

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Lingkungan Kerja

2.1.1.1 Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Mangkunegara (2017), lingkungan kerja meliputi berbagai elemen yang membentuk kondisi di sekitar tempat kerja seseorang, yang mencakup peralatan dan bahan yang digunakan, metode kerja, serta pengaturan kerja baik untuk individu maupun kelompok. Definisi ini menekankan bahwa lingkungan kerja tidak hanya terdiri dari komponen fisik seperti alat dan bahan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas, tetapi juga metode kerja yang diterapkan dan cara kerja yang diatur untuk efisiensi dan efektivitas. Misalnya, peralatan seperti komputer, meja, dan kursi, serta bahan-bahan seperti dokumen dan alat tulis, merupakan bagian dari lingkungan fisik yang memengaruhi kenyamanan dan produktivitas pegawai. Selain itu, metode kerja mencakup cara pegawai menjalankan tugas mereka, sedangkan pengaturan kerja melibatkan bagaimana pekerjaan diorganisir baik dalam konteks individual maupun kelompok. Pengaturan ini mencakup aspek seperti pembagian tugas, koordinasi antar anggota tim, dan penjadwalan yang mempengaruhi bagaimana pegawai berinteraksi dan bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi.

Definisi Wursanto (2009) tentang lingkungan kerja menekankan bahwa lingkungan kerja mencakup berbagai aspek fisik dan psikologis yang mempengaruhi kinerja pegawai secara langsung maupun tidak langsung. Aspek fisik mencakup

elemen-elemen seperti fasilitas, peralatan, kondisi ruangan, dan faktor-faktor fisik lainnya yang memengaruhi kenyamanan dan efisiensi kerja. Sementara aspek psikologis melibatkan elemen-elemen seperti budaya organisasi, hubungan antar rekan kerja, dan dukungan emosional, yang mempengaruhi kesejahteraan mental dan motivasi pegawai. Kondisi lingkungan kerja dianggap baik atau memadai apabila pegawai dapat bekerja dengan optimal, yang berarti mereka dapat menjalankan tugas-tugas mereka dengan efisien dan produktif dalam keadaan yang sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan yang memenuhi kriteria ini mendukung kesehatan fisik dan mental pegawai, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehingga pegawai merasa terjaga dan termotivasi. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang baik berkontribusi pada kinerja tinggi dengan mengurangi stres dan gangguan, serta meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan pegawai.

Menurut Sutrisno (2012), lingkungan kerja meliputi semua sarana dan prasarana di sekitar pegawai yang berpotensi mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan mereka. Definisi ini mencakup berbagai fasilitas dan peralatan yang tersedia di tempat kerja, seperti meja, kursi, komputer, dan alat-alat kerja lainnya, serta kondisi fisik seperti suhu, pencahayaan, dan kebersihan ruangan. Semua elemen ini membentuk lingkungan yang dapat mempengaruhi cara pegawai menjalankan tugas mereka.

Sarana dan prasarana yang baik, seperti peralatan yang memadai dan kondisi lingkungan yang nyaman, dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas pegawai dengan memudahkan mereka dalam melaksanakan pekerjaan. Sebaliknya, kekurangan atau ketidaknyamanan dalam lingkungan kerja, seperti peralatan yang

rusak atau ruang kerja yang tidak memadai, dapat menghambat pelaksanaan tugas dan menurunkan kinerja pegawai. Dengan kata lain, Sutrisno menekankan bahwa lingkungan kerja yang lengkap dan mendukung sangat penting untuk memastikan pegawai dapat bekerja dengan optimal dan memenuhi target pekerjaan mereka.

Silalahi (2013) menggambarkan lingkungan kerja sebagai keseluruhan komponen yang ada baik di dalam maupun di luar instansi yang mempengaruhi aktivitas pegawai dalam mencapai tujuan kerja instansi. Definisi ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mencakup tidak hanya elemen-elemen fisik di tempat kerja, seperti fasilitas, peralatan, dan kondisi ruang, tetapi juga mencakup faktor-faktor eksternal yang dapat mempengaruhi pekerjaan pegawai, seperti regulasi pemerintah, kebijakan industri, dan kondisi ekonomi.

Dalam pandangan Silalahi, lingkungan kerja mencakup berbagai aspek yang berhubungan dengan pelaksanaan pekerjaan dan pencapaian tujuan organisasi. Komponen internal meliputi fasilitas fisik, sistem kerja, dan budaya organisasi yang dapat mendukung atau menghambat kegiatan pegawai. Sedangkan faktor eksternal mungkin melibatkan kebijakan luar, tekanan pasar, atau hubungan dengan pihak ketiga yang mempengaruhi bagaimana pegawai dapat bekerja dan mencapai tujuan mereka. Oleh karena itu, pemahaman tentang lingkungan kerja harus mencakup semua elemen ini untuk menciptakan kondisi yang optimal bagi pegawai dalam melaksanakan tugas mereka dan mencapai tujuan organisasi.

Isyandi (2004) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup segala aspek di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas mereka. Definisi ini mencakup berbagai elemen fisik yang langsung berhubungan dengan kenyamanan

dan efisiensi kerja, termasuk suhu ruangan, kelembapan, ventilasi, dan penerangan. Aspek-aspek ini berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung, sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih produktif dan tanpa gangguan.

Selain itu, Isyandi juga menyoroti pentingnya faktor-faktor seperti kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan kelengkapan alat kerja. Kebisingan yang tinggi dapat mengganggu konsentrasi dan meningkatkan stres, sementara kebersihan tempat kerja berkontribusi pada kesehatan dan kenyamanan pegawai. Kelengkapan alat kerja, termasuk peralatan yang berfungsi dengan baik, juga sangat penting untuk memastikan pegawai dapat menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan efektif dan efisien. Dengan kata lain, Isyandi menekankan bahwa lingkungan kerja yang baik harus mempertimbangkan semua faktor ini untuk memastikan pegawai dapat menjalankan tugas mereka dengan optimal dan meminimalkan hambatan yang mungkin timbul.

Sedarmayanti (2011) menjelaskan bahwa lingkungan kerja meliputi tiga aspek utama: sosial, psikologis, dan fisik, yang semuanya berperan signifikan dalam mempengaruhi cara karyawan menjalankan tugas mereka. Aspek sosial mencakup interaksi dan hubungan antara karyawan, yang dapat mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja. Aspek psikologis berhubungan dengan perasaan dan sikap karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan mereka, seperti stres atau kepuasan. Sementara itu, aspek fisik meliputi kondisi fisik seperti fasilitas, suhu, pencahayaan, dan kebersihan tempat kerja.

Menurut Sedarmayanti (2011), lingkungan kerja yang baik menciptakan keseimbangan antara ketiga aspek ini, yang secara langsung dan tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Kehidupan manusia tidak dapat dipisahkan dari lingkungan sekitarnya, sehingga kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi tidak hanya kinerja fisik tetapi juga kesejahteraan mental dan emosional karyawan. Dengan demikian, kondisi lingkungan kerja memainkan peran krusial dalam menentukan efektivitas dan produktivitas karyawan, karena lingkungan yang mendukung akan membantu karyawan menjalankan tugas dengan lebih baik dan mencapai tujuan kerja dengan lebih efisien.

2.1.1.2 Faktor Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Faktor-faktor fisik yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi:

1) Perencanaan ruang kerja

Perencanaan ruang kerja adalah salah satu faktor fisik yang penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Tata letak ruang kerja yang baik mencakup penataan meja, kursi, dan area kerja lainnya secara efisien untuk mendukung alur kerja yang lancar dan interaksi yang efektif antara karyawan. Ruang kerja yang terencana dengan baik dapat meningkatkan produktivitas dengan meminimalkan gangguan dan memfasilitasi akses yang mudah ke sumber daya yang diperlukan.

2) Rancangan pekerjaan

Rancangan pekerjaan berfokus pada bagaimana pekerjaan diorganisir dan didistribusikan di antara karyawan. Desain pekerjaan yang baik melibatkan penetapan tugas yang sesuai dengan keterampilan dan kemampuan individu, serta pengaturan beban kerja yang seimbang. Dengan demikian, rancangan pekerjaan yang efektif dapat membantu karyawan bekerja lebih efisien dan merasa lebih puas dengan tugas-tugas yang mereka lakukan.

3) Kondisi lingkungan kerja

Kondisi lingkungan kerja mencakup berbagai elemen fisik seperti pencahayaan, suhu, ventilasi, dan kebersihan. Kondisi yang optimal dalam hal pencahayaan yang memadai, suhu yang nyaman, serta udara yang bersih dapat mencegah kelelahan dan ketidaknyamanan, sehingga meningkatkan konsentrasi dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang bersih dan terjaga juga berkontribusi pada kesehatan dan kesejahteraan karyawan, yang berdampak positif pada produktivitas mereka.

4) Privasi visual dan akustik

Privasi visual dan akustik mempengaruhi seberapa baik karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka tanpa gangguan. Privasi visual berarti bahwa karyawan tidak terganggu oleh aktivitas atau pengawasan yang terlihat dari luar area kerja mereka, sementara privasi akustik mengacu pada pengurangan kebisingan yang dapat mengganggu konsentrasi. Dengan menjaga privasi visual dan akustik yang memadai, karyawan dapat bekerja dengan lebih tenang dan produktif.

Faktor-faktor lingkungan psikis menurut Afandi (2018) mencakup:

1) Beban kerja yang berlebihan

Beban kerja yang berlebihan merupakan faktor lingkungan psikis yang signifikan karena dapat menyebabkan stres dan kelelahan pada karyawan. Jika karyawan menghadapi tuntutan yang melebihi kemampuan atau kapasitas mereka, hal ini dapat mengurangi efektivitas kerja mereka dan menurunkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi produktivitas dan kesejahteraan mereka secara keseluruhan.

2) Sistem pengawasan yang tidak memadai

Sistem pengawasan yang tidak memadai juga mempengaruhi lingkungan psikis dengan menciptakan ketidakpastian dan kurangnya bimbingan bagi karyawan. Pengawasan yang tidak efektif dapat menyebabkan karyawan merasa terabaikan dan tidak mendapatkan umpan balik yang diperlukan untuk perbaikan kinerja mereka, yang dapat menurunkan motivasi dan kepuasan kerja.

3) Frustrasi

Frustrasi timbul ketika karyawan mengalami kesulitan atau kegagalan dalam mencapai tujuan mereka, baik karena hambatan internal maupun eksternal. Frustrasi yang berkepanjangan dapat berdampak negatif pada kesehatan mental karyawan dan mengurangi semangat kerja mereka, serta berpotensi menurunkan kinerja dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan.

4) Perubahan dalam pekerjaan

Perubahan dalam pekerjaan, seperti perubahan tugas, peran, atau tanggung jawab, dapat mempengaruhi stabilitas psikologis karyawan. Ketidakpastian dan adaptasi terhadap perubahan dapat menyebabkan stres dan ketidaknyamanan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kepuasan dan kinerja kerja karyawan.

5) Perselisihan antara individu dan kelompok

Perselisihan antara individu dan kelompok menciptakan konflik yang dapat merusak suasana kerja dan mengganggu kolaborasi tim. Ketegangan interpersonal atau perselisihan yang tidak terselesaikan dapat mengurangi kerja sama dan menciptakan lingkungan yang tidak mendukung, sehingga menghambat produktivitas dan kepuasan kerja karyawan.

Robbins (2018) menyebutkan tiga faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja karyawan, yaitu :

1) Suhu

Suhu merupakan salah satu faktor lingkungan kerja yang penting karena mempengaruhi kenyamanan fisik dan produktivitas karyawan. Suhu yang ekstrem, baik terlalu panas atau terlalu dingin, dapat menyebabkan ketidaknyamanan, kelelahan, dan penurunan konsentrasi. Kondisi suhu yang sesuai dan stabil membantu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, meningkatkan fokus dan efisiensi karyawan serta mengurangi risiko gangguan kesehatan.

2) Kebisingan

Kebisingan di tempat kerja juga memainkan peran krusial dalam menentukan kualitas lingkungan kerja. Tingkat kebisingan yang tinggi dapat mengganggu konsentrasi, menyebabkan stres, dan mempengaruhi kemampuan komunikasi antar karyawan. Lingkungan kerja yang bising dapat menurunkan produktivitas serta menyebabkan kelelahan mental. Sebaliknya, lingkungan yang tenang mendukung fokus dan efektivitas kerja yang lebih baik.

3) Mutu Udara

Mutu udara atau kualitas udara di tempat kerja mempengaruhi kesehatan dan kenyamanan karyawan. Udara yang segar dan bersih meningkatkan kualitas pernapasan dan mengurangi risiko gangguan kesehatan seperti iritasi saluran pernapasan dan alergi. Kualitas udara yang buruk, seperti adanya polusi atau kurangnya ventilasi, dapat menyebabkan ketidaknyamanan dan masalah kesehatan yang mempengaruhi kinerja serta kesejahteraan karyawan.

Sementara itu, Nawawi (2010) menambahkan bahwa faktor-faktor lingkungan kerja non fisik mencakup:

1) Perasaan aman

Perasaan aman dalam lingkungan kerja non-fisik adalah faktor penting yang berhubungan dengan kenyamanan psikologis karyawan. Rasa aman mencakup perlindungan dari ancaman fisik dan psikologis, serta keyakinan bahwa pekerjaan mereka tidak terancam oleh risiko atau bahaya yang tidak wajar. Ketika karyawan merasa aman secara emosional dan fisik, mereka lebih cenderung untuk merasa nyaman dan terlibat dalam pekerjaan mereka, yang mendukung produktivitas dan loyalitas terhadap organisasi.

2) Perasaan puas

Rasa puas adalah aspek non-fisik yang mencerminkan tingkat kepuasan karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka, seperti hubungan dengan rekan kerja, pengakuan atas prestasi, dan keseimbangan kerja-hidup. Kepuasan ini berhubungan dengan bagaimana karyawan merasakan nilai dan apresiasi terhadap pekerjaan mereka. Perasaan puas yang tinggi mendorong karyawan untuk lebih berkomitmen dan termotivasi dalam pekerjaan mereka, sehingga meningkatkan kinerja dan mengurangi tingkat absensi serta turnover.

A. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Purnami, et. al., (2019), terdapat beberapa indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

1) Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Penerangan atau cahaya di tempat kerja merupakan indikator penting dari lingkungan kerja yang mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan. Penerangan yang memadai membantu dalam mengurangi kelelahan mata dan ketegangan, serta meningkatkan kemampuan untuk bekerja secara efisien dan akurat. Penerangan yang buruk dapat menyebabkan ketidaknyamanan, penurunan kinerja, dan bahkan masalah kesehatan seperti sakit kepala dan gangguan penglihatan.

2) Keadaan udara di tempat kerja.

Keadaan udara di tempat kerja berhubungan dengan kualitas udara yang dihirup oleh karyawan. Udara yang segar dan bersih sangat penting untuk

kesehatan dan kenyamanan, serta mendukung produktivitas. Kualitas udara yang buruk, seperti adanya polusi atau ventilasi yang tidak memadai, dapat menyebabkan masalah kesehatan seperti gangguan pernapasan dan alergi, yang pada gilirannya dapat menurunkan kinerja karyawan.

3) Fasilitas kerja.

Fasilitas kerja mencakup semua peralatan dan sarana yang disediakan untuk mendukung tugas karyawan. Fasilitas yang baik dan terawat dengan baik, seperti meja, kursi ergonomis, dan perangkat kerja yang memadai, berkontribusi pada kenyamanan dan efisiensi kerja. Kekurangan atau kerusakan pada fasilitas kerja dapat menyebabkan ketidaknyamanan dan gangguan dalam menyelesaikan tugas, yang berdampak pada penurunan produktivitas.

4) Hubungan dengan rekan kerja.

Hubungan dengan rekan kerja merupakan aspek non-fisik dari lingkungan kerja yang mempengaruhi kepuasan dan motivasi karyawan. Hubungan yang baik dan saling mendukung antara rekan kerja menciptakan lingkungan yang kolaboratif dan harmonis, meningkatkan semangat kerja dan keterlibatan. Sebaliknya, hubungan yang buruk atau konflik dapat menambah stres dan mengurangi motivasi serta efektivitas kerja.

5) Keamanan di tempat kerja,

Keamanan di tempat kerja melibatkan perlindungan karyawan dari potensi bahaya fisik dan risiko keselamatan. Lingkungan kerja yang aman memastikan bahwa karyawan merasa terlindungi dari kecelakaan atau insiden

yang bisa mengancam keselamatan mereka. Faktor keamanan yang baik tidak hanya meliputi peralatan dan prosedur keselamatan, tetapi juga menciptakan rasa aman psikologis yang penting bagi kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

2.1.2 Profesionalisme

2.1.2.1 Definisi Profesionalisme

Menurut Bayuaji (2017), profesionalisme didefinisikan sebagai sikap kerja yang mencerminkan tingkat kecakapan, keahlian, dan disiplin yang tinggi dalam melaksanakan tugas. Profesionalisme melibatkan komitmen mendalam dari anggota profesi untuk menjalankan pekerjaan mereka dengan mematuhi standar etika profesi dan pengetahuan yang sesuai dengan bidangnya. Ini berarti bahwa setiap individu diharapkan untuk menekuni pekerjaan mereka dengan penuh tanggung jawab, menghasilkan hasil kerja yang berkualitas, dan memastikan bahwa setiap tindakan yang diambil sesuai dengan kode etik yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, profesionalisme mencerminkan dedikasi dan keseriusan dalam menjalankan tugas yang mendukung integritas dan standar tinggi dalam profesi.

Menurut Edo, et, al., (2017), profesionalisme digambarkan sebagai kompetensi yang mencakup kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang keahlian dan tingkatannya. Profesionalisme tidak hanya mengacu pada pengetahuan teknis dan keterampilan yang diperlukan dalam suatu pekerjaan, tetapi juga pada kemampuan untuk menerapkan pengetahuan tersebut secara efektif dalam situasi yang relevan. Ini berarti bahwa seorang profesional harus

memiliki keahlian yang memadai dalam bidangnya dan mampu menjalankan tugas-tugas yang sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya dengan standar yang tinggi. Dengan kata lain, profesionalisme adalah tentang memiliki dan menggunakan kompetensi yang tepat untuk memenuhi ekspektasi dan persyaratan pekerjaan secara efektif.

Menurut Kurniawan (2005), profesionalisme mencakup aspek keselarasan antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi dengan tuntutan tugas yang diemban. Dalam konteks ini, profesionalisme tidak hanya berhubungan dengan keterampilan dan pengetahuan individu, tetapi juga dengan sejauh mana kemampuan tersebut sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan pekerjaan yang harus dilaksanakan. Kurniawan menekankan bahwa agar aparatur birokrasi dapat dianggap profesional, mereka harus memiliki kecocokan yang baik antara keterampilan yang mereka miliki dan persyaratan yang ada dalam tugas mereka. Ini berarti bahwa seorang aparatur profesional harus mampu menyelaraskan kemampuan mereka dengan tuntutan pekerjaan untuk menjalankan tugas secara efektif dan efisien, serta memenuhi standar yang diharapkan dalam organisasi atau institusi tempat mereka bekerja.

Menurut Siagian (2000), profesionalisme merujuk pada pelaksanaan tugas dengan kualitas tinggi yang melibatkan ketepatan waktu, ketelitian, dan kepatuhan terhadap prosedur yang mudah dipahami oleh pelanggan. Dalam pandangannya, profesionalisme ditandai oleh kemampuan untuk memenuhi standar kerja yang tinggi serta memastikan bahwa hasil kerja tidak hanya tepat waktu dan cermat tetapi juga memenuhi ekspektasi dan kebutuhan pelanggan dengan jelas.

Tjokrowinoto (2001) mengartikan profesionalisme sebagai kemampuan dalam menjalankan tugas dan pelayanan publik dengan mutu yang tinggi, ketepatan waktu, serta prosedur yang sederhana namun tetap memungkinkan fleksibilitas dalam konteks birokrasi. Menurutnya, profesionalisme mencakup tidak hanya kualitas pekerjaan tetapi juga efektivitas dan efisiensi dalam penerapan prosedur yang mempermudah proses pelayanan kepada publik, sambil tetap menjaga standar tinggi.

Winarno (2014) mendefinisikan seorang profesional sebagai individu yang dalam menjalankan tugasnya memerlukan penerapan teknik dan prosedur ilmiah, serta menunjukkan dedikasi dan orientasi pada pelayanan. Ini melibatkan penggunaan keahlian teknik dan prosedur yang kuat serta sikap kepribadian tertentu yang mendukung pelaksanaan tugas dengan standar yang tinggi. Dalam pandangan Winarno, profesionalisme adalah kombinasi dari keahlian teknis dan komitmen pada pelayanan yang mendukung pelaksanaan tugas dengan cara yang sangat terampil dan berdedikasi.

Winarno (2014) juga menjelaskan bahwa profesionalisme merupakan bentuk kegiatan atau area kerja yang menawarkan pelayanan dengan spesialisasi dan intelektualitas tinggi. Dalam konteks ini, profesionalisme tidak hanya berkaitan dengan keterampilan teknis tetapi juga dengan kemampuan untuk menyediakan layanan yang sangat terampil dan berbasis pengetahuan mendalam, mencerminkan kompetensi yang mendalam dan dedikasi dalam bidang tertentu.

2.1.2.2 Faktor Faktor Profesionalisme

Menurut Smith (1992), profesionalisme sejati didasarkan pada standar dan karakter, dan untuk mencapainya, seseorang harus memiliki tiga elemen dasar yaitu kemampuan komunikasi, kemampuan bekerja dalam tim, dan kemampuan mengatur diri sendiri.

Mulyasa (2006) menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi profesionalitas kerja:

1) Keterampilan berdasarkan pengetahuan teoritis

Profesional diasumsikan memiliki pengetahuan teoretis yang luas dan keterampilan yang didasarkan pada pengetahuan tersebut dan bisa diterapkan dalam praktik.

2) Pendidikan yang ekstensif

Profesi yang bergengsi biasanya memerlukan pendidikan panjang di jenjang pendidikan tinggi.

3) Pelatihan institusional

Selain ujian, calon profesional biasanya harus mengikuti pelatihan institusional untuk mendapatkan pengalaman praktis sebelum menjadi anggota penuh organisasi. Peningkatan keterampilan melalui pengembangan profesional juga diperlukan.

4) Otonomi kerja

Profesional cenderung mengendalikan pekerjaan dan pengetahuan teoretis mereka untuk menghindari intervensi dari luar.

5) Kode etik

Organisasi profesi biasanya memiliki kode etik bagi anggotanya dan prosedur pendisiplinan bagi yang melanggar aturan. Kode etik profesi adalah pedoman sikap, tingkah laku, dan perbuatan dalam melaksanakan tugas dan kehidupan sehari-hari.

6) Indikator Profesionalisme

Indikator profesionalisme menurut Morrow dan Goetz (1998) dalam Abdullah (2017) mencakup

1) Dediikasi terhadap profesi

Dedikasi terhadap profesi adalah indikator utama profesionalisme yang mencerminkan sejauh mana seseorang berkomitmen untuk menyempurnakan pekerjaan mereka dan mematuhi standar tinggi dalam bidang profesi mereka. Dedikasi ini terlihat dalam usaha yang konsisten dan tekun dalam menjalankan tugas, serta dalam berupaya untuk terus-menerus meningkatkan keterampilan dan pengetahuan di bidang pekerjaan mereka, yang menunjukkan komitmen jangka panjang terhadap profesi tersebut.

2) Komitmen sosial

Komitmen sosial adalah indikator profesionalisme yang mencakup keterlibatan dan tanggung jawab individu terhadap masyarakat serta kontribusi positif yang diberikan kepada komunitas. Ini mencerminkan kesadaran dan kepedulian terhadap dampak pekerjaan mereka terhadap orang lain dan lingkungan sekitar, serta upaya untuk menjalankan peran profesional dengan etika yang mendukung kesejahteraan sosial dan kepentingan umum.

3) Independensi dalam konteks profesionalisme

Independensi merujuk pada kemampuan seseorang untuk bekerja secara mandiri dan membuat keputusan yang informatif tanpa pengaruh eksternal yang tidak perlu. Ini menunjukkan tingkat kepercayaan diri dan kapabilitas individu dalam melaksanakan tugas mereka secara efektif, sambil tetap mempertahankan otonomi dalam proses pengambilan keputusan dan penyelesaian masalah yang terkait dengan pekerjaan mereka.

4) Kepercayaan pada pengaturan diri dan hubungan dengan mitra profesional

Hal ini mencerminkan seberapa baik seseorang mampu mengelola perilaku dan tanggung jawab mereka secara pribadi serta berinteraksi dengan rekan-rekan profesional mereka. Ini mencakup kemampuan untuk menetapkan standar pribadi yang tinggi, mengatur diri sendiri dengan baik, serta membangun dan memelihara hubungan yang saling menghormati dan produktif dengan kolega serta mitra dalam lingkungan kerja profesional.

Menurut Hall (1968), terdapat lima indikator profesionalisme:

- 1) pengabdian terhadap profesi, yang berarti profesionalisme ditunjukkan melalui dedikasi untuk memanfaatkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki;
- 2) kemandirian, di mana seorang profesional harus dapat membuat keputusan secara mandiri tanpa tekanan dari pihak luar;
- 3) kewajiban sosial, yang merujuk pada manfaat yang dirasakan masyarakat atau karyawan dari pekerjaan seorang profesional;

- 4) hubungan sesama profesi, yang menunjukkan bahwa profesionalisme mencakup adanya hubungan antara anggota profesi di dalam organisasi atau kelompok yang memfasilitasi pertukaran ide dan pembangunan kesadaran profesi;
- 5) keyakinan terhadap profesi, yaitu keyakinan bahwa hanya pihak yang kompeten dalam bidang tersebut yang berhak menilai kinerja profesional.

Epstein dan Hundert (2002), (Hall, 1968), juga mengidentifikasi lima indikator profesionalisme:

- 1) Pengabdian terhadap profesi;

Pengabdian terhadap profesi menggambarkan tingkat komitmen seseorang terhadap pekerjaan dan tanggung jawab profesinya. Ini mencakup dedikasi untuk mencapai standar tinggi dalam pekerjaan, upaya untuk terus meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, serta kesetiaan terhadap prinsip dan kode etik profesi. Pengabdian ini terlihat dalam cara individu secara konsisten berusaha untuk memberikan hasil kerja yang berkualitas dan memenuhi ekspektasi profesi mereka

- 2) Kemandirian;

Kemandirian merujuk pada kemampuan individu untuk bekerja secara mandiri tanpa terlalu bergantung pada bimbingan atau supervisi dari pihak lain. Ini mencakup pengambilan keputusan yang efektif, penilaian mandiri mengenai cara terbaik untuk menyelesaikan tugas, dan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sedikit pengawasan. Kemandirian

mencerminkan tingkat kepercayaan diri dan kompetensi profesional yang tinggi.

3) Kewajiban sosial;

Kewajiban sosial mencakup tanggung jawab profesional untuk berkontribusi pada kesejahteraan masyarakat dan menjalankan pekerjaan dengan mempertimbangkan dampaknya terhadap orang lain dan komunitas. Ini mencerminkan kesadaran akan peran sosial dari pekerjaan yang dilakukan, serta upaya untuk menerapkan etika yang mendukung kepentingan umum dan tanggung jawab sosial.

4) Hubungan sesama profesi;

Hubungan sesama profesi merujuk pada cara individu berinteraksi dan berkolaborasi dengan rekan-rekan profesi mereka. Ini mencakup sikap saling menghormati, kerja sama, dan komunikasi yang efektif dengan kolega. Hubungan ini penting untuk membangun jaringan profesional yang solid dan mendukung kerja tim serta kolaborasi dalam mencapai tujuan bersama di dalam profesi.

5) Keyakinan terhadap profesi

Keyakinan terhadap profesi mencerminkan tingkat kepercayaan individu terhadap nilai, prinsip, dan legitimasi profesi mereka. Ini mencakup keyakinan bahwa profesi yang dijalani memiliki kontribusi yang signifikan dan penting dalam masyarakat, serta kepercayaan dalam metode, teknik, dan praktik yang digunakan dalam profesi tersebut. Keyakinan ini memotivasi individu untuk

terus berkomitmen dan memperjuangkan standar tinggi dalam pekerjaan mereka.

Menurut Handayani, et, al., (2018), indikator profesionalisme dapat diukur melalui:

1) Keterampilan yang tinggi;

Keterampilan yang tinggi adalah salah satu indikator utama profesionalisme, yang mencerminkan tingkat keahlian dan kemampuan teknis individu dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Keterampilan ini mencakup pengetahuan praktis dan keahlian khusus yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien. Keterampilan yang tinggi menunjukkan bahwa individu memiliki kompetensi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan kualitas yang baik.

2) Ilmu dan pengalaman;

Ilmu dan pengalaman mencakup pengetahuan teoritis dan praktis yang diperoleh melalui pendidikan formal serta pengalaman kerja. Kombinasi dari keduanya memberikan dasar yang kuat untuk menerapkan konsep-konsep dalam situasi nyata dan memecahkan masalah yang kompleks. Pengalaman memperkuat ilmu yang dimiliki, sehingga individu dapat menghadapi tantangan profesional dengan lebih baik.

3) Kecerdasan;

Kecerdasan merupakan indikator yang meliputi kemampuan kognitif seperti berpikir kritis, analitis, dan pemecahan masalah. Kecerdasan membantu individu untuk memahami dan mengatasi situasi yang rumit serta membuat

keputusan yang bijaksana. Ini juga mencakup kemampuan untuk belajar dan beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan dalam lingkungan kerja

4) Sikap berorientasi ke depan;

Sikap berorientasi ke depan menggambarkan kemampuan individu untuk memikirkan masa depan dan merencanakan langkah-langkah yang akan diambil untuk mencapai tujuan jangka panjang. Sikap ini mencakup kesiapan untuk menghadapi tantangan yang akan datang dan mencari peluang untuk pengembangan profesional yang berkelanjutan. Individu yang berorientasi ke depan selalu berusaha untuk meningkatkan diri dan menyusun strategi untuk keberhasilan di masa depan.

5) Sikap mandiri.

Sikap mandiri mencerminkan kemampuan individu untuk bekerja secara independen dan mengambil inisiatif tanpa terlalu bergantung pada bimbingan atau supervisi dari orang lain. Sikap ini menunjukkan bahwa individu dapat mengelola tanggung jawabnya secara efektif, membuat keputusan yang tepat, dan menyelesaikan pekerjaan dengan sedikit pengawasan, yang merupakan tanda dari tingkat profesionalisme yang tinggi.

Sementara itu, Sondang P. Siagian (2009) mencantumkan indikator profesionalisme kerja sebagai:

1) Kemampuan atau kecakapan keahlian,

Kemampuan atau kecakapan keahlian merujuk pada tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang dalam menjalankan tugas atau pekerjaan tertentu. Kemampuan ini meliputi keahlian teknis, kreativitas, dan

kemampuan analitis yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif. Kecakapan keahlian tidak hanya mencakup pengetahuan dasar tetapi juga kemampuan untuk menerapkan pengetahuan tersebut dalam praktik, yang menunjukkan tingkat profesionalisme seseorang dalam bidangnya.

- 2) Kualitas yang terkait dengan produk, layanan, manusia, proses, dan lingkungan, sarana dan prasarana penunjang kegiatan,

Kualitas yang terkait dengan produk, layanan, manusia, proses, dan lingkungan, sarana dan prasarana penunjang kegiatan mencerminkan standar dan tingkat keunggulan dalam berbagai aspek yang berhubungan dengan pekerjaan. Kualitas produk dan layanan berhubungan dengan seberapa baik hasil kerja memenuhi atau melampaui harapan pelanggan. Kualitas manusia berkaitan dengan kompetensi dan sikap individu, sedangkan kualitas proses dan lingkungan mencakup efisiensi dan efektivitas sistem kerja serta kondisi kerja. Sarana dan prasarana penunjang seperti peralatan dan fasilitas juga berperan penting dalam mendukung keberhasilan kerja dan meningkatkan profesionalisme.

- 3) Jumlah SDM atau potensi dalam diri seseorang berkaitan dengan keterampilan atau kemampuan, teknologi informasi,

Jumlah SDM atau potensi dalam diri seseorang berkaitan dengan keterampilan atau kemampuan, teknologi informasi melibatkan evaluasi terhadap kapasitas individu dalam hal jumlah dan kualitas keterampilan yang dimiliki serta bagaimana keterampilan tersebut dapat digunakan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pekerjaan. Potensi ini mencakup

kemampuan seseorang untuk memanfaatkan teknologi informasi dan alat digital untuk mendukung tugas-tugasnya. Dengan potensi yang tinggi, individu dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan teknologi dan memanfaatkan alat modern untuk meningkatkan produktivitas dan hasil kerja.

4) Keandalan atau konsistensi pengukuran.

Keandalan atau konsistensi pengukuran mengacu pada sejauh mana hasil pengukuran atau evaluasi dapat dipercaya dan diandalkan dari waktu ke waktu. Keandalan ini mencakup konsistensi dalam hasil kerja dan kemampuan untuk memberikan hasil yang sama dalam kondisi yang serupa. Dalam konteks profesionalisme, keandalan menunjukkan bahwa seseorang dapat secara konsisten memenuhi standar dan harapan yang ditetapkan dalam pekerjaan mereka, serta menunjukkan kualitas yang stabil dalam hasil kerja mereka.

Rifqi, seperti yang dikutip dalam Putra dan Ariyanto (2012), menyebutkan indikator profesionalisme sebagai:

1) Kewajiban sosial,

Kewajiban Sosial merujuk pada tanggung jawab seorang profesional terhadap masyarakat dan lingkungan sekitarnya. Ini mencakup tindakan yang menunjukkan kepedulian terhadap dampak pekerjaan mereka pada komunitas dan upaya untuk memberikan kontribusi positif bagi masyarakat. Kewajiban sosial juga melibatkan kepatuhan terhadap etika dan standar yang mengutamakan kesejahteraan umum, serta berkomitmen untuk berperan aktif dalam kegiatan sosial yang mendukung kemajuan dan keadilan sosial.

2) Pengabdian pada profesi,

Pengabdian pada Profesi adalah dedikasi dan komitmen seorang individu terhadap pekerjaan atau bidang profesi yang mereka geluti. Ini mencakup kesediaan untuk meluangkan waktu dan usaha ekstra untuk memastikan kualitas dan hasil kerja yang tinggi. Pengabdian ini juga berarti berupaya terus-menerus untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, serta berfokus pada pencapaian tujuan profesional dengan semangat dan integritas yang tinggi.

3) Kemandirian,

Kemandirian mengacu pada kemampuan seseorang untuk bekerja secara efektif tanpa bergantung pada arahan atau supervisi yang terus-menerus. Kemandirian dalam konteks profesionalisme berarti mampu mengambil inisiatif, membuat keputusan yang tepat, dan menyelesaikan tugas dengan otonomi. Ini juga mencakup kepercayaan diri dan kemampuan untuk menangani tanggung jawab secara mandiri, sambil tetap mempertahankan standar kerja yang tinggi.

4) Hubungan dengan sesama profesi,

Hubungan dengan Sesama Profesi mencerminkan bagaimana seorang profesional berinteraksi dan bekerja sama dengan kolega dan rekan dalam bidang yang sama. Ini termasuk membangun jaringan yang positif, berkolaborasi secara efektif, dan menunjukkan rasa hormat terhadap kontribusi dan keahlian orang lain. Hubungan yang baik dengan sesama

profesional dapat meningkatkan pertukaran pengetahuan, mendukung pengembangan karir, dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.

5) Keyakinan terhadap peraturan profesi.

Keyakinan Terhadap Peraturan Profesi berarti memiliki komitmen dan kepatuhan terhadap kode etik, standar, dan peraturan yang mengatur praktik dalam bidang profesi tertentu. Ini mencakup pemahaman dan penerapan pedoman yang ditetapkan untuk memastikan bahwa pekerjaan dilakukan dengan cara yang sesuai dan etis. Keyakinan ini juga berarti menghargai regulasi yang ada dan berusaha untuk mempertahankan integritas serta reputasi profesi melalui kepatuhan yang konsisten terhadap peraturan yang berlaku.

2.1.3 Komitmen Organisasi

2.1.3.1 Definisi Komitmen Organisasi

Menurut Steers dan Porter (2011), komitmen organisasi adalah keadaan di mana karyawan menunjukkan ketertarikan mendalam terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasi tempat mereka bekerja. Lebih dari sekadar keanggotaan formal, komitmen organisasi mencakup sikap positif terhadap organisasi dan kesediaan untuk mengerahkan upaya ekstra demi mencapai tujuan organisasi. Ini berarti bahwa karyawan tidak hanya bekerja karena kewajiban, tetapi juga karena mereka merasa terhubung secara emosional dan berkomitmen untuk mendukung keberhasilan organisasi.

Kaswan (2017) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai ukuran dari kesediaan karyawan untuk tetap bertahan dengan perusahaan di masa depan. Komitmen ini mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan perusahaan, serta kesiapan mereka untuk berusaha lebih keras dalam pekerjaan mereka. Dengan kata lain, komitmen organisasi mengindikasikan hasrat karyawan untuk terus bekerja di perusahaan, menunjukkan dedikasi dan keterikatan yang mendalam terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Kreitner dan Kinicki (dalam Kaswan 2017) menjelaskan bahwa komitmen organisasi menggambarkan bagaimana individu merasa teridentifikasi dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya. Ini berarti bahwa komitmen organisasi mencakup sejauh mana karyawan merasa menjadi bagian integral dari organisasi, serta bagaimana mereka menghubungkan identitas pribadi mereka dengan tujuan dan misi organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi biasanya menunjukkan loyalitas yang kuat dan dedikasi terhadap keberhasilan organisasi.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Dyne dan Graham (dalam Priansa, 2014) menyatakan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu:

1. Personal , Faktor personal meliputi ciri kepribadian, usia, tingkat pendidikan, jenis kelamin, dan status perkawinan, penjelasan lebih lanjut yaitu :
 - 1) Ciri kepribadian yaitu individu ekstrovert berpandangan cenderung lebih optimis dalam menjalankan tugas-tugasnya. Selain itu, individu ekstrovert lebih berorientasi kepada tim dan menempatkan tujuan kelompok diatas

tujuan sendiri serta individu yang altruistik (senang membantu) sehingga akan cenderung lebih berkomitmen dalam organisasinya.

- 2) Usia yaitu karyawan yang berusia lebih tua cenderung lebih mempunyai rasa keterikatan atau komitmen pada organisasi dibandingkan dengan yang berusia muda sehingga meningkatkan loyalitasnya pada organisasi. Hal ini bukan saja disebabkan karena lebih lama tinggal di organisasi, tetapi dengan usia tuanya tersebut, makin sedikit kesempatan karyawan untuk menemukan organisasi.
- 3) Tingkat pendidikan yaitu semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin banyak harapan yang mungkin tidak akomodir, sehingga komitmennya semakin rendah.
- 4) Jenis kelamin yaitu wanita memiliki komitmen yang lebih rendah dari pada pria yang disebabkan adanya diskriminasi di tempat kerja yang menganggap kemampuan wanita tidak sama dengan pria sehingga kebanyakan wanita memperoleh kedudukan atau posisi yang relatif rendah dan kurang terlibat dalam masalah-masalah organisasi.
- 5) Status perkawinan yaitu seorang yang telah menikah cenderung memiliki prestasi kerja yang baik karena akan menerima berbagai bentuk imbalan, baik finansial maupun non finansial yang semuanya menunjukkan adanya tanggung jawab yang lebih besar pada keluarganya. Karyawan yang sudah menikah lebih dekat dengan organisasi, sehingga dapat membentuk suatu komitmen yang kuat terhadap organisasi tempatnya bekerja.

2. Situasional

Faktor situasional meliputi nilai tempat kerja nilai tempat kerja, keadilan organisasi, karakteristik pekerjaan, dan dukungan organisasi penjelasan lebih lanjut yaitu :

- a. Nilai tempat kerja yaitu nilai-nilai yang dibagikan adalah suatu komponen krisis dari hubungan saling keterikatan. Nilai-nilai kualitas, inovasi, kooperasi, partisipasi, dan trust akan mempermudah setiap karyawan untuk saling berbagi dan membangun hubungan erat. Jika para karyawan percaya bahwa nilai organisasinya adalah kualitas produk jasa, para karyawan akan terlibat dalam perilaku yang memberikan kontribusi untuk mewujudkan hal itu.
- b. Keadilan organisasi yaitu keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya, kaidilan dalam proses pengambilan keputusan, serta keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi.
- c. Karakteristik pekerjaan yaitu pekerjaan yang penuh makna, otonom dan umpan balik dapat merupakan motivasi kerja yang internal. Jaringan, Beggs menyatakan kepuasan atas otonomi, status dan kebijakan merupakan predictor penting dari komitmen. Karakteristik spesifikasi dari pekerjaan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab, serta rasa keterikatan terhadap organisasi.
- d. Dukungan organisasi yaitu dukungan yang diberikan organisasi, penghargaan kontribusi dan pemberian apresiasi bagi karyawan dalam pekerjaannya, hal ini merupakan sesuatu yang dipersepsikan oleh karyawan yang biasa disebut *Perceived Organizational Support* (POS).

3. Posisional

Faktor posisional meliputi masa kerja dan tingkat pekerjaan, penjelasan lebih lanjut yaitu :

1) Masa kerja

Masa kerja yang lama akan semakin membuat karyawan komit, hal ini disebabkan oleh karena semakin memberi peluang karyawan untuk memberi tugas menantang, otonomi semakin besar, serta peluang promosi yang lebih tinggi, juga peluang investasi pribadi berupa pikiran, tenaga dan waktu yang semakin besar, hubungan sosial lebih bermakna, serta akses untuk mendapat informasi pekerjaan baru makin berkurang.

2) Tingkat Pekerjaan,

Berbagai penelitian menyebutkan status sosio ekonomi sebagai predictor komitmen yang paling kuat. Status yang tinggi cenderung meningkatkan motivasi maupun kemampuan aktif terlibat.

Menurut Allen dan Meyer (1990), faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu:

1) Karakteristik pribadi individu

Karakteristik pribadi individu terbagi kedalam dua variabel demografis dan variable disposisional. Variable demografis mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan lamanya seseorang bekerja pada susatu organisasi. Variable disposisional mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi, termasuk kebutuhan untuk berprestasi, etos kerja yang baik, kebutuhan untuk berafiliasi, dan persepsi individu mengenai kompetensinya sendiri.

2) Karakteristik organisasi

Hal-hal yang termasuk dalam karakteristik organisasi adalah struktur organisasi, desain kebijakan dalam organisasi, dan cara mensosialisasikan kebijakan organisasi tersebut.

3) Pengalaman selama berorganisasi

4) Pengalaman berorganisasi tercakup dalam kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama berada dalam organisasi.

2.1.4 Indikator Komitmen Organisasi

Indikator Komitmen Organisasi dalam Busro (2018) menyatakan bahwa :

Indikator

1. Komitmen Afektif (Affective Commitment) meliputi :

- 1) kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi
- 2) loyalitas terhadap organisasi, dan
- 3) kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi.

2. Indikator Komitmen Kontinu (Continue Commitment) meliputi :

- 1) memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi,

3. Indikator Komitmen Normatif (Normative Commitment) meliputi :

- 1) kemauan bekerja.

Menurut Shaleh (2018) bahwa komitmen organisasi memiliki tiga indikator yakni sebagai berikut :

- 1) Adanya kemauan karyawan, dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.

- 2) Adanya kesetiaan karyawan, yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi.
- 3) Adanya kebanggaan karyawan pada organisasi, ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

2.1.5 Kepuasan Kerja

2.1.5.1 Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2007), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau sikap umum seseorang terhadap perbedaan antara penghargaan yang diterima dengan apa yang seharusnya diterima. Kepuasan kerja muncul ketika karyawan merasa bahwa balas jasa, penempatan pekerjaan, dan lingkungan kerja sesuai dengan harapan mereka. Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja mencakup berbagai aspek seperti keadilan dalam balas jasa, kesesuaian pekerjaan dengan keahlian, beban kerja, serta kualitas suasana dan lingkungan kerja. Selain itu, peralatan kerja yang memadai dan sikap serta gaya kepemimpinan juga turut berperan dalam menentukan tingkat kepuasan kerja seorang karyawan.

Handoko (2010) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi produktivitas atau prestasi kerja karyawan. Kepuasan kerja tidak berdiri sendiri tetapi dipengaruhi oleh berbagai faktor lain seperti motivasi kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, dan kompensasi yang diterima. Selain itu, aspek ekonomis, teknis, serta perilaku juga berperan dalam menentukan kepuasan

kerja. Karyawan yang merasa puas dengan kondisi kerja mereka cenderung memiliki produktivitas yang lebih tinggi, sementara ketidakpuasan dapat menghambat kinerja dan efektivitas kerja.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang mencerminkan sejauh mana karyawan merasa puas dengan perbedaan antara penghargaan yang diterima dan yang seharusnya diterima. Menurut Hasibuan (2007), kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk balas jasa yang adil, penempatan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian, suasana dan lingkungan kerja, serta sikap dan kepemimpinan. Sementara itu, Handoko (2010) menekankan bahwa kepuasan kerja juga merupakan variabel penting yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yang dipengaruhi oleh motivasi, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, serta kompensasi dan faktor lainnya. Secara keseluruhan, kepuasan kerja berkaitan erat dengan efektivitas kerja dan prestasi karyawan, yang dipengaruhi oleh berbagai aspek lingkungan kerja dan personal.

2.1.5.2 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut yaitu:

1) Faktor psikologis

Faktor ini berhubungan dengan kondisi kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketenteraman dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat dan keterampilan. Seseorang yang memiliki ketenteraman dalam bekerja akan

bekerja dengan perasaan yang positif sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja yang dapat berpengaruh pada kepuasan kerja.

2) Faktor sosial

Faktor ini berhubungan dengan interaksi sosial antara karyawan dengan rekan kerja maupun karyawan dengan atasan.

3) Faktor fisik

Faktor ini berhubungan dengan kondisi fisik karyawan meliputi jenis pekerjaan pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruang, suhu, penerangan, sirkulasi udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

4) Faktor finansial

Faktor ini berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, tunjangan, promosi, jaminan sosial, fasilitas yang diberikan dan sebagainya.

2.1.5.3 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja. Dari teori Fiedler dalam Badeni, (2017) dapat disimpulkan bahwa indikator gaya kepemimpinan yaitu:

1) Hubungan antara pemimpin dengan bawahan (anggota)

tingkat kepercayaan, keyakinan, dan respek bawahan terhadap pimpinan mereka. dengan kata lain apakah pemimpin disukai oleh bawahannya atau tidak.

2) Struktur tugas yang ada di dalam pekerjaan tersebut Tingkat dimana penugasan pekerjaan prosedurkan (yakni terstruktur atau tidak terstruktur).

Dengan kata lain apakah tugas-tugas jelas mengenai siapa melakukan apa dan bagaimana melakukannya.

3) Kekuasaan posisi pemimpin

Tingkat pengaruh yang dimiliki seseorang pemimpin mempunyai variabel kekuasaan seperti memperkerjakan, mencatat, mendisiplinkan, mempromosikan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan seperti gaji.

Menurut (Afandi, 2018), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1) Pekerjaan

pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2) Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan keja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3) Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

4) Pengawasan

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5) Rekan kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan.

Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Dalam mengukur kepuasan kerja, (Robbins, 2015) dalam (Yuliastanti, 2021) mengemukakan dimensi dan indikator sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan itu sendiri,

Mencakup kesempatan untuk belajar dan tanggung jawab.

- 2) Gaji/upah,

Mencakup sistem penggajian dan keadilan penggajian.

- 3) Promosi,

Mencakup peluang dan keadilan untuk mendapatkan promosi.

- 4) Pimpinan,

Mencakup pimpinan yang berorientasi terhadap kinerja pegawai dan pimpinan yang mengutamakan partisipasi pegawai.

- 5) Rekan kerja,

Mencakup dukungan rekan kerja dan kelompok kerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

1. **Saputra (2022)** melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja dalam sebuah perusahaan mempengaruhi tidak hanya karyawannya tetapi juga perusahaan secara keseluruhan. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sikap seseorang terhadap jumlah ganjaran yang diterima

dibandingkan dengan usaha yang dilakukan. Setiap individu memiliki karakteristik yang berbeda, sehingga tingkat kepuasan kerja juga bervariasi dan dapat memberikan dampak yang berbeda. Faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Keunikan dari penelitian ini adalah belum adanya penelitian sebelumnya yang membahas tentang pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan khususnya di perusahaan Precast dan Concrete di Banten. Penelitian ini terbatas pada analisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Modern Panel Indonesia. Populasi dan sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Modern Panel Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan kuesioner berskala 1 sampai 10. Analisis data dilakukan menggunakan metode Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. 2) Beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. 3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. **Tiomantara dan Adiputra (2021)** melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dampak lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Aston, Pontianak. Sebanyak

100 karyawan aktif menjadi responden dalam penelitian ini. Data primer dikumpulkan melalui kuisioner yang disebarluaskan secara online menggunakan Google Forms dan diolah dengan bantuan software SmartPLS versi 3.3.3. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Junaidi (2021) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmu Hukum Humaniora Dan Politik”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Metode yang digunakan bersifat deskriptif dan verifikatif, di mana penelitian deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai variabel penelitian, sedangkan penelitian verifikatif bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel melalui pengujian hipotesis berdasarkan data lapangan. Penelitian ini menguji lingkungan kerja dan kompetensi sebagai variabel independen terhadap kinerja sebagai variabel dependen, dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Pengujian dilakukan menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai; 2) kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai; 3) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai; 4) kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai; 5) kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai; 6) lingkungan kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh

terhadap kinerja pegawai; dan 7) kompetensi melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4. **Syahairony, et, al., (2024)** melakukan penelitian dengan judul “*The effect of awarding and work environment on employee job satisfaction of PT Angkasa Pura II Halim Perdana Kusuma Airport*”.

Penelitian ini bertujuan untuk memahami dan menguraikan pengaruh pemberian penghargaan terhadap kepuasan kerja karyawan serta meneliti dampak lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Angkasa Pura II Bandara Halim Perdana Kusuma. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 42 karyawan dari PT Angkasa Pura II Bandara Halim Perdana Kusuma pada tahun 2022. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner. Pendekatan yang digunakan adalah metode kuantitatif, dengan analisis data deskriptif dan inferensial, serta penerapan analisis koefisien determinasi. Data dianalisis menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian penghargaan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Angkasa Pura, baik secara parsial maupun simultan.

5. **Said (2024)** melakukan penelitian dengan judul “*Analysis of the Effect of Work Environment Adaptability on Employee Performance through Job Satisfaction*”.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dampak kemampuan adaptasi terhadap lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, mengkaji pengaruh adaptasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, serta meneliti pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga mengeksplorasi bagaimana kemampuan adaptasi terhadap lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan

melalui kepuasan kerja di sektor Industri Pengalengan Ikan Kota Bitung, Sulawesi Utara. Dengan menggunakan rumus Slovin, sampel penelitian terdiri dari 118 responden dari total populasi sebanyak 2751 individu. Analisis data dilakukan menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan adaptasi lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, kemampuan adaptasi lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja berdampak pada kinerja karyawan. Adaptasi terhadap lingkungan kerja memengaruhi efisiensi pekerja melalui peningkatan kepuasan kerja.

6. Dwiyanti, et, al., (2022) melakukan penelitian dengan judul “*The Influence of Work Environment and Compensation on Employee Performance Through Job Satisfaction in the Office of the Regional Financial Management Agency Bantaeng Regency*”.

Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengevaluasi bagaimana lingkungan kerja dan kompensasi memengaruhi kepuasan kerja di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Bantaeng; (2) menilai pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di kantor yang sama; (3) meneliti bagaimana kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Bantaeng; (4) mengkaji dampak lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di kantor tersebut. Penelitian ini dilakukan di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Bantaeng dengan menggunakan metode purposive sampling, yakni pemilihan sampel berdasarkan pertimbangan dan kriteria tertentu—sebanyak 100 responden di kantor

yang sama. Teknik pengumpulan data mencakup wawancara langsung dengan pihak- pihak terkait serta distribusi kuesioner sesuai dengan metodologi penelitian. Analisis data dilakukan dengan pendekatan deskriptif dan analisis jalur. Temuan penelitian menunjukkan bahwa (1) lingkungan kerja dan kompensasi memiliki dampak terhadap kepuasan kerja di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Bantaeng; (2) lingkungan kerja dan kompensasi memengaruhi kinerja pegawai di kantor tersebut; (3) kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja pegawai di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Bantaeng; (4) lingkungan kerja dan kompensasi memengaruhi kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di kantor tersebut.

7. **Permadi, et, al., (2018)** melakukan penelitian dengan judul “*The Ipact Of Compensation And Work Environment Towards Job Ssatisfaction To Affect The Employee Performances*”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan skala pengukuran yang telah ada. Sampel dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai di industri Sinarbali Binakarya di Denpasar, Bali, Indonesia, yang berjumlah 82 orang. Sampel tersebut dianggap sebagai populasi dengan menggunakan teknik saturasi. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai secara parsial. Kepuasan kerja berfungsi sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara kompensasi dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Penelitian ini berkontribusi dalam memperkuat teori

dan temuan dari penelitian sebelumnya serta memberikan keyakinan dalam praktik mengenai pengaruh variabel kompensasi.

8. **Jumani, et al., (2023)** melakukan penelitian dengan judul “Literatur Review: Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Kita Sukses Mandiri”

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh lingkungan kerja, pelatihan, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Kita Berhasil Mandiri. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa: 1. Motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Kita Berhasil Mandiri. Meskipun motivasi tetap penting, dalam konteks perusahaan ini, pengaruhnya terhadap kepuasan kerja tidak terlihat signifikan. 2. Pelatihan dan lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut merupakan elemen penting yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. 3. Motivasi merupakan kendala dalam penelitian ini tetapi tidak terlalu serius, sehingga perhatian lebih harus diberikan pada faktor pelatihan dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Secara keseluruhan, fokus pada perbaikan dalam pelatihan dan lingkungan kerja diharapkan dapat memberikan dampak positif yang lebih besar terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut.

9. **Ker, et, al., (2021)** melakukan penelitian dengan judul “*The Impact of Work Environment and Teacher Attributes on Teacher Job Satisfaction*”.

Pendidik memiliki peran krusial dalam mendukung proses belajar siswa dan keberhasilan akademis mereka. Kepuasan kerja guru berpengaruh langsung terhadap

efektivitas mengajar dan mutu perkuliahan yang disampaikan. Dengan mempertimbangkan pentingnya kepuasan kerja dalam dunia pendidikan, penelitian ini mengeksplorasi pengaruh faktor lingkungan kerja dan karakteristik pribadi terhadap kepuasan kerja guru.

10. Kharisma dan Rosia (2022) melakukan penelitian dengan judul “*Effect Of Competence, Work Environment, And Work Motivation On Employee Performance Through Job Satisfaction*”.

Kinerja pegawai di BPRS Bina Finansia Semarang penting untuk diteliti karena bank ini merupakan salah satu bank syariah yang berhasil bertahan di tengah kompetisi pasar, khususnya persaingan antar Bank Syariah di Semarang. Penelitian ini mengevaluasi kompetensi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel perantara. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada pegawai di Bank BPRS Bina Finansia Semarang. Sampel penelitian terdiri dari 32 responden menggunakan teknik probabilitas sampling. Data dianalisis dengan SmartPLS melalui validitas konvergen, validitas diskriminan, reliabilitas komposit, Average Variance Extracted (AVE), Collinearity Statistics (VIF), uji koefisien jalur, uji goodness of fit, uji bootstrap, dan Structural Equation Modeling (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, lingkungan kerja dan motivasi kerja juga menunjukkan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, tetapi tidak memediasi pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan bagi bank untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai dan memberikan kontribusi penting untuk perbaikan di masa depan.

11. Arfah (2023) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Profesionalisme dan Pengalaman kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Auditor”.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh profesionalisme dan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja auditor. Metode penelitian yang digunakan adalah *Cross section*, yaitu data yang terdiri dari satu atau lebih variabel yang dikumpulkan pada waktu yang sama. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner (data primer) yang diberikan kepada auditor dan karyawan Kantor Akuntan Publik. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan SmartPLS for Windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, pengalaman kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, sementara profesionalisme memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

12. Dahliani, et. al., (2022) melakukan penelitian dengan judul “Kajian Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja Pada Smk Negeri Kalibaru Banyuwangi

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel profesionalisme, komitmen organisasi, dan komunikasi organisasi terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja di SMK Negeri Kalibaru

Banyuwangi. Metode pengolahan data dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan reliabilitas untuk menguji instrumen data, serta uji normalitas, uji heterokedastisitas, dan uji multikolinieritas sebagai bagian dari uji asumsi klasik. Analisis data dilakukan menggunakan Uji Jalur (Path Analysis), Uji Hipotesis (Uji T, Uji Determinasi, dan Uji Sobel) dengan bantuan perangkat lunak SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel profesionalisme dan komunikasi organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja guru di SMK Negeri Kalibaru Banyuwangi. Profesionalisme juga berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, dan kinerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Namun, hasil uji Sobel menunjukkan bahwa profesionalisme, komitmen organisasi, dan komunikasi organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja di SMK Negeri Kalibaru Banyuwangi.

13. Gandura, et. al., (2021) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Jayapura.

Studi ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh profesionalisme terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jayapura, serta mengetahui bagaimana profesionalisme mempengaruhi kepuasan kerja melalui kinerja pegawai. Analisis dilakukan menggunakan path analysis (analisis jalur), dimulai dengan pengukuran pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja menggunakan uji t. Kemudian, pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dianalisis dengan path analysis. Penelitian ini menggunakan desain explanatory (konfirmatif)

dengan data yang dikumpulkan dari kuesioner yang disebarluaskan kepada responden mengenai profesionalisme, kinerja pegawai, dan kepuasan kerja, dan diolah menggunakan SEM AMOS 22. Hasil analisis menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja, serta kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jayapura. Selain itu, pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel, penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan sumber daya manusia, tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel. Namun, penempatan kerja melalui pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel.

14. Arham, et, al., (2021) melakukan penelitian dengan judul “*The Impact of Additional Employee Income (TPP) and Professionalism on Performance through Job Satisfaction of Civil Servants in the Environmental Service*”.

Penelitian ini bertujuan untuk menilai dan menganalisis bagaimana pendapatan tambahan karyawan dan tingkat profesionalisme memengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja pegawai negeri sipil di Dinas Lingkungan Hidup, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel perantara. Pendekatan analisis yang digunakan adalah kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Soppeng dengan melibatkan 103 staf sebagai sampel. Analisis data dilakukan menggunakan metode analisis jalur, dan hasil penelitian mengungkapkan bahwa: 1) Pendapatan tambahan serta profesionalisme karyawan berdampak langsung pada kepuasan kerja dan kinerja. 2) Pendapatan tambahan dan profesionalisme juga mempengaruhi kinerja secara tidak langsung

melalui kepuasan kerja. Dengan kata lain, peningkatan pendapatan tambahan dan profesionalisme akan berkontribusi pada meningkatnya kepuasan kerja pegawai negeri sipil di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Soppeng, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja mereka.

15. Rafiqah, et, al., (2024) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Profesionalisme Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perusahaan Dagang Cahaya Maju Fashion”.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi pengaruh gaya kepemimpinan dan profesionalisme karyawan terhadap kepuasan kerja di Perusahaan Dagang Cahaya Maju Group. Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 70 responden, dengan data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil uji hipotesis parsial (uji t) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai t-hitung sebesar 2,048 yang lebih besar dari t-tabel 1,996 dan angka signifikansi 0,044 yang kurang dari 0,05. Profesionalisme karyawan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai t-hitung 7,106 yang lebih besar dari t-tabel 1,996 dan angka signifikansi 0,001 yang kurang dari 0,05. Selain itu, hasil uji hipotesis simultan (uji F) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan profesionalisme karyawan secara bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Perusahaan Dagang Cahaya Maju Group. Analisis koefisien determinasi mengungkapkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan profesionalisme karyawan dapat menjelaskan 63%

dari variabel kepuasan kerja, sedangkan 37% sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

16. Rosyid dan Darojat (2022) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Kota Tangerang”.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi dan menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja serta peningkatan kinerja karyawan. Responden penelitian ini adalah pegawai di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Tangerang di Provinsi Banten, sejumlah 99 pegawai. Path analysis yang dijalankan dengan perangkat lunak SPSS, digunakan untuk menganalisis data. Hasil penelitian membuktikan bahwa komitmen organisasi akan membawa dampak positif dan meningkatkan kepuasan kerja secara signifikan. Komitmen organisasi akan membawa efek positif dan meningkatkan kinerja pegawai. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi akan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai.

17. Sunaris, et, al., (2022) melakukan penelitian yang berjudul “*Effects Of Organizational Commitment And Organizational Justice On Organizational Citizenship Behavior With Job Satisfaction As A Mediation*”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh komitmen organisasi, keadilan organisasi, serta peran kepuasan kerja sebagai mediasi terhadap OCB (Organizational Citizenship Behavior) pada guru. Responden penelitian ini melibatkan 64 guru di Sekolah Kristen Gamaliel Palu, yang berusia antara 20 hingga 55 tahun. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarluaskan menggunakan Google Form. Teknik analisis yang diterapkan adalah SEM-PLS (Structural Equation Model-Partial Least

Square) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 3.3.2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan organisasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap OCB. Namun, kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh positif terhadap OCB, dan baik komitmen organisasi maupun keadilan organisasi tidak mempengaruhi OCB melalui mediasi kepuasan kerja. Koefisien determinasi kepuasan kerja dalam penelitian ini hanya mencapai 17,9%, sementara koefisien determinasi OCB sebesar 31,2%. Ini menunjukkan bahwa ada sekitar 82,1% variabel kepuasan kerja dan 68,8% variabel OCB yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti motivasi dan kepemimpinan transformasional. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh keadilan organisasi dan komitmen organisasi secara positif terhadap OCB guru, dan hal ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pengelolaan organisasi sekolah.

18. Rahayu dan Dahlia (2023) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ogan Komering Ulu. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan data yang dikumpulkan melalui kuesioner dan studi literatur. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier sederhana dan regresi berganda dengan SPSS

26. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t, uji f, koefisien korelasi, dan koefisien

determinasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja; motivasi kerja terhadap kepuasan kerja; komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja; serta disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja. Selain itu, ditemukan pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap loyalitas; motivasi kerja terhadap loyalitas; komitmen organisasi terhadap loyalitas; serta disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap loyalitas. Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap loyalitas karyawan juga signifikan melalui kepuasan kerja karyawan.

19. **Aghnia dan Sunarsi (2023)** melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai”.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kepuasan kerja pegawai di Pengadilan Negeri Tangerang Kelas 1A Khusus. Metode analisis yang digunakan meliputi analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi berganda, analisis koefisien determinasi, serta uji t dan uji F. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Pengadilan Negeri Tangerang Kelas 1A Khusus, dengan total sampel sebanyak 67 responden. Hasil analisis menunjukkan persamaan regresi linier berganda yaitu $10,927 + 0,366X1 + 0,830X2$. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki nilai sebesar 10,927 meskipun tanpa pengaruh komitmen organisasi dan OCB. Nilai

koefisien korelasi (R) sebesar 0,923, berada dalam interval koefisien 0,80-1,000, mengindikasikan bahwa hubungan antara variabel komitmen organisasi dan OCB terhadap kepuasan kerja sangat kuat. Uji variabel bebas terhadap variabel terikat menghasilkan nilai $F = 182,787$, yang lebih besar dari nilai F tabel = 3,14, sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi dan OCB terhadap kepuasan kerja pegawai di Pengadilan Negeri Tangerang Kelas 1A Khusus.

20. Rivaldo, et, al., (2021) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi, Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Damkar Pemko Batam”

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak stres kerja, komunikasi, komitmen organisasi, dan motivasi terhadap kepuasan kerja. Populasi penelitian mencakup 48 pegawai Damkar Pemko Batam. Sampel penelitian ini juga terdiri dari 48 responden yang dipilih menggunakan metode sampel jenuh. Data dianalisis dengan regresi berganda dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja, komunikasi, komitmen organisasi, dan motivasi masing-masing memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, secara bersamaan, variabel-variabel tersebut memberikan dampak signifikan terhadap kepuasan kerja.