

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

Dalam penelitian ini membahas terkait dengan definisi variabel dan indikator dari kompetensi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja.

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

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. Menurut Wibowo (2016) orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan Kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan Kepuasan Kerja karyawannya.

b. Faktor-faktor Kepuasan kerja

Menurut Locke (2017) untuk mencapai Tingkat kepuasan kerja kerja sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan membantu meningkatkan kepuasan individu.
- 2) Karyawan yang memiliki keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan mereka biasanya merasakan kepuasan yang lebih tinggi, karena mereka mampu menyelesaikan tugas dengan baik.
- 3) Sikap positif terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja berkontribusi besar terhadap tingkat kepuasan kerja. Sikap yang baik memungkinkan individu untuk menjalani pekerjaan dengan lebih baik dan memahami perannya di dalam tim.

Menurut Deswarta (2017) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut Hsieh, C. (2017) kepemimpinan yang mendukung dan membangun hubungan positif dengan para karyawan meningkatkan kepuasan kerja, yang

selanjutnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan keterlibatan karyawan. Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, yang memainkan peran penting dalam memotivasi karyawan.

c. Indikator Kepuasan Kerja

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

1) Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2) Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja 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) Pengawas

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.

2. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh

pekerjaan tersebut (Wibowo, 2016). Selanjutnya menurut McClelland (2017) mendefinisikan kompetensi (*competency*) sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat mendeskripsikan, kinerja yang sangat baik. Penelitian terakhir oleh Zainal (2015) kompetensi adalah apa yang para outstanding performers lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik, daripada apa yang dilakukan para average performers.

b. Faktor-faktor Kompetensi

Menurut Bono, J. (2017)

- 1) Pengetahuan yang mendalam tentang pekerjaan dan industri dapat meningkatkan kepuasan kerja.
- 2) Keterampilan praktis yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas sehari-hari berkontribusi terhadap kepuasan kerja.
- 3) Sikap positif terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan.

c. Indikator Kompetensi

Menurut Thoha (2011) ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan (knowledge)

yang dimiliki seseorang pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidang yang digelutinya (tertentu), misalnya pada bidang olahraga. Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi organisasi.
- 2) Keterampilan (skill)

Suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seorang pegawai dengan baik dan maksimal, misalnya seorang pramuwisata.
- 3) sikap (Attitude)

Pola tingkah laku seorang pegawai di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan di dalam organisasi pemerintah. Apabila pegawai mempunyai sifat mendukung pencapaian organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Kompetensi knowledge, skill, dan attitude cenderung lebih nyata (visible) dan relative berada dipermukaan sebagai karakteristik yang dimiliki manusia. tujuan organisasi.

3. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pemimpin satuan kerja untuk memengaruhi perilaku orang lain terutama bawahannya, untuk berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif ia memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut (Curphy, 2012) mengemukakan bahwa ada kemungkinan yang terbaik bagi setiap individu untuk mulai memahami kompleksitas kepemimpinan adalah dengan melihat beberapa cara tentang beberapa definisi kepemimpinan.

Menurut Sutrisno (2016) “Kepemimpinan ialah sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok”. Menurut Fahmi (2017), “Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan” Faktor-faktor Kepemimpinan.

b. Faktor-faktor Kepemimpinan

Menurut Goleman (2017)

- 1) Komunikasi yang Efektif Pemimpin yang baik memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dengan jelas dan terbuka.

- 2) Empati dalam Kepemimpinan Pemimpin dengan tingkat empati yang tinggi dapat memahami kebutuhan dan perasaan tim mereka.
- 3) Memiliki pemimpin yang memberikan visi dan arahan yang jelas dapat memberikan rasa tujuan bagi karyawan.

c. Indikator Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Untuk mengukur apakah cara memimpin yang dilakukan seorang pemimpin telah sesuai dengan suatu organisasi dapat diukur menggunakan dimensi kepemimpinan. Dimensi kepemimpinan menurut dalam Emron (2016) terdiri dari:

- 1) Memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasikan dengan baik.
- 2) Kepedulian kepada anggota dan lingkungan.
- 3) Mendorong anggota untuk meningkatkan kompetensi.
- 4) Menjaga kekompakan anggota tim. Menghargai perbedaan dan keyakinan.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai acuan yang mendasar dalam penelitian yang dilakukan. Penelitian yang sebelumnya yang relevan dengan penelitian pada saat ini di jadikan sebagai landasan untuk mengetahui dari variabel yang diteliti saat ini. Berikut penelitian terdahulu yang relevan.

Table 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Keterangan	Uraian
1	Judul	Pengaruh kompetensi, gaya kepemimpinan, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerjaterhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat
	Nama Penelitian	Azis dan Idris, (2018)
	Tehnik dan Analisis	structural equation modelling (SEM) dengan bantuan program Amos.

	Hasil Penelitian	Menyatakan bahwa kompetensi, gaya kepemimpinan, budaya kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai secara deskriptif sudah berjalan dengan baik.
2	Judul	Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Samabayu Mandala
	Nama Penelitian	Sumerdana, dan Heryanda. (2021)
	Tehnik dan Analisis	menggunakan metode analisis regresi linier berganda.
	Hasil Penelitian	Menyatakan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Samabayu Mandala.
3	Judul	Pengaruh Kompetensi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Palembang Ilir Timur Dengan Kepuasan Kerja Pegawai sebagai variable intervening.
	Nama Penelitian	Samona (2022)
	Tehnik dan Analisis	Structural Equation Model (SEM) yang dioperasikan menggunakan program Partial Least Square (PLS).
	Hasil Penelitian	Menyatakan bahwa berpengaruh positif Kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai.

No	Keterangan	Uraian
4	Judul	Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Pusdatin Kementan RI
	Nama Penelitian	Sugiono, Darmadi, Efendi. (2021)
	Teknik dan Analisis	Structural Equation Modelling (SEM) dengan aplikasi AMOS versi 22
	Hasil Penelitian	menunjukkan bahwa variabel kompensasi, gaya kepemimpinan, dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasankerja pegawai di Pusdatin.
5	Judul	Pengaruh Kompetensi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Deputy Bidang Pembudayaan Olahraga Kementerian Pemuda Dan Olahraga
	Nama Penelitian	Raharjo, Utama, Saputra. (2023)
	Teknik dan Analisis	Survei eksplanasi dan deskriptif. 4.
	Hasil Penelitian	Kompetensi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja pegawai Deputy bidang Pemberdayaan Olahraga Kementerian Pemuda dan Olahraga.

No	Keterangan	Uraian
6	Judul	Analisis Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai
	Nama Penelitian	Basna (2016)
	Tehnik dan Analisis	analisis regresi berganda.
	Hasil Penelitian	gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
7	Judul	Pengaruh Motivasi Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Kabupaten Sinjai
	Nama Penelitian	Azis. (2020)
	Tehnik dan Analisis	SEM-AMOS.
	Hasil Penelitian	kompetensi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja tenaga pendidik. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja pendidik.

No	Keterangan	Uraian
8	Judul	Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Kebudayaan Dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan
	Nama Penelitian	Ruti, Mappatempo. (2018)
	Tehnik dan Analisis	statistik deskriptif dan path analisis.
	Hasil Penelitian	Menunjukkan bahwa kepemimpinan, kompesansi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
9	Judul	Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen
	Nama Penelitian	Wahyuni. (2019)
	Tehnik dan Analisis	analisa kuantitatif dengan Metode Regresi Linear Berganda.
	Hasil Penelitian	Menunjukkan bahwa Pengaruh Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
10	Judul	Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Bupati Labuhanbatu Utara.
	Nama Penelitian	Ritonga. (2019)
	Tehnik dan Analisis	data primer
	Hasil Penelitian	Kompetensi mempunyai pengaruh dan hubungan positif dengan kepuasan kerja pegawai.

Dari table 2.1 diatas penelitian terdahulu yang telah dijabarkan secara rinci, dapat di temukan beberapa perbedaan dan persamaan dengan penelitian yang akan dilaksanakan sekarang dengan penelitian sebelumnya, yaitu sebagai berikut; Persamaan, dari penelitian diatas yaitu kompetensi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaannya yaitu tehnik dan alat analisis yang digunakan berbeda yaitu dari data primer, regresi linear berganda, SEM.

C. Pengembangan Hipotesis

1) Pengaruh Kompetensi terhadap kepuasan kerja

Mawati (2007) kompetensi adalah karakter sikap dan perilaku, atau kemauan dan kemampuan individual yang relatif stabil ketika menghadapi situasi dan tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan konsep tual”.

H_1 Kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

2) pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Perilaku dari seorang pemimpin dapat mempengaruhi kepuasandan kinerja dari bawahan (Yukl, 2005), Shervani (2006) menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasankerja karyawan.

H_2 : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

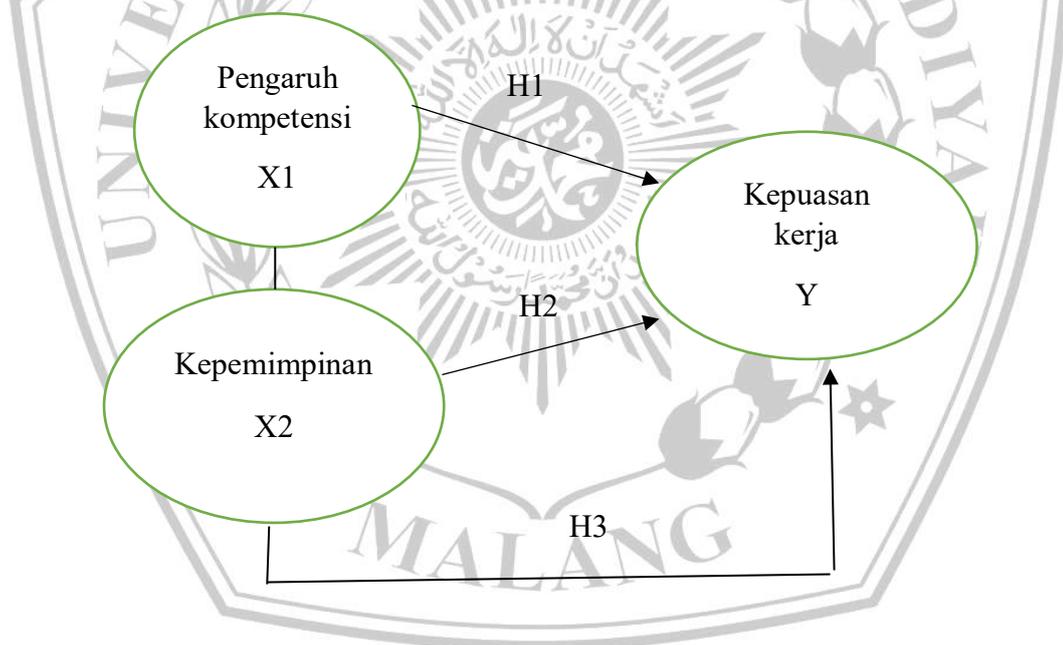
3) pengaruh kompetensi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

Mejia dan Botero (2019) Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan melalui pengembangan dan peningkatan kompetensi karyawan dalam melakukan tugas pekerjaan. Selanjutnya oleh J. H. Kim, dkk. (2019) Penelitian ini menemukan bahwa keberadaan kompetensi pada level individu serta kepemimpinan caring pada level tim kesehatan memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja perawat.

H_3 : Kompetensi dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

D. Kerangka Pikir

Kerangka pikir mendeskripsikan hubungan antar variabel yang digunakan dalam penelitian Menurut (Sugiyono, 2017a), kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen. Pada penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu pengaruh Kompetensi (X1), Kepemimpinan (X2), variabel terikat yakni Kepuasan Kerja (Y).



Gambar 2.1 Hubungan kompetensi dan kepemimpinan dengan kepuasan kerja