

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu terkait dengan kepuasan kerja, *workaholism* dan *work engagement*, yang dianggap sebagai pendukung dalam penelitian ini. Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Burke and Ghada (2010) berjudul “*Work Engagement Among Managers and Professionals in Egypt Potential Antecedents and Consequences*”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *work engagement* dapat memprediksi dengan hasil pengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Levy (2015) berjudul “*Effect of Workaholism on Satisfaction Among US Managerial and Professional*”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa secara parsial *workaholism* berpengaruh secara negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Ketiga, penelitian Beek *et al.*, (2014) yang berjudul “*Heavy Work Investment : Its Motivational Make-up and Outcomes*”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *workaholism* berpengaruh negatif untuk memprediksi kepuasan kerja dan *work engagement* berpengaruh positif untuk memprediksi kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Secara simultan *workaholism* dan *work engagement* berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Secara garis besar, hasil dari ketiga penelitian terdahulu tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *workaholism*, *work engagement* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Terkait hal tersebut serta beberapa pemaparan sebelumnya, peneliti tertarik untuk melakukan kajian mendalam untuk

menganalisa besar pengaruh dan dampak antara *workaholism*, *work engagement* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Tabel 2.1
Perbedaan dan Persamaan Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis dan Tahun	Persamaan	Perbedaan
1.	Burke dan Ghada (2010)	Meneliti variabel <i>work engagement</i> , kepuasan kerja dan menggunakan analisis regresi	Objek penelitian berbeda dan tidak terdapat variabel <i>workaholism</i> dalam penelitian ini
2.	Levy (2015)	Meneliti variabel <i>workaholism</i> dan kepuasan kerja	Objek penelitian berbeda dan tidak terdapat variabel <i>work engagement</i> pada penelitian ini.
3.	Beek et al (2014)	Meneliti variabel <i>workaholism</i> , <i>work engagement</i> , lingkungan kerja dan kepuasan kerja	Objek penelitian yang digunakan berbeda dan tidak terdapat terdapat variabel motivasi dan persepsi dalam penelitian ini

2.2. Landasan Teori

Teori Dua Faktor (Two Factor Theory) menjelaskan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja menunjukkan dua hal yang berbeda dengan faktor yang dibagi menjadi dua katgeori yakni *dissatisfier hygiene* faktor yakni faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja dan *satisfier* atau *motivators* atau faktor yang cenderung meningkatkan kepuasan kerja (Griffin dan Ronald, 2007:251). *Workaholism*

menggambarkan pola perilaku individu yang cenderung memiliki obsesi besar terhadap pekerjaan dengan berbagai target pencapaian yang ingin diperoleh dengan tujuan mendapatkan keuntungan lebih atau bahkan penghargaan diri lebih, namun lebih dari itu pola perilaku *workaholism* bisa diakibatkan faktor luar seperti budaya organisasi, tuntutan keluarga maupun lingkungan. Pola perilaku ini cenderung menggambarkan seseorang yang menghabiskan besar waktunya bahkan mengurangi waktu istirahat dan keluarga untuk memenuhi tuntutan pekerjaan. Kondisi ini berbeda dengan situasi yang menggambarkan eeratan secara emosi, fisik dan kognitif tentu merupakan salah satu faktor pendorong terbentuknya pola perilaku yang baik dalam kondisi kerja namun tetap memiliki rasa kekeluargaan.

Sikap bekerja dengan penuh dedikasi ketika mengerjakan pekerjaan dapat menimbulkan energi positif terhadap lingkungan kerja. Intensitas dan kualitas kerja yang lebih melibatkan rasa positif, emosi stabil dan baik secara psikologi berdampak pada kinerja pekerja dalam sebuah organisasi. Kepekaan dan pemahaman yang dimiliki pekerja ketika menjalani sebuah pekerjaan dan kesediaan untuk melayani dengan baik merupakan salah satu bentuk dari *work engagement*. Organisasi yang baik mudah tercapai tujuan ketika semua elemen yang terdapat dalam organisasi tersebut mampu bekerja sama untuk konsisten menggapai tujuan organisasi atau perusahaan. Keterlibatan kerja antara sesama anggota dalam sebuah organisasi atau perusahaan saling berkaitan akan berdampak pada kinerja pekerja yang menunjukkan kepuasan kerja (Levy,2015). Berdasarkan uraian tersebut dapat diketahui bahwa *workahlism* dan *work*

engagement merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian Beek *et al.*, (2014) yang berjudul “*Heavy Work Investment : Its Motivational Make-up and Outcomes*”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *workaholism* berpengaruh negatif untuk memprediksi kepuasan kerja dan *work engagement* berpengaruh positif untuk memprediksi kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Secara simultan *workaholism* dan *work engagement* berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2.2.1. Workaholism

2.2.1.1. Definisi *Workaholism*

Menurut Levy (2015) *workaholism* menggambarkan gerakan yang dilakukan sendiri atau oleh diri sendiri yang berpusat pada ketagihan yang membentuk perilaku sosial seperti bekerja melampaui batas. *Workaholism* menunjukkan kebutuhan kerja berlebihan yang pada umumnya berpengaruh terhadap kesehatan, kebahagiaan pribadi, hubungan antar pribadi dan kelancaran fungsi sosial. Pendapat lain mengungkapkan bahwa *workaholism* dapat memberikan efek positif yakni perasaan senang terhadap pekerjaan yang mendatangkan keuntungan. Beberapa aspek yang tidak diinginkan dari *workaholism* yakni terkait perasaan khawatir, lelah, cemas dan tidak senang. Hal tersebut menggambarkan bahwa *workaholism* dapat didefinisikan dengan berbagai sudut pandang dari sisi positif maupun negatif.

Andressen et al (2014) menjelaskan bahwa *workaholism* kerap didefinisikan sebagai sikap seseorang secara sukarela bekerja dalam jangka waktu panjang atau bahkan tidak merasa terganggu dan senang dengan jam kerja yang tidak terbatas atau lebih dari jam kerja umumnya. Sikap sukarela ini dibagi menjadi dua kelompok yakni pihak yang merasa benar nyaman dengan sistem *workaholism* dimana tidak terganggu dengan sistem kerja lembur dengan biat dan harapan mengerjakan *passion* yang dimiliki untuk mencapatakan hasil kinerja serta keuntungan yang maksimal. Sedangkan kelompok lain memandang *workaholism* sebagai tekanan mental, paksaan untuk bekerja keras, kurang memiliki rasa tertarik dan tidak mendapatkan kesenangan atas hasil yang didapatkan atau disebabkan oleh tuntutan keadaan bahkan orang lain. Ketagihan bekerja merupakan salah satu bentuk perilaku yang tidak bisa dikendalikan.

Berikut dampak positif dari *workaholims* menurut Schaufeli et al (2008) menjelaskan bahwa *workaholims* dapat memberikan dampak kesuksesan karena kegilaan bekerja. *Workaholims* dibagi menjadi lima jenis yakni *dyed in the wool* dimana seorang penggila kerja memiliki tingkat profesionalitas yang tinggi, pengabdian yang tinggi serta tanggung jawab yang besar pada perusahaan tempat ia bekerja. *Converted*, dimana seorang penggila kerja akan bekerja dengan sangat keras ketika ia mendapatkan imbalan yang sangat tinggi atas penghargaan atau pencapaian kinerja. *Situational* yakni penggila kerja akan sangat bekerja keras sesuai dengan tuntutan atau budaya organisasi serta kebiasaan yang dibangun oleh perusahaan tempat bekerja. *Pseudo workaholism* yakni hampir sejenis dengan *dyed in the wool* namun penggila kerja tipe ini tidak memiliki rasa pengabdian

yang tinggi bagi perusahaan tempat ia bekerja. *Escapist as workaholism* yakni jenis panggilan kerja yang nyaman tetap bekerja dan tinggal di kantor hingga dalam waktu lama yang bertujuan untuk membangun hubungan sosial.

Berdasarkan deskripsi tentang pengertian *workaholism* maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *workaholism* merupakan suatu perilaku bekerja berlebihan melebihi waktu dan target pencapaian yang tinggi oleh seorang individu yang terbentuk dalam baik secara sengaja maupun tidak sengaja guna baik dengan tujuan positif yakni guna mendapatkan keuntungan, penghasilan serta penghargaan tertinggi maupun dikarenakan hal negatif seperti pemaksaan, tekanan, kondisi lingkungan kerja maupun pihak lain.

2.2.1.2. Faktor yang Mempengaruhi Workaholism

Menurut Taris et al (2010) *workaholism* muncul dari pengaruh lingkungan sosial yakni peran keluarga atau lingkungan masyarakat serta organisasi serta perusahaan tempat bekerja.

1. Individualis

Sikap individu dimana segala permasalahan dapat diselesaikan sendiri tanpa menceritakan pada pihak lain dan menilai permasalahan tersebut menjadi rahasia dengan sistem komunikasi tertutup.

2. Sikap Tertutup

Rasa tidak percaya ketika menyampaikan sesuatu secara terbuka, dimana pola pikir yang ditanamkan adalah segala sesuatu yang dimulai harus diselesaikan secara mandiri tanpa menyulitkan pihak lain

3. Kurang Sosialisasi

Sistem komunikasi yang diterapkan secara tidak langsung dalam melakukan sosialisasi. Seorang penggila kerja membutuhkan pihak ketiga untuk menyampaikan informasi dalam mengutarakan informasi. Hal ini terjadi disebabkan sikap yang terbiasa memecahkan masalah secara individu akan menyebabkan penggila kerja kesulitan saat membangun pola komunikasi untuk menyelesaikan masalah bersama.

4. Optimisme

Sikap percaya untuk menjadi diri sendiri mendorong seseorang untuk yakin bahwa dengan kekuatan sendiri semua persoalan dapat diatasi. Penggila kerja pada umumnya memiliki rasa optimisme tinggi dimana anggapan bahwa masa depan seorang individu berada pada keputusan individu tersebut.

5. Ekspektasi Tinggi

Tiap individu memiliki target pencapaian dalam berbagai hal seperti pendapatan, kekayaan, pendidikan dan sebagainya. Ekspektasi maupun pengharapan yang tinggi mendasari seseorang untuk bekerja lebih keras dan lebih giat untuk mendapatkan target yang harus dicapai baik target yang secara sadar dibuat oleh individu tersebut maupun target yang diciptakan oleh lingkungan masyarakat maupun keluarga.

2.2.1.3. Dimensi *Workaholism*

Menurut Snir dan Harpaz (2009) terdapat tiga domain menjadi dasar dalam membangun membentuk pola perilaku *workaholism* yaitu *work involvement*, *drive* dan *enjoyment of work*. Perilaku *workaholism* tidak mungkin dapat dibentuk jika tidak ada keterlibatan maksimal dari pekerja tersebut dalam mengerjakan

pekerjaan, arahan yang jelas terkait jenis pekerjaan, tujuan dan harapan serta ekspektasi yang diinginkan perusahaan. Selain itu dasar seseorang memiliki perilaku *workaholism* yakni rasa senang atau menikmati pekerjaan tersebut menjadi salah satu pendorong seseorang begitu senang bekerja keras serta menikmati hasil kerja yang diperoleh. Ketika kinerja yang diberikan memuaskan maka hasil yang diperoleh tentu meningkat hal ini dianggap sebagai kenikmatan tersendiri bagi penggila kerja saat bekerja.

Sedangkan menurut Andressen et al (2014) menyatakan bahwa terdapat empat dimensi *workaholism* antara lain:

1. *Compulsive Tendency* (kecenderungan melakukan pekerjaan atau hal-hal terkait kegiatan bekerja secara berlebihan),
2. *Control* (pengendalian diri),
3. *Impaired Communication / Self Absorpt* (kesulitan dalam melakukan komunikasi secara personal)
4. *Inability to Delegate* (minimnya kemampuan untuk mendelegasikan tugas pada orang lain)
5. *Self Esteem* (memiliki harga diri yang tinggi)

Berdasarkan penjabaran diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa aspek yang digunakan dalam penelitian ini adalah aspek *workaholism* yang telah dijelaskan oleh Spence dan Robbins (1992). Peneliti memilih aspek tersebut untuk mengukur seberapa jauh *workaholism* yang terjadi di dalam suatu perusahaan atau organisasi karena aspek-aspek tersebut dapat mewakili dasar definisi *workaholism* itu sendiri. Selain itu aspek tersebut telah digunakan dalam berbagai penelitian

sehingga dimensi atau aspek tersebut mampu menjelaskan variabel *workaholism* secara akurat guna menguatkan dasar penelitian ini berdasarkan acuan penelitian terdahulu serta jurnal internasional.

2.2.2 Work Engagement

2.2.2.1. Definisi Work Engagement

Pengertian *work engagement* menurut Beek et al (2014) merupakan kemampuan atau hasrat seseorang sebagai salah satu bagian dari anggota organisasi atau perusahaan untuk mampu terlibat secara langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan pekerjaan. Berbagai keterlibatan tersebut baik secara fisik, kognitif dan emosi. Aspek tersebut menjelaskan berbagai bentuk keterlibatan individu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan. Aspek fisik yakni terkait energi fisik yang dikerahkan oleh seorang pekerja dalam melaksanakan proses kegiatan bekerja. Aspek kognitif terkait rasa keyakinan pegawai terhadap rekan organisasi, pemimpin dan lingkungan kerja serta kondisi situasi pekerjaan. Aspek emosional terkait dengan perasaan pekerja mengenai suasana positif atau negatif terhadap lingkungan organisasi perusahaan tempat bekerja.

Burke dan Ghada (2010) menjelaskan bahwa istilah *engagement* dijelaskan dalam empat konstruk yakni *personal engagement*, *employee engagement*, *burnout engagement* dan *work engagement*. Konsep *engagement* diperkenalkan oleh Kahn yang dikaitkan dengan proses bekerja. *Personal engagement* berdasarkan pada *job involvement*, komitmen organisasi dan motivasi intrinsik. *Personal engagement* dan *personal disengagement* merupakan perilaku secara fisik yang ditunjukkan oleh seseorang ketika bekerja disertai dengan keterlibatan

kognitif dan emosional. Pekerja yang benar-benar terlibat dalam pekerjaan cenderung lebih memahami secara fisik, kognitif dan emosional dalam menjalankan perannya ketika bekerja guna memantau serta mengontrol diri, perasaan dan emosi yang dialami selama bekerja. Keterlibatan pekerjaan yang dilakukan seorang pekerja tidak hanya fokus pada dirinya sendiri namun juga ketika membantu pekerjaan rekan kerja maka segala macam bentuk kefokuskan terkait aspek fisik, kognitif dan emosional turut terlibat berperan dalam proses bekerja. Keterlibatan kerja terkait aspek emosi penting dalam mencapai kinerja tertinggi dalam bekerja sebab hal tersebut dapat memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain, serta menggunakan perasaan-perasaan itu untuk memandu pikiran dan tindakan ke arah yang positif (Engko, 2008). Secara umum keterlibatan kerja yang dilakukan seseorang dapat diasah dengan mengikuti kegiatan-kegiatan yang mempunyai pengaruh positif. Sedangkan menurut Leiter dan Bakker (2010) menggambarkan *work engagement* sebagai keterlibatan aktivitas secara personal yang menggambarkan karakter *enerjik, involvement* dan *personal efficacy*. Keterampilan yang berhubungan dengan keakuratan penilaian tentang emosi, energi dan kognitif diri sendiri dan orang lain mampu meningkatkan kemampuan mengelola perasaan untuk memotivasi, merencanakan dan meraih tujuan kehidupan.

Schaufeli et al (2008) menguraikan bahwa konsep *work engagement* berarti memiliki kesadaran diri yang memungkinkan anda untuk mengenali perasaan-perasaan dan mengelola emosi anda sendiri, mengaitkan target dengan pencapaian maksimal melalui kinerja fisik dan hal itu melibatkan motivasi diri

dan mampu untuk fokus pada sebuah tujuan daripada menuntut pemenuhan segera. Seorang individu yang mempunyai *work engagement* yang tinggi, dapat dikatakan bahwa individu tersebut mempunyai kemampuan untuk mengenal emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri, mengenal emosi orang lain, membina hubungan dengan orang lain.

2.2.2.2. Faktor Yang Mempengaruhi *Work Engagement*

Schaufeli dan Barker (dalam Ayu et al, 2015) menjelaskan terdapat 2 faktor yang mempengaruhi *work engagement* faktor tersebut terbagi menjadi *job demands* dan *job resources*. Berikut ini penjelasan masing-masing faktor:

1. *Job demands*. *Job demands* merupakan faktor terkait dengan aspek fisik, psikologis, sosial dan organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha dalam bentuk fisik, kognitif maupun emosional secara terus-menerus. Hal ini terkait dengan biaya fisik dan psikologis tertentu. *Job demands* memiliki dapat memberikan efek negatif seperti depresi, kecemasan dan *burnout*.
2. *Job resources* dimaksudkan untuk menjelaskan aspek sosial, fisik, psikologis atau organisasional dari pekerjaan yang mampu mengurangi tuntutan pekerjaan dalam kaitannya dengan pengorbanan psikologis (*psychological cost*) yang diberikan pada pekerja, memberikan pengaruh pada pencapaian tujuan, menstimulasi pengembangan dan pembelajaran. *Job resources* mampu memberikan pengaruh yang signifikan terkait penerapan *work engagement* ketika *job demands* tinggi.

Menurut Bakker dan Demerouti (dalam Ayu et al,2015), faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement* selain *job demands* dan *job resources*

antara lain: *personal resources*. *Personal resources* merupakan sumber daya diri positif yang berhubungan dengan tingkat kinerja seseorang. Tingkat kinerja tersebut dapat menggambarkan ketahanan, kemampuan mengendalikan diri serta kemampuan memberikan efek, dampak atau pengaruh terhadap lingkungan kerja.

2.2.2.3. Dimensi *Work Engagement*

Beek et al (2014) menungkapkan dimensi dari *work engagement* yaitu : *vigour*, *dedication* dan *absorption* sebagai berikut:

1. *Vigour* atau lebih dikenal dengan istilah semangat yakni kemampuan seseorang untuk mengacu pada energi dan ketahanan mental saat bekerja kemauan untuk berinvestasi usaha dalam pekerjaan seseorang ketekunan dalam menghadapi kesulitan
2. *Dedication* atau dedikasi yaitu keterlibatan kerja yang tinggi, rasa signifikansi, dan tingkat tinggi antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan.
3. *Absorption*. Kemampuan untuk fokus, konsentrasi dalam pekerjaan hingga mencapai target yang diinginkan.

2.2.4. Lingkungan Kerja

2.2.4.1. Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Kotler (1973) dalam Beek *et al.* (2010) *work environment* adalah “*The effort to design working environments to produce specific emotional effects in worker that enhance his service probability*” yang artinya adanya upaya untuk merancang lingkungan kerja untuk menghasilkan efek emosional tertentu dalam

bekerja yang meningkatkan pelayanan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dapat menjadi alat pemasaran untuk membujuk perilaku positif dalam situasi di mana konsumsi produk atau jasa. Lingkungan kerja dibagi menjadi dua yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja sosial. Karyawan Bimbel Perwira memiliki lingkungan kerja secara hampir dengan pekerja kantoran. Lingkungan kerja sosial lebih tepat dijadikan variabel penelitian dengan objek karyawan Bimbel Perwira.

Menurut Beek et al (2010) “*work environment can be defined as the key strategic issues for organization because the nature of relationship between the employeer and can have a significant impact on morale, motivation and productivity*” artinya hubungan kerja merupakan salah satu masalah organisasi yang menjadi kunci pengaruh kerja sama antara karyawan dan atasan yang dapat berdampak pada produktivitas, moral dan motivasi kerja. Menurut Burke (2010), elemen lingkungan kerja sosial juga memiliki kemampuan untuk mempengaruhi pengajar bahkan sebelum mereka mengalami kinerja aktual dari penyedia layanan atau *output* layanan, seperti jasa. Lingkungan kerja sosial terlibat dalam komunikasi, motivasi dan hubungan kerja dengan karakteristik perusahaan. Pengajar merasa lebih nyaman bekerja karena suasana komunikasi, apresiasi serta sistem penghargaan yang menyenangkan. Kenyamanan lingkungan kerja sosial yang disajikan dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Pengajar mempertimbangkan kenyamanan dengan budaya karakteristik sosial perusahaan. Lingkungan kerja sosial dianggap penting dalam mempengaruhi tanggapan pengajar terhadap

bentuk fisik lingkungan bagian dari pengalaman bekerja mereka. Menurut Burke *et al* (2010), menunjukkan bahwa dimensi lingkungan kerja sosial sebagai berikut:

1. Pengaturan waktu
2. Kecocokan dengan atasan maupun sesama rekan kerja.
3. Keharmonisan relasi
4. Pengendalian diri
5. Apresiasi

2.2.5. Kepuasan Kerja

2.2.5.1 Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap pekerja yang didasari atas penilaian dalam situasi kerja yang bermacam-macam. Kepuasan kerja sendiri berkaitan erat dengan emosional serta cara pandang pekerja terhadap pekerjaan yang dilakukannya Jewell dan Siregall, 1998 (dalam Levy,2015).

Menurut Robbins dan Timothy (2008:97) merupakan sikap mendasar dari pekerja yang memandang perbedaan jumlah penghargaan yang diterima oleh pekerja dengan jumlah yang seharusnya mereka terima. Selain itu, kepuasan kerja adalah sikap emosional pekerja yang mencintai dan menyenangkan pekerjaannya. Dalam hal ini dapat tercermin dari moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Kepuasan kerja menunjukkan rasa senang seseorang terhadap hal yang dikerjakan atau terkait aktivitas pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja menggambarkan tingkat kepuasan individu dengan imbalan atau pendapatan serta penghasilan yang diterima dari hasil pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja

dinilai sebagai alat ukur untuk mengevaluasi perasaan, sikap dan rasa puas seorang pekerja.

Menurut Levy (2015) menjelaskan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan pekerja selama bekerja di perusahaan tersebut. Hal tersebut dikaitkan dengan penilaian terhadap budaya organisasi, lingkungan kerja dan pendapatan yang diperoleh pekerja sebagai imbalan atas kinerja yang diberikan.

Berdasarkan penjelasan diatas tentang kepuasan kerja, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang mendasari individu untuk menilai pencapaian atas pekerjaannya melalui perasaan dan tingkah laku. Kepuasan kerja sangat tergantung pada kondisi individu karena pada dasarnya setiap individu memiliki aspek-aspek tersendiri dalam menilai tingkat kepuasan kerja. Oleh karena itu, semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu , maka tingkat kepuasan kerja akan semakin tinggi

2.2.5.2. Aspek-aspek yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Jewell dan Siegall 1998 (dalam Ayu et al,2015) beberapa aspek dalam mengukur kepuasan kerja:

1. Aspek psikologis, berhubungan dengan kejiwaan pekerja meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan.
2. Aspek fisik, berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pekerja, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, pengaturan waktu istirahat, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pekerja dan umur.

3. Aspek sosial, berhubungan dengan interaksi sosial, baik antar sesama pekerja dengan atasan maupun antar pekerja yang berbeda jenis kerjanya serta hubungan dengan anggota keluarga.
4. Aspek finansial, berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pekerja, yang meliputi sistem dan besar gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas dan promosi.

Menurut Ayu et al (2015) berpendapat bahwa ada beberapa aspek kepuasan kerja, yaitu :

1. Keamanan kerja. Aspek ini sering disebut penunjang kepuasan kerja, baik bagi pekerja pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan pekerja selama kerja.
2. Kesempatan untuk maju dan berkembang. Adalah ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
3. Gaji. Gaji dapat dijadikan sebagai indikator dalam mengekspresikan kepuasan kerja pekerja, gaji yang diterima pekerja seyogyanya sesuai dengan harapan dan kualitas kerja yang dihasilkan.
4. Kondisi kerja. Termasuk di sini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyaliran, kantin dan tempat parkir.
5. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antar pekerja dengan pihak manajemen banyak membantu menciptakan hubungan yang harmonis. Ketersediaan atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat

umum ataupun prestasi pekerja sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas.

2.2.5.3. Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Maryani dan Supomo (2011) terdapat lima dimensi Kepuasan Kerja yaitu sebagai berikut :

1. Menarik tidaknya jenis pekerjaan yang dilakukan pekerja. Perilaku pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan menggambarkan tertarik tidaknya pekerja tersebut dalam memandang pekerjaan yang dilakukan. Semakin baik dan tertarik seorang pekerja mengenai pekerjaan yang diselesaikan maka semakin baik tingkat kepuasan kerja yang diperoleh.
2. Kompensasi yang diterima pekerja. Hal ini terkait dengan pendapatan, penghasilan serta imbalan yang diperoleh dari hasil jenis pekerjaan yang dilakukan. Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan sehingga imbalan yang diberikan tentu akan semakin meningkat. Ketika hal ini dipenuhi maka pekerja cenderung merasa puas atas pekerjaan yang dilakukan sebab kinerja yang diberikan selama bekerja mendapatkan penghargaan.
3. Kesempatan promosi jabatan. Kesempatan untuk mendapatkan posisi yang lebih baik maka hal ini terkait dengan jenjang karir seseorang. Ketika seorang pekerja memiliki kesempatan karir yang baik pada sebuah organisasi maka mempengaruhi kinerja yang dilakukan agar tercapai target yang ditentukan guna meningkatkan kedudukan pekerjaan agar menghasilkan lebih banyak lagi pendapatan dengan masa depan yang lebih baik.

4. Kemampuan atasan memberikan bantuan teknis dan dukungan. Hal ini terkait dengan kemampuan pekerja memberikan bantuan teknis dan dukungan. Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya serta membantu ketika rekan kerja mengalami kesulitan saat menjalankan rutinitas kerja. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.
5. Dukungan rekan sekerja. Perilaku yang mengindikasikan merasa dibantu dan didukung oleh rekan sekerja ketika mengalami kesulitan dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan. Hal ini menggambarkan kerja sama yang baik antara pihak rekan kerja guna menyelesaikan berbagai masalah yang dialami rekan kerja. Tujuan dari perwujudan bentuk dukungan kerja ini dapat memberikan dampak pada rasa saling tolong menolong dan kekeluargaan sehingga menimbulkan rasa nyaman bagi pekerja sehingga memberikan dampak positif pada kepuasan kerja.

2.3. Hubungan Antar Variabel

2.3.1. Hubungan *Workaholism* (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Beek et al (2014) dalam konsep kepuasan kerja yang menyatakan bahwa apabila kepuasan kerja pekerja meningkat atau baik maka akan timbul respon yang baik terhadap lingkungan kerja, organisasi yang berdampak pada tingkat kinerja seseorang. *Workaholism* adalah sikap obsesi keras dan besar yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaan yang menyebabkan perilaku tidak rasional seperti meninggalkan waktu istirahat untuk tetap bekerja bahkan tidak terdapatnya waktu untuk memikirkan hal lain selain pekerjaan. Menurut Schaufali et al (2008) bahwa

keinginan kuat dalam bekerja yang hanya dikaitkan dengan pemenuhan materi justru menimbulkan sikap cepat khawatir, terburu-buru dan gelisah dalam menjalankan pekerjaan.

Pada penelitian sebelumnya yakni penelitian Beek *et al.*, (2014) yang berjudul “*Heavy Work Investment : Its Motivational Make-up and Outcomes*”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *workaholism* berpengaruh negatif untuk memprediksi kepuasan kerja.

2.3.2. Hubungan *Work Engagement* (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Teori Keadilan (Equity Theory) menjelaskan bahwa kepuasan kerja diperoleh ketika kondisi kerja memperlakukan keadilan atau kesetaraan atas hak masing-masing karyawan dalam bekerja sama. Burke dan Ghada (2010) mengatakan bahwa inti *work engagement* yakni kemampuan memaksimalkan tiga aspek ketika bekerja yakni emosi, kognitif dan fisik untuk membedakan dan menanggapi dengan tepat suasana hati, motivasi dan hasrat orang lain. Individu yang mempunyai *work engagement* yang tinggi mampu mengendalikan emosi, memaksimalkan kinerja fisik dan kemampuan kognitif ketika bergabung di suatu organisasi.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Burke and Ghada (2010) berjudul “*Work Engagement Among Managers and Professionals in Egypt Potential Antecedents and Consequences*”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *work engagement* dapat memprediksi dengan hasil pengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja.

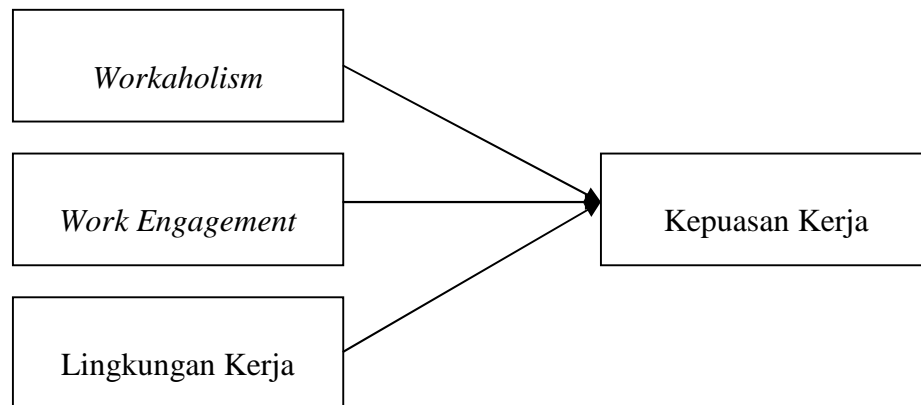
2.3.3. Hubungan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Lingkungan kerja yang digambarkan dengan sistem kerja berdasarkan aturan waktu yang sesuai, kondisi karakter antar karyawan saling memahami, menolong dan membantu karyawan serta memberikan pengarahan yang jelas saat karyawan bekerja maupun ketika karyawan tersebut menemukan kesulitan saat proses penyelesaian pekerjaan. Keharmonisan relasi dengan adanya kepercayaan, keterlibatan secara langsung rekan kerja maupun atasan dalam membantu karyawan tersebut saat bekerja mampu meningkatkan rasa optimis dan perasaan dihargai dengan adanya sikap pengendalian diri dari berbagai hal yang memicu emosi antar sesama kerja. Pemberian apresiasi atas kinerja karyawan oleh perusahaan merupakan salah satu bentuk indikator lingkungan kerja yang nyaman pada sebuah perusahaan bagi karyawan. Selain secara sosial lingkungan kerja juga dinilai berdasarkan lingkungan fisik.

Hal tersebut digambarkan melalui kenyamanan fasilitas kantor, ruangan mengajar, kebersihan gedung serta fasilitas bagi ruang istirahat karyawan. Kenyamanan fasilitas lingkungan kerja tersebut membantu guna mendorong kepuasan kerja karyawan. Pendapat berikutnya yakni Beek et al (2014) menyatakan hal serupa yakni lingkungan kerja baik secara sosial maupun fisik yang dirasakan oleh karyawan dengan terlibat secara emosi maupun fisik dengan rekan kerja maupun atasan serta lingkungan kerja yang berkaitan dengan pekerjaan maka akan mempengaruhi kepuasan kerja. Maka lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

2.4. Kerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya maka kerangka konseptual dalam penelitian dapat terlihat pada gambar 2.1 dibawah ini



Keterangan :

→ = Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang ada diarahkan untuk merujuk pada dugaan sementara, yaitu:

H1 : Diduga *workaholism* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

H2 : Diduga *work engagement* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

H3 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja