapati <i>work motivation</i> berperan sebagai variabel mediasi.</p> <p>untuk itu penelitian ini akan melihat variabel <i>motivation</i> sebagai variabel independen</p>

No	Peneliti	Publikasi	Judul Penelitian	Temuan Penelitian	Manfaat Penelitian
7.	Othman, Wan., <i>et al</i> (2020)	Solid State Technology Journal	<i>Leadership Style, Work Motivation and Job satisfaction Among Trainers in the Center of Excellence – Malaysian Armed Forces (MAF)</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Individu yang memiliki komitmen terhadap perusahaannya akan setia dan mau untuk melakukan apapun demi kepentingan perusahaannya 2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara <i>leadership style</i> dan <i>organizational commitment</i>. 3. Motivasi juga menjadi penentu individu dalam membentuk komitmennya terhadap perusahaan. 	<p>Penelitian ini memberikan gambaran bagi peneliti mengenai pengaruh dari <i>leadership style</i> dan <i>work motivation</i> terhadap <i>job satisfaction</i> individu.</p> <p>Terdapat pengaruh pada masing-masing variabel X, dan peneliti ingin melihat apakah temuan yang serupa juga akan didapati pada populasi yang berbeda.</p>

No	Peneliti	Publikasi	Judul Penelitian	Temuan Penelitian	Manfaat Penelitian
8.	Zainuddin, Mohamed., Asaari, Muhammad (2020)	International Journal of Economics, Business and Management Research	<i>Leadership Styles And Job satisfaction Among Managers In Bahrain</i>	<p>1. Sebuah gaya kepemimpinan yang baik dari para pimpinan (managerial) mampu membuat karyawan atau bawahan menjadi berkomitmen dalam produktifitasnya pada perusahaan</p> <p>2. <i>Transformational leadership</i> memiliki pengaruh yang lebih positif ketimbang <i>transactional leadership</i></p>	Kepemimpinan menjadi proses bagaimana atasan mempengaruhi individu dengan posisi managerial dibawahnya untuk mencapai suatu tujuan. Untuk itu kepemimpinan ditemukan sebagai salah satu elemen penting dalam <i>job satisfaction</i> yang menjadi variabel dependen dalam penelitian ini

No	Peneliti	Publikasi	Judul Penelitian	Temuan Penelitian	Manfaat Penelitian
9.	Bryan & Cicciu (2022)	Journal of Professional Nursing	Perceptions of preceptors' authentic leadership and final year nursing students' self-efficacy, job satisfaction, and job performance	Kepemimpinan otentik memiliki pengaruh positif untuk <i>preceptorship</i> dan <i>self-efficacy</i> mahasiswa keperawatan, kepuasan kerja, yang dapat meningkatkan retensi perawat.	Melalui penelitian ini dapat diketahui bahwa <i>leadership</i> dapat memberikan pengaruh terhadap <i>job satisfaction</i>
10.	Danish, Rizwan, Ramzan, Sidra, Ahmad, Farid (2013)	Advances in Economics and Business Journal	<i>Effect of Perceived Organizational Support and Work Environment on Job satisfaction; Mediating Role of Self-Monitoring</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Efek dari <i>work environment</i> yang baik dan positif terhadap 680 karyawan menunjukkan bahwa elemen ini berpengaruh secara positif dan signifikan pada komitmen individu terhadap perusahaan tersebut 2. Karyawan akan merasa lebih nyaman jika berada dalam lingkungan kerja yang baik dan positif. 	Aspek <i>work environment</i> yang baik dan positif mempengaruhi kepuasan karyawan, untuk itu akan berpengaruh pada komitmennya pada perusahaan.

No	Peneliti	Publikasi	Judul Penelitian	Temuan Penelitian	Manfaat Penelitian
11.	Tumanggor, Apul. Kustiawan, Unggul (2022)	International Journal of Demos	<i>Antecedents of Job satisfaction That Influence Teacher Job Performance</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melihat pengaruh dari <i>job satisfaction</i> dan <i>work environmet</i> yang berkontribusi terhadap performa karyawan 2. <i>work environment</i> dan <i>empowring leadership</i> memberikan efek pada komitmen karyawan terhadap organisasi 	Penelitian ini memberikan gambaran terhadap variabel work environmnet dan juga leadership yang merupakan variabel independen dalam penelitian ini

UMN

UNIVERSITAS

MULTIMEDIA

NUSANTARA