

Hak Cipta Diindungi 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.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada dasarnya manajemen adalah suatu proses upaya atau seni yang mengatur dan mengolah 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 mengolah faktor-faktor produksi lainnya tersebut.

Menurut **Hasibuan (2013 ; 10)** 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. Sedangkan Menurut **Rivai (2006 ; 3)** Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

Sementara itu, Menurut **Sule dkk (2010 ; 194)**, Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai proses serta upaya merekrut, mengembangkan, memotivasi secara keseluruhan sumber daya manusia

yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Pengertian ini mencakup dari mulai memilih siapa saja yang memiliki kualifikasi dan pantas untuk menempati posisi dalam perusahaan (*the man on the right place*) seperti yang diisyaratkan perusahaan hingga bagaimana agar kualifikasi ini dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan serta dikembangkan dari waktu ke waktu. Oleh karena manajemen sumber daya manusia ini merupakan proses yang berkelanjutan, sejalan dengan proses operasional perusahaan, maka perhatian terhadap sumber daya manusia ini memiliki tempat yang khusus dalam organisasi perusahaan.

2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Sutrisno (2012;34)** mengemukakan tujuan dari sumber daya manusia, sebagai berikut:

- a. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi.
- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mencapai tujuannya.
- c. Membantu dalam pengembangan keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer mencapai tujuan.

Hak Cipta Diindungi 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 Diindungi 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.

- e. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- f. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- g. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Setiap organisasi menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin di capai dalam manajemen sumber dayanya termasuk sumber daya manusianya. Tujuan dari manajemen sumber daya manusia umumnya bervariasi dan bergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 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 ada berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak dalam bekerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap

Hak Cipta Diindungi 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.

pekerjaannya. Hal ini nampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya.

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

- a. Menurut **Hasibuan (2013;202)** kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.
- b. Menurut **Nuraini (2013;34)** kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan berkaitan dengan pekerjaan mereka.
- c. Menurut **Sutrisno (2011;43)** kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis serta faktor lainnya. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya.
- d. Sedangkan menurut **Sunyoto (2013;45)**, ia mengatakan hal yang hampir sama bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya.

Hak Cipta Diindungi 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.

e. Menurut **As'ad (2008;110)** mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor – faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja.

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

2.3.2 Teori Tentang Kepuasan Kerja

Menurut **Rivai (2011;34)**, teori tentang kepuasan kerja antara lain sebagai berikut:

a. 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 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. Kesimpulannya teori ketidaksesuaian memberikan selisih antara kondisi yang diinginkan dengan kondisi aktual (kenyataan), jika ada selisih jauh antara keinginan dan kekurangan yang ingin dipenuhi dengan kenyataan maka orang menjadi tidak puas.

Hak Cipta Diindungi 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.

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

Kesimpulannya teori keadilan ini memandang kepuasan adalah seseorang terhadap keadilan atau kewajaran imbalan yang diterima.

c. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*).

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan hal yang berbeda. 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. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu

Hak Cipta Diindungi 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.

mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfies* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Jika hal tersebut tidak terpenuhi seseorang tidak akan puas. Namun perbaikan terhadap kondisi atau situasi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, hanya saja tidak akan menimbulkan kepuasan karena faktor-faktor ini bukan sumber kepuasan kerja.

2.3.3 Indikator kepuasan kerja

Menurut **Hasibuan (2013;202)**, Indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang tepat sesuai keahlian
3. Suasana dan lingkungan pekerjaan
4. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
5. kedisiplinan

2.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut **As'ad (2008:115)**, Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan kerja, yaitu:

1. Faktor Psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
2. Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.

Hak Cipta Diindungi 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.

3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.
4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

Berdasarkan faktor-faktor diatas penulis mengambil 4 faktor yang menurut penilaian penulis sesuai dengan kondisi dan situasi yang ada dalam perusahaan yang penulis teliti yaitu: faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik, faktor finansial.

2.4 Indikator Faktor Psikologis

Menurut **As'ad (2008;115)**, indikator faktor psikologis adalah sebagai berikut:

1. Minat dalam bekerja

Minat merupakan suatu kondisi yang menimbulkan suatu keinginan atau ketertarikan terhadap objek atau kegiatan yang memberikan kepuasan, tanpa ada paksaan.

Jika seseorang menaruh minat terhadap sesuatu, minatnya tersebut menjadi motif yang kuat baginya untuk berhubungan secara lebih aktif

Hak Cipta Diindungi 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.

dengan sesuatu yang diminatinya. Salah satu cara untuk memperkuat minatnya atau keinginannya tersebut dijadikan alat untuk mencapai tujuan.

(Handoko, 2003:241)

2. Ketentraman dalam bekerja

Ketentraman adalah keamanan, kedamaian, ketenangan, dan ketertiban, dan keteraturan. keadaan teratur misalnya ketertiban harus selalu dijaga demi kelancaran pekerjaan karyawan yang berada pada perusahaan tersebut. **(Handoko, 2003:241)**

3. Etika dalam bekerja/sikap terhadap kerja

Etika kerja menggambarkan sikap umum karyawan terhadap pekerjaan. Pemahaman terhadap etika kerja dapat membantu manajer dan spesialis SDM dalam meramalkan tipe-tipe SDM yang dibutuhkan dan yang tersedia untuk memenuhi tujuan-tujuan perusahaan.

Etika dapat dibagi menjadi dua yaitu:

1. Segi subjektif yaitu terdiri dari mutu dan tingkah laku dalam kehidupan yang dimiliki oleh orang yang bersangkutan.
2. Segi objektif yaitu prinsip-prinsip normative yang berlaku pada perusahaan untuk memenuhi rasa tanggung jawab pada perusahaan tersebut. **(Rivai, 2005:134).**

Pada dasarnya etika kerja perlu dimiliki oleh setiap orang, artinya setiap orang harus mempunyai pandangan bahwa bekerja merupakan suatu

Hak Cipta Diindungi 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.

hal yang penting dalam tujuan hidup mereka. Mereka cenderung menyukai kerja dan memperoleh kepuasan dari pekerjaannya, mereka mempunyai komitmen yang lebih kuat terhadap perusahaan dan tujuannya.

4. Keterampilan kerja

Keterampilan kerja merupakan skill dan bakat karyawan dalam melaksanakan masing-masing pekerjaannya.

Ada tiga jenis keterampilan didalam bekerja yaitu:

- a. Mental, keterampilan mental artinya adalah karyawan tersebut memiliki kemampuan didalam mengolah data, menghafal dan lain sebagainya.
- b. Fisik, keterampilan fisik merupakan keterampilan yang dimilikinya secara fisik dan berhubungan dengan fisik misalnya : mengangkat barang dan lain-lain.
- c. Keterampilan sosial, misalnya mempengaruhi orang, berceramah, bersosialisasi dan lain-lain. (Isyandi, 2010;32)

2.5 Indikator Faktor sosial

Menurut As'ad (2008;115), indikator faktor sosial adalah sebagai berikut:

1. Hubungan kerja dengan rekan kerja

Hubungan kerja dengan rekan kerja merupakan salah satu hal yang perlu dibangun dalam lingkup organisasi. Organisasi yang terbentuk

Hak Cipta Diindungi 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.

berdasarkan adanya kumpulan dari banyak individu yang lebih dari satu sehingga perlu dibangun kerjasama yang baik diantara sesama pelaku organisasi. Kepuasan kerja yang ada timbul karena mereka dalam jumlah tertentu berada dalam suatu ruangan kerja sehingga dapat berkomunikasi. Dalam kelompok kerja dimana para pekerjanya harus bekerja sebagai satu tim, kepuasan kerja mereka dapat timbul karena kebutuhan-kebutuhan seperti harga diri, aktualisasi diri dapat dipenuhi dan mempunyai dampak pada motivasi kerja mereka. **(Umam, 2010:194).**

2. Hubungan kerja dengan atasan

Hubungan karyawan dengan atasan didasarkan karena pada hubungan yang formal, yang kaku dan birokratis. Terdapat beberapa jenjang dan jalur yang membatasi komunikasi antara atasan dengan karyawan. Akibat adanya jalur formal tersebut komunikasi menjadi kurang efektif dan panjang. Hal ini sering sekali menimbulkan salah penafsiran antara karyawan terhadap kebijakan yang diambil oleh manajemen. **(Rivai,2004:500).**

Tingkat kepuasan kerja dengan atasan adalah jika kedua jenis hubungan adalah positif. Atasan yang mempunyai ciri pemimpin yang transformasional, maka tenaga kerja akan meningkat motivasinya sekaligus merasa puas dengan pekerjaannya.

3. Hubungan karyawan dengan perusahaan

Hak Cipta Diindungi 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.

Hubungan yang tidak serasi dapat mengurangi atau menurunkan produktivitas kerja karyawan secara individu maupun antar bagian dalam perusahaan perlu dibina terus menerus. Sebab tanpa adanya semangat kerja yang baik mustahil semua pekerjaan diselesaikan tepat pada waktunya disertai kualitas yang baik. Selain itu, perusahaan harus memberikan umpan balik terhadap kinerja karyawan agar karyawan memperoleh kepuasan dalam bekerja, merasa dihargai dan termotivasi untuk tekun dalam bekerja. (Ahyari,2000:81).

4. Kepemimpinan

Kepemimpinan sebagai konsep manajemen dalam organisasi mempunyai kedudukan strategis, karena merupakan sentral bagi seluruh kegiatan organisasi, kepemimpinan mutlak diperlukan dimana terjadi hubungan kerjasama dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam kenyatannya kepemimpinan dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Kepemimpinan juga memainkan peranan kritis dalam membantu kelompok atau perorangan untuk mencapai tujuan mereka.

Menurut (Hasibuan; 2013; 170), Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin memengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut (Sule dkk; 2010; 277), Kepemimpinan adalah proses memengaruhi dan

mengarahkan para pegawai dalam melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan kepada mereka.

Menurut **Terry (2011;132)**, mengemukakan bahwa ada enam tipe kepemimpinan yaitu:

a. Kepemimpinan Pribadi (*Personal Leadership*)

Dalam tipe ini pimpinan mengatakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga timbul pribadi yang intim.

b. Kepemimpinan Non Pribadi (*Non Personal Leadership*)

Dalam tipe ini pimpinan mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga antara atasan dan bawahan timbul kontrak pribadi.

c. Kepemimpinan Otoriter (*Authoritarian Leadership*)

Dalam tipe ini pimpinan memerlakukan bawahannya sewenang-wenang karena menganggap diri orang yang paling berkuasa, bawahannya digerakkan dengan jalan paksa, sehingga para pekerja dalam melakukan pekerjaannya bukan karena ikhlas melainkan karena takut.

d. Kepemimpinan Kebapakan (*Paternal Leadership*)

Dalam tipe ini pimpinan memperlakukan bawahannya seperti anak sendiri, sehingga para bawahannya tidak berani mengambil keputusan, segala sesuatu yang pelik diserahkan kepada bapak pimpinan untuk menyelesaikannya.

Hak Cipta Diindungi 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 Diindungi 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.

e. Kepemimpinan Demokratis (*Democratic Leadership*)

Dalam tipe ini, pimpinan selalu mengadakan musyawarah dengan para bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang sukar.

f. Kepemimpinan Bakat (*Indigenous Leadership*)

Dalam tipe ini, pimpinan dapat menggerakkan bawahannya karena mempunyai bakat untuk itu, sehingga bawahannya senang mengikutinya. Tipe ini lahir karena bawaan sejak lahir.

2.6 Indikator Faktor fisik

Menurut **As'ad (2008;115)**, indikator faktor fisik adalah sebagai berikut:

1. Jenis pekerjaan

Jenis pekerjaan adalah pengelompokan tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang merupakan penugasan kerja total untuk karyawan. Tugas, kewajiban, dan tanggung jawab ini mungkin berubah seiring waktu dan oleh karena itu pekerjaan mungkin berubah (**Robert, 2006:187**).

2. Perlengkapan pekerjaan

Perlengkapan kerja merupakan salah satu sub infrastruktur komponen kegiatan perusahaan yang harus dipenuhi sebagai persyaratan minimal dari sebuah perusahaan guna menunjang keselamatan kerja,

perlengkapan kerja dan keselamatan kerja merupakan bagian penting setiap tenaga kerja, dan masyarakat pada umumnya.

Adapun tujuan pengembangan perlengkapan kerja antara lain:

1. Meningkatkan Efektifitas dan produktivitas perusahaan
2. Meningkatkan kualitas produk yang dihasilkan
3. Melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan dan meningkatkan produksi dan produktivitas.

3. Pengaturan waktu/manajemen waktu

Pekerjaan terdiri dari atas tugas yang dikerjakan oleh seorang karyawan, hubungan yang dibutuhkan dalam pekerjaan tersebut, alat-alat yang digunakan dan elemen-elemen penting ini adalah kapan dan bagaimana kerja dijadwalkan, serta dimana seorang karyawan ditempatkan ketika bekerja.

- a. Jam kerja fleksibel adalah susunan penjadwalan dimana karyawan bekerja selama beberapa jam setiap harinya, tetapi dengan waktu dimulai dan waktu akhir yang berbeda. Waktu mulai dan waktu akhir tradisional dan shift kerja delapan jam berubah-ubah sampai satu jam atau lebih pada awal dan akhir kerja normal. Jam kerja fleksibel memungkinkan manajemen untuk mengurangi beberapa pengendalian jam waktu tradisional para karyawan. Pada umumnya penggunaan jam kerja fleksibel menghasilkan semangat juang karyawan yang lebih tinggi,

Hak Cipta Diindungi 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 Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi 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. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ketidakhadiran yang berkurang, dan perputaran karyawan yang lebih rendah.

- b. Pekan kerja singkat adalah jadwal kerja dimana pekerjaan yang membutuhkan waktu satu minggu penuh dicapai hanya dalam waktu kurang dari lima hari. Penyingkatan benar-benar merubah jam kerja yang lebih lama setiap harinya untuk setiap karyawan, dan jumlah hari kerja yang kurang setiap minggunya.
- c. Kerja shift adalah dengan menggunakan standar kerja delapan jam, 24 jam kerja dapat dibagi menjadi tiga giliran kerja (shift). Banyak organisasi membutuhkan cakupan 24 jam dan oleh karenanya menjadwalkan tiga shift setiap harinya. Banyak pemberi kerja memberikan beberapa bentuk gaji tambahan karena bekerja dengan shift sore atau shift malam. Perbedaan shift rata-rata adalah sekitar 50% setiap jam. Selain itu, telah diketahui dengan baik bahwa kerja shift dapat menimbulkan kesulitan-kesulitan untuk banyak orang yang memiliki kekurangan. Shift 24 jam, yang dipilih oleh beberapa karyawan, juga melibatkan perubahan kehidupan yang signifikan bagi banyak orang. **(Robert, 2006:198).**

4. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja menurut **Rivai (2006;165)** adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang

melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan.

Menurut **NitiseMITO (2000:183)** lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, dan lainnya.

Menurut **Sedarmayanti (2001:21)** menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi 2 yaitu:

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah faktor-faktor fisik yang ada disekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kemudian dapat dipahami bahwa lingkungan kerja sangat besar pengaruhnya terhadap kebiasaan-kebiasaan karyawan dalam

Hak Cipta Diindungi 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.

melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Apabila lingkungan kerja yang ada disekitar karyawan baik, maka karyawan akan mempunyai disiplin kerja yang tinggi dan otomatis akan terjalin kerjasama yang baik dalam perusahaan sehingga akan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Tetapi apabila lingkungan kerja yang ada disekeliling karyawan buruk maka akan menyebabkan rendahnya disiplin kerja sehingga kepuasan kerja akan menurun.

Menurut **flippo (2002:76)** faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja diantaranya adalah:

a. Pewarnaan

Pewarnaan yang baik akan mempengaruhi keadaan jiwa tenaga kerja. Untuk itu setiap perusahaan harus dapat menentukan komposisi warna yang serasi sehingga dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih semangat.

b. Kebersihan

Kebersihan akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat bagi diri tenaga kerja, apabila lingkungan kerja bersih, maka hal ini dapat menimbulkan semangat kerja dan dapat pula mengurangi absensi.

c. Penerangan yang cukup

Penerangan disini tidak hanya terbatas pada penerangan listrik, tetapi juga termasuk penerangan matahari. Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan membutuhkan penerangan yang cukup. Penerangan yang baik dipengaruhi oleh kecerahan, kebaunan, pengarahannya, rata-ratanya penyebaran dan

Hak Cipta Diindungi 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 Diindungi 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.

warna. Penerangan perlu untuk kesehatan, keamanan dan daya guna para pekerja.

d. Pertukaran udara

Pertukaran yang baik akan dapat mempengaruhi kesegaran fisik dari tenaga kerja, sedangkan pertukaran udara yang kurang baik akan mengganggu kesehatan dan dapat pula menimbulkan kelelahan yang cepat.

e. Keamanan

Perlindungan yang diberikan kepada tenaga kerja yang sedang menggunakan alat-alat tenaga kerja tentu akan memberikan rasa tenang yang mendorong semangat dan kegairahan kerja karyawan. Keamanan yang paling penting adalah keamanan pribadi, untuk itu keamanan terhadap keselamatan diri bagi setiap karyawan adalah hal yang sangat penting.

f. Kebisingan

Kebisingan yang terjadi akan mengganggu konsentrasi karyawan terhadap pekerjaan yang memerlukan pemusatan pikiran. Kebisingan dapat menimbulkan kesalahan kerja. Hal ini akan merugikan perusahaan maka perlu diperhatikan daerah tempat bekerja (kantor, pabrik) yang memerlukan pemusatan pemikiran agar terhindar dari kebisingan.

2.7 Indikator Faktor finansial

Menurut As'ad (2008;115), indikator faktor finansial adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi

Didalam suatu perusahaan strategi yang dapat memotivasi karyawan dengan cara memberikan kompensasi. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja. Apabila kompensasi yang diberikan dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal dan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan maka dengan sendirinya akan mempengaruhi semangat kerjanya, sehingga akan meningkatkan kualitas setiap pekerjaan yang dilakukan.

Kompensasi merupakan bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawan.

Adapun komponen-komponen kompensasi yaitu :

a. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.

b. Upah

Merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya denda yang diberikan.

c. Insentif

Hak Cipta Diindungi 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 Diindungi 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.

Merupakan imbalan langsung yang diberikan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

d. Kompensasi tidak langsung

Merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya : berupa fasilitas-fasilitas seperti asuransi, tunjangan uang pensiun, dan lain-lain.

(Rivai,2005:360)

2. Jaminan sosial

Jaminan sosial syarat utamanya adalah agar semua karyawan terjamin, artinya karyawan mempunyai penghasilan yang menjamin. Resiko finansial yang dihadapi oleh karyawan dan keluarga dapat melalui hubungan asuransi, apabila resiko yang ditanggung tersebut benar-benar terjadi maka perusahaan akan memberikan jaminan atau pertanggungan kepada pekerja sesuai jumlah yang disepakati. **(Rivai,2004,399)**

3. Fasilitas yang diberikan

Fasilitas adalah kenikmatan atau fasilitas seperti mobil, perusahaan, keanggotaan klub, dan tempat parkir khusus. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal. **(Simamora,2004:445).**

4. Promosi

Hak Cipta Diindungi 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.

Promosi merupakan arti penting bagi organisasi, sebab dengan promosi kestabilan dan moral pegawai dapat terjamin. Promosi adalah proses pemindahan pegawai dari satu jabatan lain yang lebih tinggi (Nitisemito,2000:135).

Promosi yang dilakukan oleh suatu organisasi diddasarkan pada kecakapan kerja dan senioritas. Yang didasarkan pada kompromi, misalnya apabila ada para pegawai yang memiliki kecakapan yang sama, yang lebih besar senior yang akan dipilih, dan apabila ada dua orang yang memiliki senioritas yang sama maka pegawai yang lebih berpotensi yang akan dipilih.

2.8 Cara mengungkapkan ketidakpuasan kerja

Menurut (Robins, 2003:105), karyawan dalam menyikapi ketidakpuasan kerja dapat dilihat dalam sejumlah cara antara lain:

1. Keluar

Merupakan rasa ketidakpuasan karyawan yang diekspresikan melalui sifat perilaku yang mengarah pada meninggalkan perusahaan untuk mencari suatu posisi baru maupun permintaan berhenti. Hal ini merupakan bentuk ketidakpuasan yang paling ekstrim dari diri karyawan yang bersifat destruktif aktif dimana karyawan merasa sudah tidak ada jalan keluar yang baik dalam proses peningkatan kepuasan.

2. Bersuara

Merupakan sikap dan tindakan rasa ketidakpuasan yang diungkapkan lewat usaha aktif dan konstruktif untuk memperbaiki keadaan atau kondisi yang ada. Hal ini dapat berupa pemberian saran, yang membahas masalah dengan atasan dan sebagainya.

3. Setia

Rasa ketidakpuasan bersifat pasif tetapi optimis (Pengharapan) menunggu membaiknya situasi atau kondisi, mencakup berbicara membela perusahaan menghadapi kritik dari pihak luar dan mempercayai perusahaan (pihak manajemen) untuk melakukan hal yang tetap dalam masalah perbaikan peningkatan kepuasan kerja.

4. Masa bodoh

Bentuk ketidakpuasan secara pasif destruktif yang memberikan kondisi atau keadaan bertambah buruk. Dimana sudah tidak ada lagi pengharapan dalam dirinya dalam memperbaiki kondisi yang ada. Termasuk bentuk ini berupa datang terlambat, sering tidak masuk kerja dan lain sebagainya yang merugikan perusahaan.

Sedangkan hal-hal yang dapat memberikan kepuasan kerja menurut **Nasution (2003;193)** adalah:

1. Karyawan memperoleh wewenang yang memadai atas pekerjaannya.
2. Karyawan menyelesaikan pekerjaan harus memperoleh pengakuan atas hasil kerjanya dan mendapatkan kesempatan untuk berkembang

Hak Cipta Diindungi 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 Diindungi 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.

3. Perusahaan menyampaikan ucapan balik dari atasan tanpa membuat rasa hati yang sakit atau kecewa.
4. Karyawan tidak terlalu dengan begitu ketat, tidak terlalu banyak diomeli, tidak kelewatan dikendalikan.
5. Karyawan menilai tugasnya penting bagi keseluruhan atau hasil perusahaan dan secara pribadi tidak merasa dijadikan seperti mesin.
6. Dari pekerjaan sendiri pelaksanaan dapat memperoleh jawaban atas pekerjaan.
7. Karyawan yang puas akan lebih mungkin berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain dan jauh melebihi harapan normal dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang puas lebih bangga melebihi tuntutan tugas karena mereka ingin membalas pengalaman positif mereka.
8. Pekerjaan yang dirancang oleh manajemen perusahaan sedemikian rupa, sehingga tidak menia-nyiakan waktu dan tenaga kerja karyawan.

2.9 Konsep islam tentang kepuasan kerja

Islam mencintai seorang muslim yang giat bekerja, mandiri, apalagi rajin memberi. Sebaliknya, Islam membenci manusia yang pemalas, suka berpangku tangan dan menjadi beban orang lain. Allah *subhanahu wa ta'ala* berfirman:

فَابْتَغُوا عِنْدَ اللَّهِ الرِّزْقَ

“Maka carilah rizki disisi Allah..” (QS. Al ‘Ankabut [29]: 17)

Hak Cipta Diindungi 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.

Bekerja dalam pandangan Islam begitu tinggi derajat-nya. Hingga Allah dalam Al Qur`an menggandengkannya dengan jihad memerangi orang-orang kafir.

وَأَخْرُونَ يَصْرِبُونَ فِي الْأَرْضِ يَبْتَغُونَ مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَآخَرُونَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ

“dan orang-orang yang berjalan di muka bumi mencari sebagian karunia Allah; dan orang-orang yang lain lagi berperang di jalan Allah.” (QS. Al Muzzammil [73]: 20)

Dalam pandangan islam kepuasan kerja itu terjadi apabila suatu pekerjaan yang dilakukan dapat membantu orang lain dalam meringankan pekerjaannya, karena sebaik-baiknya manusia adalah yang berguna bagi orang. Menjadi orang yang bermanfaat bagi orang lain merupakan perkara yang sangat dianjurkan oleh agama. Rasulullah *Shallallahu`alaihi Wasallam* bersabda:

خَيْرُ النَّاسِ أَنْفَعُهُمْ لِلنَّاسِ

“Sebaik Baik Manusia Adalah Yang Paling Bermanfaat Bagi Orang Lain”

Hadist di atas menunjukkan bahwa Rasulullah menganjurkan umat islam selalau berbuat baik terhadap orang lain dan mahluk yang lain. Hal ini menjadi indikator bagaimana menjadi mukmin yang sebenarnya.

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

Hak Cipta Diindungi 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.

muncul dalam bekerja terutama kepuasan kerja. Bekerja dengan ikhlas, sabar, dan syukur kadang-kadang memang tidak menjadi menaikkan output. Tapi sebagai proses, bekerja dengan ketiga aspek tersebut memberikan nilai tersendiri. Dengan bekerja secara ikhlas dan disertai dengan sabar dan syukur maka ada nilai satisfaction tertentu yang diperoleh, yang tidak hanya sekedar output.

Selain itu juga dalam bekerja kita harus senantiasa bersyukur atas nikmat yang diberikan oleh Allah SWT karena dengan bersyukur, maka nikmat yang ada akan semakin ditambah oleh Nya, hal ini senada dengan yang difirmankan oleh Allah dalam alquran Surat Ibrahim ayat 7:

وَإِذْ تَأْتِيَنَّكُمْ رِزْقًا مِّنْ رَبِّكُمْ لَمْ يَأْتِيَنَّكُمْ وَأَنَّ كَفْرًا كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

Orang yang bersyukur, maka akan diberikan nikmat yang lebih banyak dan berkah, sementara orang yang tidak pernah bersyukur maka ia akan diberi banyak cobaan. Allah berfirman: *“Dan ingatlah tatkala Tuhanmu memaklumkan: ‘Sesungguhnya jika kamu bersyukur, Kami pasti akan menambah nikmat kepadamu, dan jika kamu mengingkari nikmat-Ku maka sesungguhnya adzab-Ku amatlah pedih’.*”

Islam mengajarkan dalam bekerja hendaklah kita tidak terlalu mementingkan materi, dan diri sendiri saja tetapi harus pula memperhatikan kondisi atau keadaan pekerjaan orang lain, tidak menambah beban bagi orang yang melakukan pekerjaan tersebut, sehingga pekerjaan tersebut di



kerjakan disertai dengan keikhlasan, sabar, dan syukur akibatnya kita akan merasakan kepuasan dalam bekerja.

2.10 Penelitian terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang telah dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Titis Melani Suhaji (2012) dengan judul **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi “Yayasan Pharmasi” Semarang**. Kesimpulan pada penelitian ini adalah: Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan bahwa faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik, dan faktor finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Faktor sosial merupakan faktor dominan mempengaruhi kepuasan kerja.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Desy Nofriani (2013) dengan judul **Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Hot Press Pada PT. Asia Foresta Raya Pekanbaru**. Dari hasil penelitian didapat bahwa faktor kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Asia Foresta Raya Pekanbaru dengan memberikan pengaruh sebesar 64,80%, sedangkan sisanya sebesar 35,20% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak teliti pada penelitian ini.

Hak Cipta Diindungi 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.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Pita Ernawati (2014) dengan judul **Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada Karyawan Bagian Non Marketing PT Ford Motor Indonesia**. Dari hasil penelitian dengan sampel sebanyak 53 responden menunjukkan bahwa faktor semangat kerja, kompensasi, iklim kerja dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian ini, faktor semangat kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja. Adapun faktor iklim kerja, semangat kerja, kompensasi, dan karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 67,6%.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Jayana Salesti (2015) dengan judul **Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pada Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Pada Universitas Batam**. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa faktor kebebasan pekerja, kejelasan peran, konflik kerja, rekan kerja, atasan, gaji, promosi, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Adapun faktor kebebasan pekerja, kejelasan peran, konflik kerja, rekan kerja, atasan, gaji, promosi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 51,3%.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Fayakun Musahidin Dan Suhartini (2016) dengan judul **Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Suryagita Nusaraya**. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa faktor-faktor yang

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

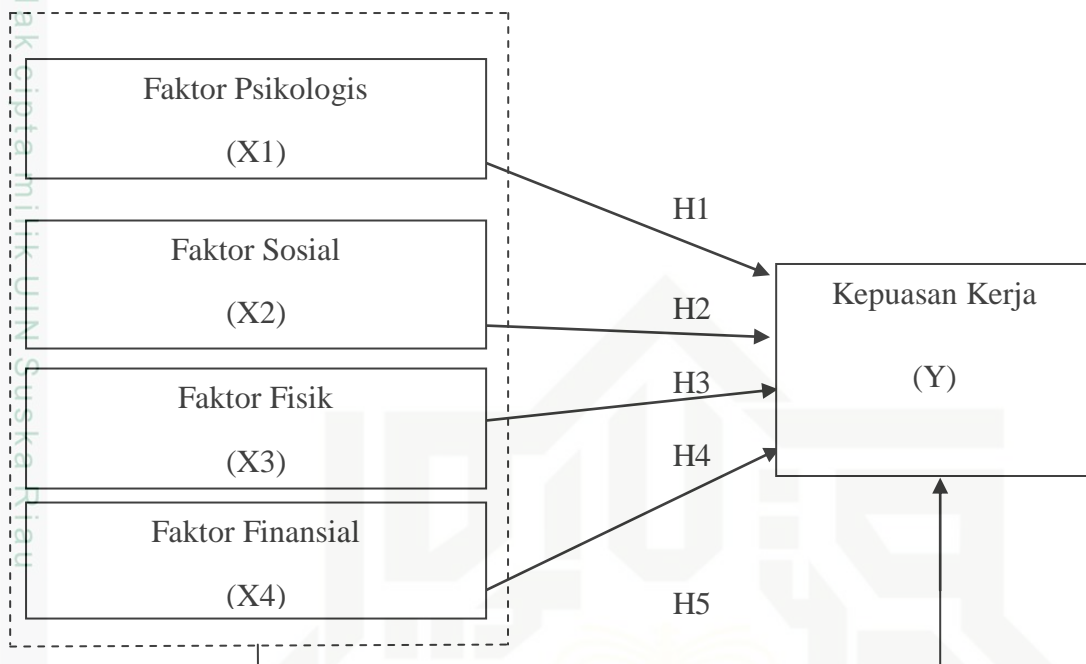
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan adalah faktor status pekerjaan dan atasan. Sedangkan yang tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan adalah pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, dan promosi. Faktor yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Suryagita Nusaraya adalah faktor status pekerjaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu, tidak jauh berbeda dengan penelitian sekarang, karena sama-sama meneliti mengenai analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini terdapat pada lokasi penelitian dan indikator penelitian.

2.11 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian diatas, maka dibuat sebuah gambar kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran Penelitian Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber : Moh. As'ad (2008;115)

2.12 Variabel penelitian

Penelitian ini terdiri dari dua jenis variabel yaitu variabel bebas (*Independent variable*) merupakan variabel yang memengaruhi atau menjadi penyebab besar kecilnya nilai variabel yang lain atau variabel terikat. Adapun yang menjadi variabel bebas (*Independent Variable*) adalah faktor psikologis (X_1), faktor sosial (X_2), faktor fisik (X_3), dan faktor finansial (X_4), Sedangkan Variabel terikat (*Dependent Variable*) merupakan variabel yang variasinya dipengaruhi oleh variasi variabel bebas (*Independent Variable*). Adapun yang menjadi variabel terikat (*Dependent variable*) adalah kepuasan kerja (Y). (Suliyanto;2011;8)

Hak Cipta Diindungi 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 Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi 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. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.13 Definisi konsep operasional variabel

Operasional variabel adalah ungkapan dalam konsep tersebut, secara operasional, secara praktik, secara rill, secara nyata dalam lingkup obyek penelitian atau obyek yang diteliti.

Adapun definisi dan indikator masing-masing variabel tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Definisi konsep operasional variabel

Variabel	Definisi	Indikator	skala
Faktor Psikologis (X1)	Faktor psikologis adalah faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan. (As'ad;2008:115).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Minat dalam bekerja 2. Ketentraman dalam bekerja 3. Etika dalam bekerja 4. Keterampilan dalam bekerja (As'ad:2008;115).	Likert
Faktor Sosial (X2)	Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan. (As'ad;2008:115).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan kerja dengan rekan kerja 2. Hubungan kerja dengan atasan 3. Hubungan karyawan dengan perusahaan 4. kepemimpinan (As'ad;2008:115).	Likert

Hak Cipta Diindungi 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.

Variabel	Definisi	Indikator	skala
Faktor Fisik (X3)	Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya. (As'ad;2008:115).	1. Jenis pekerjaan 2. Perlengkapan pekerjaan 3. Pengaturan waktu 4. Lingkungan kerja (As'ad;2008:115).	Likert
Faktor Finansial (X4)	Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya. (As'ad;2008:115).	1. Kompensasi 2. Jaminan sosial 3. Fasilitas yang diberikan 4. Promosi (As'ad;2008:115).	Likert
Kepuasan Kerja (Y)	kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Hasibuan (2013;202).	1. Balas jasa yang adil dan layak 2. Penempatan yang tepat sesuai keahlian 3. Suasana dan lingkungan pekerjaan 4. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan 5. Kepimpinan 6. kedisiplinan Hasibuan (2013;202)	Likert

2.14 Hipotesis

Hipotesis adalah penjelasan sementara tentang suatu tingkah laku, gejala-gejala, atau kejadian tertentu yang telah terjadi atau akan terjadi. Jadi hipotesis merupakan rumusan jawaban sementara yang harus diuji

Hak Cipta Diindungi 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.

kebenarannya dengan data yang dianalisis dalam kegiatan penelitian.
(Hartono;2011;27)

Berdasarkan deskripsi yang dikemukakan sebelumnya, Maka dapat dikemukakan hipotesis yaitu:

- a. Di duga faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik, dan faktor finansial mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara V Sei Lindai Kab. Kampar.
- b. Diduga faktor yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara V Sei Lindai kabupaten Kampar adalah faktor psikologis.