

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Kepuasan Kerja

##### 1. Pengertian Kepuasan Kerja

Untuk mengawali pembahasan mengenai kepuasan kerja, perlu ditegaskan bahwa kepuasan kerja mempunyai arti yang beranake ragam, sehingga timbul berbagai pengertian baik dalam konsepnya maupun dalam arti analisisnya, menurut Wexley dan Yuki terjemahan shobarudin (2005:160) mendefinisikan kepuasan kerja adalah cara pekerja merasakan mengenai pekerjaannya. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa aspek pekerjaan, meliputi : upah/gaji, kondisi kerja, pengawasan, teman kerja, materi pekerjaan, jaminan kerja, seta kesempatan untuk maju

Anoraga (2006:82) mengungkapkan “bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyusuain diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk didalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis

Mangkunegara (2009:120) mengungkapkan tentang teori-teori kepuasan kerja yaitu : teori keseimbangan (*equity theory*), teori perbedaan ( *discrepancy theory*), teori pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment theory*), teori pandangan kelompok (*social reference group theory*), teori pengharapan (*expectancy theory*), dan teori dua faktor Herzberg, penjelasan mengenai teori tersebut diungkapkan oleh Mangkunegara (2009:120-123) sebagai berikut.

## 1. Teori keseimbangan (*Equity Theory*)

*Equity theory* kepuasan kerja seseorang tergantung apakah ia merasakan keadilan atau tidak atas suatu situasi. Perasaan keadilan atau ketidak adilan atas suatu situasi diperoleh seseorang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain, ada tiga elemen keadilan :

- a. *Input* adalah suatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai sumbangan terhadap pekerjaannya seperti : pendidikan, pengalaman, dan kecakapan.
- b. *Ouput* adalah suatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai hasil dari pekerjaannya seperti : gaji, status, symbol, dan penghargaan
- c. *Comparison person* adalah perbandingan rasio antara *input-outcome* dirinya dengan rasio *input-outcome* orang lain. Nilai perbandingan ini dirasakan cukup adil maka ia akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan bisa juga tidak, tetapi bila perbandiannya itu tidak seimbang dan merugikan akan menimbulkan ketidakpuasan.

## 2. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Teori ini pertama dipelopori oleh Proter. Berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Locke (1969) mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung kepada perbedaan antara apa yang didapat dengan apa yang diharapkan oleh pegawai. Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan, maka

pengawai tersebut puas, sebaliknya apabila yang didapat pengawai lebih rendah dari pada yang diharapkan, akan menyebabkan pengawai tidak puas.

### 3. Teori pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment Theory*)

Menurut teori, kepuasan kerja pengawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pengawai. Pengawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya, apabila kebutuhan pengawai tidak terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya, apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas.

### 4. Teori pandangan kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pengawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh pengawai dianggap kelompok acuan. Pegawai akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

### 5. Teori dua faktor dari Herzberg

Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederik Herzberg. Ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas dan tidak puas. Yaitu faktor pemeliharaan (*Maintenance factors*) dan faktor pemuksian (*Motivation factors*). Faktor pemeliharaan disebut pula, *dissatisfiers*, *hygiene factors*, *job context*, *extrinsic factors* yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan subordinate, upah, keamanan kerja, kondisi

kerja, dan status, sedangkan faktor pemotivasi disebut *satisfier, motivators, job content, intrinsic factor* yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan, kesempatan berkembang dan tanggung jawab

#### 6. Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*)

Teori pengharapan dikembangkan oleh Victor H. Vroom, kemudian teori ini diperluas oleh Porter dan Lawler, dan John Davis (1985:65). Vroom dalam Mangkunegara (2009:122) mengungkapkannya “bahwa kepuasan merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu, dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan memunculkannya”. Selanjutnya John Davis dalam Mangkunegara (2009:123) menjelaskan “bahwa pengharapan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus. Pengharapan merupakan suatu aksi yang berhubungan dengan hasil dari range 0-1. jika pegawai merasa tidak memungkinkan mendapatkan hasil maka harapannya adalah 0. Jika aksinya berhubungan dengan hasil tertentu maka harapannya bernilai 1. harapan pegawai secara normal adalah antara 0-1.

Dari teori-teori kepuasan yang telah dijelaskan di atas, yang paling sesuai yaitu teori perbedaan atau *discrepancy theory* (Wexley dan Yuki terjemahan Shobarudin 2005:144). Kepuasan kerja adalah sikap positif yang menyangkut penyesuaian diri para karyawan terhadap pekerjaannya, jika karyawan atau pegawai merasa puas terhadap pekerjaannya, maka dosen tersebut memiliki sikap positif dan bangga, serta menilai pekerjaannya tinggi, karena situasi dan kondisi kerja dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan dan harapannya.

## **B. Lingkungan Kerja**

### **1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Sangat penting dalam sebuah organisasi, khususnya pihak manajemen, untuk memastikan bahwa setia karyawan senantiasa termotivasi dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan. Salah satunya adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja. Hal ini penting sebab dapat mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam melaksanakan tugasnya

Menurut Agus Ahyari (Iewa & Subowo 2005) lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana karyawan bekerja, sedangkan kondisi kerja merupakan dimana karyawan tersebut bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kondisi kerja merupakan salah satu unsur lingkungan kerja.

Menurut Anogoro dan Widianti dalam Septianto (2010) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

Agus Ahyari (Dewa & Subowo 2005) mengemukakan bahwa lingkungan kerja terdiri atas lingkungan kerja non fisik yang meliputi lingkungan kerja sosial, status sosial hubungan kerja dalam kantor, sistem informasi dan kesempatan ; dan lingkungan kerja fisik. Dengan lingkungan kerja yang mendukung, para karyawan tentu akan merasa nyaman, aman dan tidak perlu merasa khawatir akan ancaman-ancaman yang dapat mengganggu seperti suara bising, penerangan yang tidak mump dan berbagai macam gangguan lain.

Jika definisi yang dikemukakan oleh Agus Ahyari dan Septianto memiliki arti yang luas, maka Sondang Siagian memberikan definisi yang lebih sempit tentang

lingkungan kerja. Menurut Sondang Siagian (2004:132) adanya sarana dan prasarana kerja yang memadai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan merupakan kondisi kerja yang kondusif. Faktor lain dalam lingkungan kerja dalam perusahaan yang juga tidak boleh diabaikan adalah hubungan karyawan didalam perusahaan yang bersangkutan tersebut. Hubungan karyawan ini juga menentukan tingkat produktivitas kerja dari para karyawan.

Berdasarkan dari penjabaran di atas maka yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang tepat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi karyawan, kondisi kerja, hubungan karyawan di dalam perusahaan bersangkutan

Menurut Sihombing (2001), indikator lingkungan kerja terdiri dari :

- a. Faktor Fisik, Meliputi hal dari fasilitas parkir diluar gedung perusahaan, lokasi dan rancangan gedung sampai jumlah cahaya dan suara yang menimpa meja kerja atau ruang kerja seorang tenaga kerja.
- b. Faktor non Fisik, meliputi setiap hal dari fasilitas yang memberikan jaminan rasa aman, sehat, dan sejahtera, bebas kecelakaan kerja dan penyakit contohnya asuransi kesehatan

Menurut Wursanto (2003 :301), indikator dari lingkungan kerja adalah :

- a. Kondisi Kerja

Kondisi kerja dikatakan baik apabila memungkinkan seseorang untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, baik kondisi fisik maupun kondisi psikologis. Kondisi fisik berhubungan dengan kondisi gedung, ruang kerja, ventilasi, dan sebagainya. Sedangkan kondisi psikologis adalah kondisi kerja yang dapat

memberikan kepuasan psikologis kepada para anggotanya, misalnya adanya hubungan yang harmonis, kesempatan untuk maju, dan sebagainya

Menurut Alex S Nitisemiti (2004:184-196), indikator lingkungan kerja adalah

a. Pawarnaan

Masalah pewarnaan ini bukan hanya dinding saja tetapi sangat luas dapat juga pewarnaan mesin, peralatan, bahkan seragam yang dipakai perlu mendapat perhatian.

b. Kebersihan

Secara umum tempat kerja yang bersih akan menimbulkan rasa tenang dan rasa senang akan mempengaruhi perasaan dan perilaku orang dalam bekerja

c. Penerangan

penerangan disini merupakan bukanlah terbatas pada penerangan listrik tetapi juga penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugasnya seringkali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan tersebut membutuhkan keahlian

d. Pertukaran Udara

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja sangat diperlukan apalagi jika dalam ruangan tersebut jenuh dengan karyawan. Pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaraan fisik dari para karyawan. Sebaliknya, pertukaran udara yang kurang akan dapat menimbulkan rasa pengap sehingga terjadi kelelahan dari para karyawan, sehingga motivasi karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya menjadi turun.

e. Musik

Musik berpengaruh terhadap kejiwaan seseorang. Apabila musik didengarkan menyenangkan dan menimbulkan suasana gembira akan mengurangi kelelahan

dalam berkerja. Musik yang diperdengarkan adalah yang disukai banyak orang pada ruangan kerja dan iramanya cukup.

f. Kebisingan

Kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang diaman kebisingan dapat mengganggu konsentrasi perkerjaan sehingga bisa timbul kesalahan. Bagi pekerjaan tertentu yang memerlukan konsentrasi maka kebisingan merupan gangguan yang harus diperhatikan, misalnya suara mesin yang gaduh, suaran kendaraan bermotor, dan sebagainya.

g. Jaminan terhadap Keamanan

Keamanan yang dimaksud adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan atau perusahaan yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk menjaganya, perusahaan perlu memperkerjaakan tenaga khusus untuk hal tersebut, seperti satpam/penjaga.

Berdasarkan penjabaran yang ada diatas maka yang dimaksud dengan indikator :

1. Pelayanan karyawan yang meliputi pelayanan makan atau makanan, pelayanan kesehatan dan penyediaan kamar mandi atau kamar kecil
2. kondisi kerja yang meliputi penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan/pemilihan warna, ruang gerak yang diperlukan, dan keamanan kerja
3. Hubungan kerja yang meliputi hubungan kerja antar karwayan dan hubungan kerja antara karyawan dengan atasan.



## C. Motivasi Kerja

### 1. Pengertian Motivasi Kerja

Kata dasar motivasi (*motivation*) adalah motif yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Oleh karena itu, motivasi dapat berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Menurut Rivai (2004:455-466), motivasi adalah serangkaian dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Apabila individu termotivasi, maka individu akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu karena dapat memuaskan keinginannya. individual. Kebutuhan dalam hal ini berarti suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik. Suatu kebutuhan yang tak terpuaskan menciptakan tegangan yang merangsang dorongan-dorongan dalam diri individu.

Menurut Wursanto (2003:300) kebutuhan (*needs*) merupakan pembangkit dan penggerak perilaku. Ini berarti bahwa apabila terdapat kekuarangan akan kebutuhan, maka orang akan lebih peka terhadap motivasi. Dengan demikian, kebutuhan berhubungan erat dengan kekuarangan yang dialami seseorang. Kekuarangan ini dapat bersifat fisologis (makanan, pakaian, dan tempat tinggal), psikologis (pengakuan atau penghargaan) dan sosial (kelompok). Apabila berbagai macam kebutuhan itu dapat terpenuhi atau berbagai macam kekuarang itu dapat diatasi maka akan memberikan dorongan kepada seseorang untuk berprestasi lebih baik. Oleh karena itu, motivasi utama seseorang berkerja di perusahaan

adalah untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan tersebut.

Menurut McClelland, karyawan digerakkan oleh 3(tiga)kebutuhan, yaitu kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (*need for power*), dan kebutuhan untuk berafiliasi (*need for affiliation*). Seorang karyawan akan mendorong bekerja dengan sungguh-sungguh apabila merasa diberi kesempatan untuk mengembangkan prestasinya, merasa ada persahabatan di lingkungan kerja, dan merasa ada kesempatan untuk menduduki suatu jabatan agar dapat menguasai orang lain. Dengan kata lain, apabila kebutuhan karyawan terpenuhi maka karyawan akan cenderung berperilaku seperti yang dikehendaki perusahaan.

Adanya kebutuhan berprestasi yang tinggi pada karyawan akan mendorong karyawan mencapai kesuksesan. Karyawan akan berjuang untuk memenuhi ambisi secara pribadi daripada mencapai kesuksesan dalam bentuk penghargaan perusahaan. Karyawan selalu lebih baik dan lebih efisien dari waktu ke waktu. Dengan kata lain karyawan tersebut dalam menyelesaikan tugasnya selalu lebih baik dari yang lain. Karyawan dengan *need for achievement* tinggi akan lebih suka suasana kerja dimana dapat memikul tanggung jawab secara pribadi dalam memecah masalah, selalu merencanakan dengan matang segala sesuatunya, dan berani menghadapi dengan penuh tanggung jawab baik dalam kegagalan maupun kesuksesan dalam menyelesaikan tugasnya.

Karyawan yang memiliki kebutuhan yang tinggi akan kekuasaan atau otoritas cenderung senang dengan tugas yang dibebankan padanya atau statusnya cenderung untuk lebih peduli dengan kebabggaan, prestise, dan memperoleh pengaruh terhadap manusia lainnya, degan kata lain, *need for power* merupakan kebutuhan untuk mendapatkan pengaruh dan mengendalikan orang lain secara

berlebihan. Dalam kaitannya dengan dunia kerja, karyawan membutuhkan adanya kesempatan untuk menduduki suatu jabatan agar dapat menguasai atau mengendalikan orang lain. Karyawan yang memiliki kebutuhan yang tinggi dalam berafiliasi adalah karyawan yang memiliki motivasi untuk bersahabat, menanggung dan bekerja sama daripada ajang kompetisi di dalam suatu organisasi.

#### **D. Hubungan Variabel Bebas dan Variabel Terikat**

##### **1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Setiap karyawan selalu mengharapkan lingkungan kerja yang akrab, nyaman dan saling mendukung. Dengan kata lain, lingkungan kerja diharapkan kondusif untuk menunjang kerja karyawan. Oleh karena itu karyawan mengharapkan lingkungan kerja dimana sarana dan prasana kerja lengkap dan baik. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik.

Lingkungan fisik terdiri dari peralatan kerja, gedung, lokasi dan desain ruang. Apabila karyawan merasa bahwa lingkungan fisik tempat kerjanya baik akan memberikan kepuasan dan rasa bangga. Lingkungan fisik yang baik juga biar memberikan prestise. Selain itu, lingkungan fisik yang baik juga akan mengurangi tingkat kesalahan karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Jika sarana dan prasarana yang menunjang kerja tersedia, hal tersebut dapat menjadi kepuasan tersendiri bagi karyawan, dimana karyawan merasasa diperhatikan oleh perusahaan.

Selain lingkungan fisik, karyawan juga menghendaki non fisik yang baik, yaitu lingkungan yang akrab, nyaman dan saling mendukung. Lingkungan kerja

yang mampu menciptakan hubungan yang harmonis antar atasan dengan bawahan, rekan sekerja, dan hubungan dengan bawahan. Agar tercipta lingkungan yang harmonis, perlu dibuat peraturan perusahaan yang jelas, system komunikasi yang jelas yang bisa mendorong karyawan untuk termotivasi, dan lain-lain. Apabila karyawan merasa bahwa lingkungan kerja non fisik baik, karyawan akan merasakan bahwa kebutuhannya untuk berafiliasi di tempat kerja terpenuhi, dengan demikian akan tercipt kepuasan karena kebutuhannya terpenuhi.

Berdarkan penjabaran di atas, tampak bahwa ada lingkungan kerja dengan kupusan kerja karyawan. Lingkungan non fisik yang baik, bisa menimbulkan rasa bangga, rasa aman, dan menciptakan hubungan yang harmoni sehingga kebutuhan afiliasi karyawan terpenuhi. Terpenuhinya kebutuhan karyawan tersebut akan menimbulkan kepuasan bagi karyawan. Lingkungan kerja yang cukup memuaskan para karyawan perusahaan akan mendorong para karyawan tersebut untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga pelaksanaan proses produksi didalam perusahaan tersebut akan dapat berjalan dengan baik pula. (Agus Ahyari, 1994:122)

## **2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi, karena adanya motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerjanya. Karyawan yang memiliki kerja yang tinggi akan bekerja sesuai dengan standar yang berlaku dan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, memerlukan sedikit pengawasan, dan membangun menciptakan suasana kerja yang kondusif untuk berkerja. Motivasi sendiri merupakan dorongan, upaya dan keinginan yang di dalam diri individu yang mengaktifkan,

memberi daya serta mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam lingkungan pekerjaannya. Menurut McClelland karyawan bekerja karena di dorong untuk memenuhi kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi dan kebutuhan untuk kekuasaan.

Motivasi kerja yang tinggi pada karyawan ditandai dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi, yang ditandai dengan adanya kepuasan terhadap pekerjaan yang diekspresikan pada rasa senang terhadap pekerjaannya yang meliputi pada kemampuan utilitas (*utility ability*), pencapaian prestasi (*achievement*), aktivitas, kemajuan, otoritas, kebijakan dan praktik-pratik lembaga, kompensasi, rekan kerja, kreativitas, kemandirian, nilai-nilai moral kerja, penghargaan, tanggung jawab, keamanan, layanan sosial, status sosial, supervise, jenis kerja, kondisi kerja.

Apabila pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik, dan kebutuhan karyawan terpenuhi maka akan menumbuhkan kepuasan kerja. Hubungan baik sesama karyawan akan menciptakan suasana nyaman, akrab dan saling mendukung, sehingga karyawan akan merasakan senang sambil melaksanakan pekerjaan. Karyawan akan merasa bahwa perusahaan memberik kesempatan untuk maju akan merasa puas pada saat target terpenuhi. Dengan perkataan lain apabila karyawan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan telah berhasil memenuhi kebutuhannya, dan hal ini akan mendorong karyawan untuk berperilaku sesuai dengan standart yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan penjabaran diatas, tampak bahwa ada hubungan positif antar kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan. Adanya kepuasan yang tinggi yang dirasakan oleh karyawan akan mendorong karyawan untuk lebih termotivasi kerja, dan sebaliknya.

### E. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian Oleh Dani Agung Wicaksono pada tahun 2008 dengan judul *“Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api (PERSERO) DAOP IX Jember”*

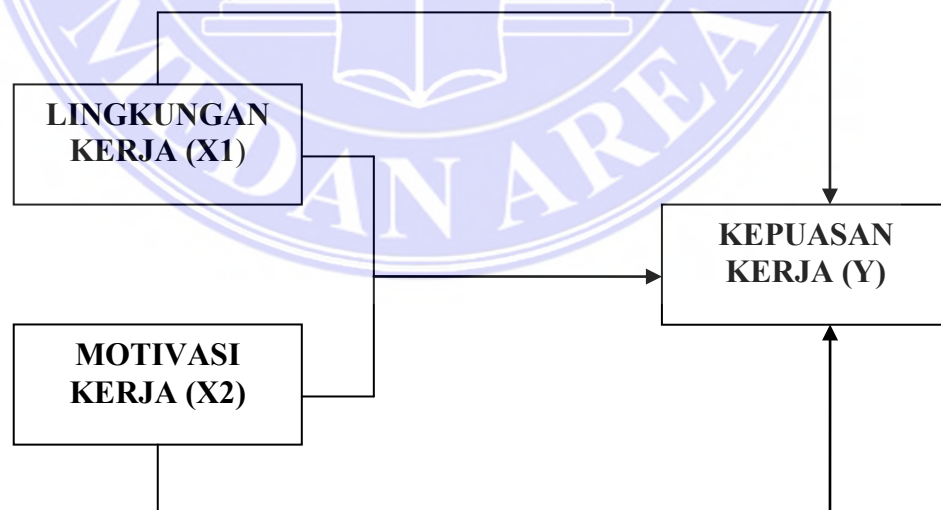
Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa lingkungan kerja (X) mempunyai pengaruh baik langsung maupun tidak langsung terhadap kepuasan kerja (Z) dan kinerja (Y). Pelayanan karyawan (X1) berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai  $\hat{I}^2 = 0,341$  dan signifikan = 0,008. kondisi kerja (X2) berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai  $\hat{I}^2 = 0,295$  dan signifikan = 0,021. hubungan antar karyawan (X3) berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai  $\hat{I}^2 = 0,294$  dan signifikan = 0,004. kepuasan kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai  $\hat{I}^2 = 0,254$  dan signifikan = 0,006.

Pelayanan karyawan (X1) secara tidak langsung melalui kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai  $\hat{I}^2 = 0,096$ . Kondisi kerja (X2) secara tidak langsung melalui kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai  $\hat{I}^2 = 0,080$ . hubungan antara karyawan (X3) secara tidak langsung melalui kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai  $\hat{I}^2 = 0,006$
2. Penelitian Oleh Rahmatullah Burhanuddin Wahab pada tahun 2012 dengan judul *“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (persero) Tbk, Makasar.* Berdasarkan hasil

penelitian bahwa secara bersama-sama Kepuasan kerja dan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makasar. Variabel Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Koefisien regresi bertanda (+) menandakan hubungan yang searah, dengan kata lain Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makasar. Korelasi atau hubungan antara Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makasar adalah sangat kuat sekali sebesar ( $r = 0,923$ ) dan koefisien determinasi atau angka R square adalah sebesar 0,853.

#### F. Kerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan pustaka, maka kerangka pemikiran konseptual dalam penelitian ini digambarkan dalam diagram berikut



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber : Dikembangkan penulis untuk penelitian ini

## G. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:51). “Hipotesis adalah merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka penuli merumuskan hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Ada pengaruh positif dan signifikan antar Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja karyawan PT. FastFood Indonesia, Tbk
- H2 : Ada pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. FastFood Indonesia, Tbk
- H3 : Ada pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan karyawan PT. FastFood Indonesia, Tbk