UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada dasarnya manajemen adalah suatu proses, upaya atau seni yang mengatur atau mengelolah sumber-sumber daya yang ada dengan menerapkan fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya tersebut. Namun, perlu diingat bahwa sumber daya manusia sendiri sebagai faktor produksi lainnya, merupakan masukan *(input*) yang diolah oleh perusahaan dan menghasilkan keluaran *(output).* Karyawan baru yang belum mempunyai keterampilan dan keahlian perlu dilatih, sehingga menjadi karyawan yang terampil dan ahli. Apabila diberikan pelatihan lebih lanjut serta diberikan pengalaman, motivasi, perlindungan dan sebagainya, maka karyawan akan menjadi semangat dalam bekerja dan mereka akan lebih matang. Pengolahan sumber daya manusia inilah yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Menurut **Veithzal Rivai (2006)**, Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

kepegawaian. Sedangkan menurut **Sedarmayanti (2007)** mengatakan bahwa: "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian".

Sementara itu, menurut **Malayu SP Hasibuan (2010)** mengatakan bahwa manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni dari bidang manajemen umum yang mengkaji masalah sumber daya manusia sebagai tenaga kerja yang dilakukan secara efektif dan efisien demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2.2 Pengawasan Kerja

2.2.1 Pengertian Pengawasan Kerja

Perusahaan melakukan perekrutan,penempatan dan mempekerjakan karyawan maka selanjutnya adalah melakukan pengawasan. Ini penting bagi perusahaan agar kegiatan operasionalnya dapat terlaksana dengan baik.

Pengawasan merupakan sumber penting dari kepuasan kerja. Menurut **Sarwoto (2006)** pengawasan ialah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki.

Akan tetapi, untuk saat ini dapat dikatakan bahwa terdapat dimensi gaya pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Yaitu yang berpusat

pada karyawan, diukur menurut tingkat di mana supervisor menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Hal itu secara umum dimanefestasikan dalam cara-cara seperti meneliti seberapa baik kerja karyawan, memberikan nasehat dan bantuan pada individu, dan berkomunikasi dengan rekan kerja secara personal maupun dalam konteks pekerjaan. Menurut **Marigan (2006)** pengawasan merupakan suatu proses dimana pimpinan ingin mengetahui hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan bawahan sesuai dengan rencana, perintah, tujuan, kebijakan yang telah ditentukan.

Secara umum, karyawan mengeluh bahwa supervisor mereka tidak bekerja dengan baik dengan dimensi ini, terdapat bukti empiris bahwa salah satu alasan utama karyawan keluar dari perusahaan adalah karena supervisor tidak peduli dengan mereka (**Fred Luthans : 2006).** Dalam hal ini supervisor mempunyai andil yang cukup kuat dalam sistem pengawasan dan perlu mengambil tindakan korektif dan objektif dalam setiap pengambilan keputusan untuk mencapai suatu tujuan yang diharapkan. Menurut **George R.Terry (2006)** Mengartikan bahwa pengawasan sebagai medeterminasi apa yang telah dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah di tetapkan.

2.2.2 Fungsi Pengawasan

Menurut **Ernie dan Saefulah (2006)**, fungsi pengawasan adalah :

a. Mengevaluasi keberhasilan dan pencapaian tujuan serta target sesuai dengan indikator yang ditetapkan.

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

b. Mengambil langkah klarifikasi dan koreksi atas penyimpangan yang ditemukan.

c. Melakukan berbagai alternatif solusi atas berbagai masalah yang terkait dengan pencapaian perusahaan.

2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengawasan

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan, menurut **Mulyadi (2007)** mengemukakan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan kerja adalah :

1. Perubahan yang selalu terjadi dari luar maupun dari dalam organisasi.
2. Kompleksitas organisasi memerlukan pengawasan formal karena adanya desentralisasi kekuasaan.
3. Kesalahan atau penyimpangan yang dilakukan oleh anggota organisasi memerlukan pengawasan.

2.2.4 Indikator pengawasan

Menurut **Ernie dan Saefullah (2006)** Indikator pengawasan adalah sebagai berikut:

1. Pengawasan awal, untuk mencegah terjadinya penyimpangan dalam pelaksanaan pekerjaan.
2. Pengawasan proses, untuk memastikan apakah yang dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.
3. Pengawasan akhir, pengawasan yang dilakukan pada saat akhir proses pengerjaan pekerjaan.

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2.3 Kondisi Kerja

2.3.1 Pengertian Kondisi Kerja

Kondisi karyawan akan lebih mudah untuk menyelesaikan pekerjaan mereka apabila kondisi kerja mendukung (seperti bersih dan lingkungan menarik), tetapi jika kondisi kerja tidak mendukung (seperti panas, lingkungan ribut, tidak nyaman) pegawai akan sukar untuk melaksanakan tugasnya.

Kondisi kerja memiliki pengaruh yang tidak terlalu signifikan terhadap kepuasan kerja. Jika kondisi kerja bagus (misalnya bersih, lingkungan menarik), individu akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan mereka. Jika kondisi kerja buruk (misalnya udara panas, lingkungan bising), individu akan lebih sulit menyelesaikan pekerjaan. Kebanyakan orang tidak menempatkan kondisi kerja sebagai masalah besar kecuali jika lingkungan kerja benar-benar buruk. Selain itu, saat ada keluhan mengenai kondisi kerja, kadang-kadang hal ini tidak lebih dari manivestasi masalah lain. (**Fred Luthans : 2006)**

Menyangkut hal tersebut ada beberapa pendapat para ahli mengenai kondisi kerja, yaitu :

a. Kondisi kerja menurut **Anwar Prabu Mangkunegara (2006)** adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja.
b. Menurut **Komaruddin (2009)**, kondisi kerja adalah suasana yang berhubungan dengan lingkungan tempat bertugas.
c. Menurut **Stewart (2009)**, kondisi kerja adalah *working condition can be defined as series of conditions of the working environment in which become the working place of the employee who works there.* Dapat

diartikan bahwa kondisi kerja sebagai serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut.

d. Sedangkan menurut **Sunyoto (2013)**, kondisi kerja merupakan keadaan tenaga kerja sebagai akibat dari kebijaksanaan yang diambil atau dilakukan oleh organisasi demi kesejahteraan tenaga kerja organisasi tersebut.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kondisi kerja adalah keadaan kerja dari semua aspek fisik, psikologi, dan peraturan kerja yang diambil dari kebijakan perusahaan untuk kesejahteraan karyawannya.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kondisi Kerja

Berikut ini beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya kondisi kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia/karyawan, diantaranya menurut **Anwar Prabu Mangkunegara (2006)**, faktor yang mempengaruhi pembentukan perilaku yang berhubungan dengan kondisi kerja, dapat dikelompokkan menjadi tiga macam yaitu kondisi kerja yang menyangkut :

a. Kondisi fisik kerja, yang mencakup penerangan, suhu udara, suara kebisingan, penggunaan warna, musik, kelembaban dan ruang gerak yang diperlukan.
b. Kondisi psikologis kerja, misalnya stres kerja, bosan kerja dan letih kerja.
c. Kondisi temporer kerja, yang dimaksud adalah peraturan lama kerja, waktu istirahat kerja dan shif kerja.

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

Sedangkan menurut **Ahyari dalam Sunyoto (2013)**, mengatakan faktor-faktor kondisi kerja sebagai berikut :

a. Penerangan

Perusahaan yang mempunyai ruang kerja dengan penerangan yang baik akan menunjang karyawannya untuk bekerja lebih baik dan menaikkan tingkat kepuasan karyawan. Pada pekerjaan yang memerlukan ketelitian, penerangan yang baik sangat diperlukan. Secara garis besar penerangan yang baik untuk ruang kerja karyawan meliputi :

1) Sinar yang terang, cukup dan tidak menyilaukan
2) Distribusi cahaya yang merata, sehingga tidak ada kontras yang tajam.

b. Kebisingan

Dalam kaitannya dengan ketenangan bekerja, kebisingan merupakan suara yang tidak dikehendaki oleh para karyawan, karena sifatnya mengganggu ketenangan dan konsentrasi kerja.

c. Suhu udara

Keadaan suhu udara di dalam ruangan kerja perlu diatur sedemikian rupa, sehingga tidak menimbulkan efek negatif terhadap kondisi kerja para karyawan. Adapun cara yang dapat ditempuh untuk pengaturan suhu udara, yaitu :

1) Ventilasi yang cukup
2) Pemasangan kipas angin
3) Pemasangan AC
4) Pemasangan humidifier

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

d. Ruang gerak yang diperlukan

Luas sempitnya ruang kerja akan mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan. Dengan demikian perusahaan harus mengatur besarnya ruang gerak karyawan dengan mempertimbangkan biaya operasi ruangan.

e. Pewarnaan

Dewasa ini banyak cenderung untuk mempergunakan warna terang untuk dinding ruang kerja perusahaan. Warna yang digunakan untuk ruang kerja erat hubungannya dengan penerangan yang mempergunakan dinding atau atap pembaur.

f. Keamanan

Dengan adanya keamanan yang diberikan oleh perusahaan dapat menimbulkan produktifitas perusahaan serta meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang membentuk kondisi kerja sekaligus dijadikan sebagai indikator untuk kondisi kerja yaitu kondisi fisik kerja, kondisi psikologis kerja dan kondisi temporer kerja.

2.3.3 Indikator Kondisi Kerja

Menurut **Anwar Prabu Mangkunegara (2006)**, menyatakan bahwa indikator kondisi kerja adalah sebagai berikut :

1. Kondisi fisik kerja, yang mencakup penerangan, suhu udara, suara kebisingan, penggunaan warna, musik, kelembaban dan ruang gerak yang diperlukan.

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2. Kondisi psikologis kerja, misalnya stres kerja, bosan kerja dan letih kerja.
3. Kondisi temporer kerja, yang dimaksud adalah peraturan lama kerja, waktu istirahat kerja dan shif kerja.

2.4 Kepuasan Kerja

2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Terdapat tiga dimensi yang diterima secara umum dalam kepuasan kerja. Pertama, kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap situasi kerja. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan menurut seberapa baik hasil yang mencapai memenuhi atau melampaui harapan. Ketiga, kepuasan kerja mewakili seberapa sikap yang berhubungan.

Beberapa ahli mengungkapkan pendapat mengenai pengertian kepuasan kerja yaitu sebagai berikut :

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

a. Menurut **Locke Dalam Fred Luthans (2006)** definisi komprehensif dari kepuasan kerja yang mengikuti reaksi atau sifat kognitif, afektif, dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja adalah hasil dari presepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang di nilai penting.

b. Menurut **As'ad dalam Indrastuti dan Rusli (2008)**, kepuasan kerja adalah penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya.

c. Menurut **Malayu SP Hasibuan (2010)** kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, kerja. Kepuasan kerja dinikmati oleh pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

d. Menurut **Devis dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2011)**, menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah : *Job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work* (perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja).

e. Definisi lain mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah penilaian ke atas suatu pekerjaan apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan **(Bangun Wilson: 2012)**.

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

f. Sedangkan menurut **Sunyoto (2013)**, ia mengatakan hal yang hampir sama bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari sikap dan keadaan emosional seseorang, perasaaan menyokong atau tidak menyokong seorang karyawan yang menunjukkan perasaan senang ataupun tidak senang terhadap pekerjaannya.

2.4.2 Teori Tentang Kepuasan Kerja

Menurut **Veithzal Rivai (2011),** bahwa ada tiga teori tentang kepuasan kerja, antara lain ialah: teori ketidaksesuaian (*discrepancy theory*), teori keadilan (*equity theory*), dan teori dua faktor (*two factor theory*).

1. Teori ketidaksesuaian *(Discrepancy theory)*. Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasan diperoleh melebihi dari apa yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga dapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.
2. Teori Keadilan (*Equity theory*). Teori ini menggambarkan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuastu yang dianggap bernilai oleh karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri.

3. Teori dua faktor *(two factor theory*). Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau motivator dan *dissatisfies*. *Satisfies* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan promosi. Terpenuhnya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfies* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan.

2.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang dikemukakan oleh beberapa para ahli, yaitu :

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

a. Menurut **Fred Luthans (2006),** Terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Misalnya, suatu studi menemukan bahwa jika bidang studi mahasiswa sesuai dangan pekerjaan mereka, maka hubungan tersebut memprediksikan kepuasan kerja berikutnya. Akan tetapi, pengaruh utama dapat diringkas dalam lima dimensi berikut ini.

1. Pekerjaan itu sendiri

   Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan. Penelitian terbaru menemukan bahwa karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan menghubungkan antara kepribadian dan kepuasan kerja

2. Gaji

   Upah dan gajih dikenal menjadi signifikan, tetapi kompleks secara kognitif dan merupakan faktor multi dimensi dalam kepuasan kerja. Uang tidak hanya membantu orang memperoleh kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan kepada tingkat yang lebih tinggi.

3. Promosi

   Kesempatan promosi sepertinya memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja. Hal ini di karnakan promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan.

4. Pengawasan

   pengawasan merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja, karna ada dua dimensi gaya pengawasan yang mempengaruhi

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

kepuasan kerja. Yang pertama adalah berpusat pada karyawan, di ukur menurut tingkat di mana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan perduli pada karyawan. Hal itu secara umum di manefestasikan dalam cara-cara seperti meneliti seberapa baik kerja karyawan, memberikan nasehat dan bantuan pada individu, dan berkomunikasi dengan rekan kerja secara personal maupun dalam konteks pekerjaan.

5. Kondisi kerja

Kondisi kerja memiliki kecil pengaruhnya terhadap kepuasan kerja jika kondisi kerja bagus (misalnya bersih,lingkungan menarik), individu akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan mereka. Jika kondisi kerja buruk (misalnya udara panas,lingkungan bising), individu akan lebih sulit menyelesaikan dengan kata lain, efek lingkunga kerja pada kepuasan kerja sama halnya dengan efek kelompok kerja. Jika segalanya berjalan dengan baik, tidak ada masalah kepuasan kerja, jika segalanya berjalan dengan buruk, masalah ketidakpuasan kerja akan muncul.

Menurut **Anwar Prabu Mangkunegara (2011)**, ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya:

1. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.

UIN SUSKA RIAU
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan financial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Menurut **E.Burt dalam Sunyoto (2013)**, mengatakan bahwa faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu :

1. Faktor hubungan antar karyawan
   a. Hubungan antara manajer dengan karyawan
   b. Faktor fisik dan kondisi kerja
   c. Hubungan sosial di antara karyawan
   d. Sugesti dari teman kerja
2. Faktor individual, hubungan dengan :
   a. Sikap orang terhadap pekerjaan
   b. Usia orang dengan pekerjaan
   c. Jenis kelamin
3. Faktor luas
   a. Keadaan keluarga karyawan
   b. Rekreasi
   c. Pendidikan

2.4.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut **Veithzal Rivai (2006)**, mengungkapkan bahwa indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Isi pekerjaan
2. Pengawasan *(supervise)*

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3. Organisasi dan manajemen
4. Kesempatan untuk maju
5. Gaji
6. Rekan kerja
7. Kondisi pekerjaan

2.5 Pengaruh Antara Pengawasan dengan Kepuasan Kerja

Menurut **Fred Luthans (2006),** pengawasan merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja, karena ada dua dimensi gaya pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Yang pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat di mana supervisor menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. hal itu secara umum di manefestasikan dalam cara-cara seperti meneliti seberapa baik kerja karyawan, memberikan nasehat dan bantuan pada individu, dan berkomunikasi dengan rekan kerja secara personal maupun dalam konteks pekerjaan.

2.6 Pengaruh Antara Kondisi Kerja dengan Kepuasan Kerja

Menurut **Fred Luthans (2006),** kondisi kerja memiliki pengaruh yang tidak terlalu besar terhadap kepuasan kerja jika kondisi kerja bagus (misalnya bersih, lingkungan menarik), individu akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan mereka. Jika kondisi kerja buruk (misalnya udara panas, lingkungan bising), individu akan lebih sulit menyelesaikan dengan kata lain, efek lingkungan kerja pada kepuasan kerja sama halnya dengan efek kelompok

kerja. Jika segalanya berjalan dengan baik, tidak ada masalah kepuasan kerja, jika segalanya berjalan dengan buruk, masalah ketidakpuasan kerja akan muncul.

2.7 Hubungan antara Pengawasan dan Kondisi Kerja dengan Kepuasan Kerja

Menurut **Fred Luthans (2006),** Mengatakan bahwa pengawasan dan kondisi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Pengawasan yang baik akan meningkatkan kinerja seorang karyawan sehingga adanya kepuasan karyawan dalam bekerja, tetapi jika pengawasan semakin ketat terhadap karyawan justru akan menurunkan kepuasan kerja karyawan sedangkan kondisi kerja yang nyaman dan kondusif akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2.8 Pengawasan Menurut Pandangan Islam

Dalam islam pengawasan lebih ditujukan kepada kesadaran dalam diri sendiri tentang keyakinan bahwa Allah SWT selalu mengawasi kita, sehingga takut untuk melakukan kecurangan. juga kesadaran dari luar diri kita, dimana ada orang yang juga mengawasi kinerja kita. Seorang pemimpin harus mampu mengawasi semua kinerja dari karyawannya agar tujuan dari sebuah perusahaan dapat tercapai sebagaimana yang telah direncanakan. Untuk mendukung jalannya pengawasan dengan baik, maka setiap elemen yang ada dalam perusahaan memiliki ketakwaan yang tinggi kepada Allah SWT, kesadaran anggota untuk mengontrol sesamanya, dan penetapan aturan yang tidak bertentangan dengan syariah.

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Al-Qur'an banyak menyebutkan mengenai mengontrol dan mengoreksi kepada diri sendiri dan ancaman bagi yang melanggarnya. QS. Al-Mujadalah 58 : 7.

أَدْنَىٰ مِن ذَٰلِكَ وَلَآ أَكْثَرَ إِلَّا هُوَ مَعَهُمْ أَيْنَ مَا كَانُوا۟ ۖ ثُمَّ يُنَبِّئُهُم بِمَا عَمِلُوا۟ يَوْمَ ٱلْقِيَٰمَةِ ۚ إِنَّ ٱللَّهَ بِكُلِّ شَىْءٍ عَلِيمٌ ﴿٧﴾

Artinya : "*Tidaklah kamu perhatikan, bahwa sesungguhnya Allah mengetahui apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi? Tiada pembicaraan rahasia antara tiga orang, melainkan Dia-lah yang keempatnya. Dan tiada (pembicaraan antara) limamelainkan Dia-lah yang keempatnya. Dan tiada (pembicaraan antara) lima orang, melainkan Dia-lah yang keenamnya. Dan tiada (pula) pembicaraan antara (jumlah) yang kurang dari itu atau lebih banyak, melainkan Dia ada bersama mereka di manapun mereka berada. Kemudian Dia akan memberitakan kepada mereka pada hari kiamat apa yang telah mereka kerjakan. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui segala sesuatu*". (QS. Al-Mujadalah 58 : 7).

Melakukan suatu tugas, hanya mungkin dengan baik bila seseorang yang melaksanakan tugas itu mengerti arti dan tujuan dari tugas yang dilaksanakan. Demikian pula seorang pemimpin yang melakukan tugas pengawasan, haruslah sungguh-sungguh mengerti arti tujuan daripada pelaksanaan tugas pengawasan. Fungsi pengawasan merupakan fungsi pimpinan yang berhubungan dengan usaha menyelamatkan jalannya perusahaan ke arah pulau cita-cita, yakni kepada tujuan yang telah direncanakan.

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2.9 Kondisi Kerja Menurut Pandangan Islam

Islam dalam Al-Qur'an dan Hadist melarang umat-Nya untuk membuat kerusakan baik itu kerusakan yang terjadi pada lingkungan, maupun terhadap diri sendiri. Allah berfirman dalam QS.Al-Qashash ayat 77, yaitu :

وَٱبۡتَغِ فِيمَآ ءَاتَىٰكَ ٱللَّهُ ٱلدَّارَ ٱلۡأٓخِرَةَۖ وَلَا تَنسَ نَصِيبَكَ مِنَ ٱلدُّنۡيَاۖ وَأَحۡسِن كَمَآ أَحۡسَنَ ٱللَّهُ إِلَيۡكَۖ وَلَا تَبۡغِ ٱلۡفَسَادَ فِي ٱلۡأَرۡضِۖ إِنَّ ٱللَّهَ لَا يُحِبُّ ٱلۡمُفۡسِدِينَ ٧٧

Artinya : *"Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah Kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan''.*

Dalam ayat tersebut disebutkan bahwa manusia tidak boleh berbuat kerusakan di muka bumi. Ini berarti bahwa manusia diutus untuk menjaga lingkungan, tidak mencemarinya, berbuat dan berperilaku sehat. Karena Allah tidak menyukai orang-orang yang merusak alam ciptaannya. Sama halnya dalam bekerja di perusahaan berarti perlu adanya kondisi yang aman dan nyaman bagi anggota perusahaan tersebut. Hubungannya kondisi kerja dengan Islam adalah sama-sama mengingatkan umat manusia agar senantiasa berperilaku (berpikir dan bertindak) yang aman dan sehat dalam bekerja di tempat kerja. Dengan berperilaku aman dan sehat akan tercipta suatu kondisi yang aman dan sehat. Dengan bekerja yang aman ditempat kerja, akan membawa keuntungan bagi diri sendiri maupun perusahaan tempat kerja.

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2.10 Kepuasan Kerja Menurut Pandangan Islam

Jika kepuasan kerja dikaitkan dengan ajaran Islam maka yang muncul adalah tentang ikhlas, sabar, dan syukur. Ketiga hal tersebut dalam kehidupan kita sehari-hari sangat berkaitan dengan permasalahan yang muncul dalam bekerja terutama kepuasan kerja. Bekerja dengan ikhlas, sabar dan syukur kadang-kadang memang tidak menjamin menaikkan output. Tapi sebagai proses, bekerja dengan ketiga aspek tersebut memberikan nilai tersendiri. Dengan bekerja secara ikhlas yang disertai dengan sabar dan syukur maka ada nilai *satisfaction* tertentu yang diperoleh, yang tidak hanya sekedar *output*. Ketika pekerjaan selesai, maka ada kepuasan yang tidak serta merta berkaitan langsung dengan *output* yang diperoleh.

Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat Ibrahim ayat 7 yaitu :

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ ۖ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ ﴿٧﴾

Artinya : "Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih".

Untuk bekerja secara ikhlas dengan sabar dan syukur, memerlukan sikap menerima apa adanya. Seseorang yang memiliki sikap menerima apa adanya bisa menerima keberhasilan dan ketidakberhasilan. Selalu siap menerima kenyataan bahwa output kerjanya lebih banyak dinikmati orang lain daripada untuk diri sendiri dan tidak pernah membandingkan dengan golongan.

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2.11 Penelitian Terdahulu

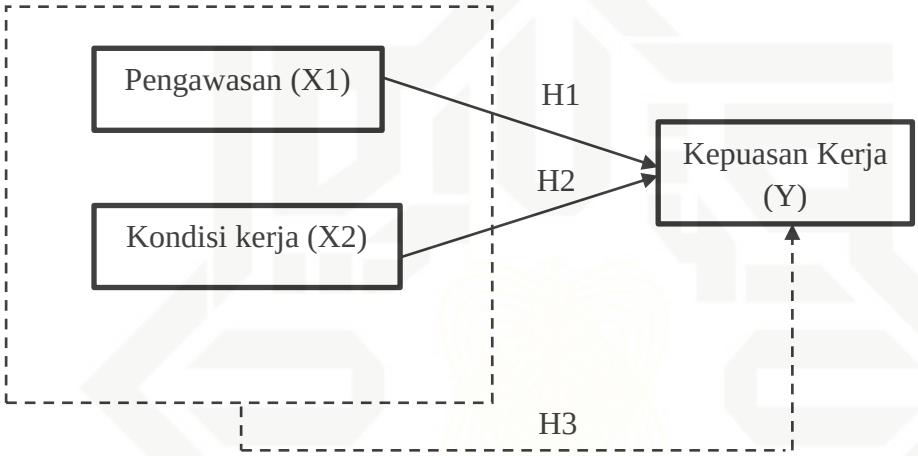
Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil
1.	Saputra (2014)	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Pekanbaru.	Dalam metode penelitian ini menggunakan metode deskriftif. Adapun kesimpulan dari penelitian ini bahwa faktor yang paling dominan mewakili faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Pekanbaru yaitu faktor hubungan antar karyawan.
2.	Yuyun (2012)	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Studi pada PT. Kereta Api Indonesia (Bandung).	Penelitian ini menggunakan analisis deskriftif. Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah dimana tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Bandung), disebabkan oleh faktor pegawai (kondisi fisik, masa kerja, umur) dan faktor pekerjaan (hubungan Kerja, kesempatan untuk maju dan pengkat).
3.	Ariyadi Siagian (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Angkasa Pekanbaru	Berdasarkan hasil koefisien regresi linier berganda , maka dapat diketahui bahwa variable bebas (lingkungan kerja) dalam penelitian tersebut memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variable terikat (kepuasan kerja).

2.12 Kerangka Pemikiran

Dari penjelasan di atas bahwa dapat diidentifikasikan variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen ditunjukkan oleh dimensi yang didefinisikan oleh para ahli. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen atau variabel bebas yaitu Pengawasan dan

Kondisi Kerja. Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lain yang sifatnya berdiri sendiri. Sedangkan variabel dependen atau variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja Karyawan. Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi oleh beberapa variabel lain yang sifatnya tidak dapat berdiri sendiri.



Gambar 2.1 :
Kerangka Pemikiran Penelitian
Pengaruh Pengawasan dan Kondisi kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero)
Jalan RambutanNo. 43 Pekanbaru
Sumber : (Fred Luthans : 2006).

Dari gambar dapat dijelaskan bahwa pengawasan dan kondisi kerja mempengaruhi kepuasan kerja secara parsial dan simultan.

2.13 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

Adapun definisi konsep operasional variabel dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

Tabel 2.2 : Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja. **Sumber: malayu SP Hasibuan (2010)**	1. Isi pekerjaan 2. *Supervisor* 3. Organisasi dan manajemen 4. Gaji 5. Kesempatan untuk maju 6. Rekan kerja 7. Kondisi pekerjaan **Sumber: Veithzal Rivai (2006)**	Ordinal
Pengawasan (X1)	Kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki. **Sumber: Sarwoto (2006)**	1. Pengawasan awal 2. Pengawasan proses 3. Pengawasan akhir **Sumber: Ernie dan Saefullah (2007)**	Ordinal
Kondisi Kerja (X2)	Kondisi kerja merupakan keadaan tenaga kerja sebagai akibat dari kebijaksanaan yang diambil atau dilakukan oleh organisasi demi kesejahteraan tenaga kerja organisasi tersebut. **Sumber: Sunyoto (2013)**	1. Kondisi fisik kerja 2. Kondisi fsikologis kerja 3. Kondisi temporer kerja **Sumber: Anwar Prabu Mangkunegara (2006)**	Ordinal

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2.14 Hipotesis

Berdasarkan masalah yang dikemukakan di atas dan kemudian dengan memperhatikan teori-teori yang ada, maka penulis dapat mengemukakan hipotesis sebagai dugaan sementara penelitian :

H1 : Diduga terdapat pengaruh secara parsial antara pengawasan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Jalan Rambutan No. 43 Pekanbaru.

H2 : Diduga terdapat pengaruh secara parsial antara kondisi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Jalan Rambutan No. 43 Pekanbaru.

H3 : Diduga terdapat pengaruh secara simultan antara pengawasan dan kondisi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Jalan Rambutan No. 43 Pekanbaru.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.