

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Kepuasan Kerja

1. Definisi Kepuasan kerja

Menurut Priansa (2014:291) kepuasan kerja adalah perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Pegawai/karyawan yang bergabung dalam suatu organisasi, tentu mereka membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Dengan demikian kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan. Kepuasan kerja menurut Hasibuan (2008:63) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan dalam pekerjaan adalah kepuasan yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Pegawai yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa walupun balas jasa itu penting. Kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja pegawai yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya. Kepuasan kerja kombinasi dalam

dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Pegawai yang menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak.

Kepuasan kerja di definisikan sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Robbins, 2009:107). Sedangkan menurut Sutrisno, (2009:82) menyatakan kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2007:36) ada empat faktor yang menentukan atau mendorong kepuasan kerja, yaitu: pekerjaan yang menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung.

- a) Kerja yang secara mental menantang. Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakannya. Karakteristik tersebut membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang kurang menantang

akan menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak tantangan akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

- b) Ganjaran yang pantas. Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Apabila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan kerja. Tetapi kunci yang mengaitkan upah dengan kepuasan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan, melainkan yang lebih penting adalah persepsi keadilan.
- c) Kondisi kerja yang mendukung. Karyawan peduli akan lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan dalam mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi menunjukkan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan fisik sekitar yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur, cahaya, suara, dan faktor-faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrem (terlalu banyak, atau terlalu sedikit).

d) Rekan sekerja yang mendukung. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat.

3. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2009:107), ada lima penentu kepuasan kerja yang disebutkan sebagai indikator yaitu:

a) Pekerjaan itu sendiri

Tingkat dimana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab. Hal ini menjadi sumber mayoritas kepuasan kerja.

b) Gaji

Derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan upah dan gaji diakui merupakan faktor yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

c) Kesempatan dan promosi

Karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja, dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan.

d) Supervisor/Atasan

Kemampuan supervisor/atasan untuk menyediakan bantuan teknis dan perilaku dukungan. Menurut Locke, hubungan fungsional dan hubungan keseluruhan yang positif memberikan tingkat kepuasan kerja yang besar dengan atasan.

e) Rekan kerja

Kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung karyawan. Jika terjadi konflik dengan rekan kerja, maka akan berpengaruh pada tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan.

2.1.2 Kualitas Kehidupan Kerja

1. Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Robbin (2007) kualitas kehidupan kerja merupakan sebuah proses dimana organisasi memberi respon pada kebutuhan karyawan dengan cara mengembangkan mekanisme untuk memungkinkan para karyawan memberikan sumbang saran penuh dan ikut serta mengambil keputusan dan mengatur kehidupan kerja mereka dalam suatu perusahaan. Menurut Cascio (2003) kualitas kehidupan kerja karyawan merupakan salah satu tujuan penting dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan pegawai. Kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan tentang kesejahteraan dan fisiknya ketika bekerja.

Kualitas Kehidupan Kerja adalah pandangan karyawan terhadap lingkungan kerja yang aman dan menyenangkan. Kualitas kehidupan kerja yang baik akan memberikan mendorong pada karyawan sehingga memiliki produktivitas yang tinggi, memotivasi, memberikan kepuasan terhadap pekerjaan dan akhirnya meningkatkan kinerja karyawan (Wijaya & Prabandari, 2019). Kualitas kehidupan kerja dapat menumbuhkan keinginan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan, hal ini dapat menunjukkan bahwa karyawan puas terhadap perlakuan perusahaan terhadap dirinya. Kepuasan dapat artikan sebagai hasil penilaian karyawan terhadap apa yang telah dilakukan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawannya (Santhi & Mujiati, 2016).

Menurut Nawawi (2001:67) kualitas kehidupan kerja adalah program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan pekerjaan yang lebih baik. Menurut Flippo (2005) mendefinisikan kualitas kehidupan kerja sebagai setiap kegiatan (perbaikan) yang terjadi pada setiap tingkatan dalam suatu organisasi untuk meningkatkan efektivitas organisasi yang lebih besar melalui peningkatan martabat dan pertumbuhan manusia.

Menurut Siagian (2015), kualitas kehidupan kerja didefinisikan sebagai upaya dalam kehidupan organisasional melalui cara dimana para karyawan diberi kesempatan untuk turut

berperan dalam menentukan cara mereka bekerja dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasarannya. Suasana kerja akan menciptakan kualitas kehidupan kerja yang kondusif bagi tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kualitas kehidupan kerja seseorang dapat memiliki dampak positif pada peningkatan kepuasan kerja terhadap organisasi, seperti tingkat absensi dan kinerja karyawan.

Quality of Work Life (QWL) disebut juga dengan kualitas kehidupan kerja, ada beberapa pengertian kualitas kehidupan kerja menurut beberapa ahli, yaitu Dessler mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan suatu keadaan dimana para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting dengan bekerja dalam organisasi (Dessler, 2013). Sedangkan menurut Flippo mendefinisikan kualitas kehidupan kerja sebagai setiap kegiatan (perbaikan) yang terjadi pada setiap tingkatan dalam suatu organisasi untuk meningkatkan efektivitas organisasi yang lebih besar melalui peningkatan martabat dan pertumbuhan manusia. (Filloppo, 2005).

1. Aspek-aspek Kualitas Kehidupan Kerja

Aspek-aspek Kualitas Kehidupan Kerja menurut Riyono (2012) yaitu sebagai berikut:

- a. *Trust*, melibatkan saling percaya antar anggota organisasi baik atasan-bawahan maupun sesama rekan kerja.

- b. *Care*, perilaku saling peduli dan tolong-menolong antara anggota organisasi baik atasan bawahan maupun sesama rekan kerja.
- c. *Respect*, hubungan saling menghargai dan menghormati antara anggota organisasi baik atasan-bawahan maupun sesama rekan kerja.
- d. *Learn*, terlihat dari semangat belajar terus menerus pada seluruh anggota organisasi.
- e. *Contribute*, menunjukkan semangat karyawan untuk berkontribusi demi kemajuan organisasi.

2. Indikator Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Wibowo (2009), mengungkapkan bahwa lingkungan dengan kualitas kehidupan kerja tinggi ditandai oleh karakteristik berikut:

- a. Pekerja berpeluang mempengaruhi keputusan.
- b. Pekerja berpartisipasi dalam pemecahan masalah.
- c. Pekerja mendapatkan informasi lengkap tentang pengembangan dalam organisasi.
- d. Pekerja mendapatkan umpan balik bersifat konstruktif
- e. Pekerja senang menjadi bagian dari tim dan meningkatkan kolaborasi.
- f. Pekerja merasa bahwa pekerjaannya bermakna dan menantang
- g. Pekerja merasakan adanya keamanan kesempatan kerja

2.1.3. Lingkungan Kerja Non Fisik

1. Definisi Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001:31), lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja, ataupun dengan hubungan dengan bawahan. Secara umum lingkungan kerja non-fisik itu menyangkut semua kondisi yang tidak bisa dilihat secara fisik tetapi dapat dirasakan situasinya karena dapat menyebabkan turun dan naiknya semangat kerja di tempat kerja sehingga berpengaruh pada hasil kerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Menurut Alex Nitisemito (2000) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

2. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Indikator lingkungan kerja non fisik menurut Munandar (2010:288) menyatakan indikator lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator dibawah ini:

a. Hubungan rekan kerja setingkat

Hubungan dengan rekan kerja setingkat yang baik yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan dan perubahan kinerja karyawan tersebut.

b. Hubungan bawahan

Hubungan dengan bawahan harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

c. Hubungan atasan

Hubungan dengan atasan harus dijaga dengan baik dan harus saling menghormati antara atasan dan bawahan, dengan saling menghormati akan menimbulkan suasana yang kondusif diantara individu masing-masing.

d. Iklim kerja yang dinamis

Suasana kerja yang ada diprusahaan mempunyai iklim kerja yang dinamis sehingga seluruh karyawan selalu menerima setiap ada perubahan. Degan adanya perubahan sebuah perusahaan bisa lebih maju dan berkembang.

e. Budaya perusahaan

Budaya perusahaan adalah sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan berfungsi sebagai sistem paket, dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi untuk menciptakan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

f. Kebijakan perusahaan

Kebijakan perusahaan adalah ketentuan ketentuan yang ditetapkan oleh Direksi sebagai pegangan manajemen dalam melaksanakan kegiatan usaha, yang mana kebijakan tersebut harus dilaksanakan oleh karyawannya.

2.1.4. *Locus Of Control*

1. Pengertian *Locus Of Control*

Menurut Robbins (2007:132) menyatakan bahwa *locus of control* adalah tingkat di mana individu, yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri akan tetapi yang lain melihat mereka sendiri sebagai pion nasib, bahwa yang terjadi bagi mereka dalam

kehidupan mereka disebabkan karena nasib baik atau kesempatan. *Locus of control* didefinisikan sebagai persepsi seseorang tentang sumber nasibnya. Menurut Pervin dalam Ayudiati (2010) konsep *locus of control* adalah bagian dari *social learning theory* yang menyangkut kepribadian dan mewakili harapan umum mengenai masalah faktor-faktor yang menentukan keberhasilan, pujian, dan hukuman terhadap kehidupan seseorang. Sedangkan menurut Ayudiati (2010:29) *locus of control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya. Konsep *Locus of control* memiliki latar belakang teoritis dalam teori pembelajaran sosial. Beberapa individu meyakini bahwa mereka dapat mengendalikan apa yang terjadi pada diri mereka, sedang yang lain meyakini bahwa apa yang terjadi pada mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti kemujuran dan peluang.

2. Macam-Macam *Locus Of Control*

Adapun *locus of control* dispesifikasikan menjadi 2 bagian yaitu:

a. *Internal Locus Of Control*

1) Pengertian *internal locus of control*

Internal locus of control adalah cara pandang bahwa segala hasil yang didapat baik atau buruk adalah karena tindakan kapasitas dan faktor - faktor dalam diri mereka

sendiri. *Internal locus of control* yang dikemukakan Ayudiati (2010) adalah keyakinan seseorang bahwa di dalam dirinya tersimpan potensi besar untuk menentukan nasib sendiri, tidak peduli apakah lingkungannya akan mendukung atau tidak mendukung. Individu seperti ini memiliki etos kerja yang tinggi, tabah menghadapi segala macam kesulitan baik dalam kehidupannya maupun dalam pekerjaannya. Adanya perasaan khawatir dalam diri individu relatif kecil dibanding dengan semangat serta keberaniannya untuk menentang dirinya sendiri sehingga orang-orang seperti ini tidak pernah ingin melarikan diri dari tiap – tiap masalah dalam bekerja. *Locus of control* merupakan suatu kendali yang terdapat pada diri seseorang terhadap suatu peristiwa. *Locus of control* merupakan etika individu, dimana setiap individu dengan etika yang baik maka individu tersebut mampu mengendalikan dirinya (Pello, 2014). Menurut Robbins & Judge (2008), *locus of control* merupakan tingkatan dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri.

Terbentuknya *Locus of Control (LOC)* pada diri seseorang dipengaruhi oleh dua sumber kendali. Kedua sumber kendali tersebut terdiri atas: Sumber Kendali Internal (*Internal Locus of Control* atau *ILOC*) dan sumber

Kendali Eksternal (*External Locus of Control* atau *ELOC*). Menurut Khairunniswah, (2015:16-18) mendefinisikan *Internal Locus of Control (ILOC)* sebagai kepercayaan seseorang bahwa baik atau buruknya sesuatu yang mereka peroleh ditentukan oleh perilaku dan kemampuan mereka sendiri. Seseorang yang tidak memiliki *internal locus of control* yang baik akan gagal menjalankan fungsi dan perannya dalam sebuah organisasi. Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut di atas, *internal locus of control* dalam dunia kerja dapat diartikan sebagai keyakinan baik buruknya hasil yang diperoleh merupakan buah dari kemampuan yang dimilikinya.

2) **Indikator *internal locus of control***

Menurut Crider (1983) menyatakan bahwa *Internal Locus of Control* dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut:

- a) Suka bekerja keras
- b) Memiliki inisiatif yang tinggi
- c) Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah.
- d) Selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin
- e) Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha-harus dilakukan jika ingin berhasil.

b. *Eksternal Locus Of Control*

1) *Pengertian eksternal locus of control*

Menurut Ayudiati (2010:29) *eksternal locus of control* adalah cara pandang dimana segala hasil yang didapat baik atau buruk berada diluar kontrol diri mereka tetapi karena faktor luar seperti keberuntungan, kesempatan, dan takdir individu yang termasuk dalam kategori ini meletakkan tanggung jawab diluar kendalinya. Individu yang memiliki *eksternal locus of control* sebaliknya lebih mudah merasa terancam dan tidak berdaya, maka strategi yang dipilih cenderung reaktif. *Eksternal locus of control* mengacu pada keyakinan bahwa suatu kejadian tidak memiliki hubungan langsung dengan tindakan yang dilakukan oleh diri sendiri dan berada diluar kontrol dirinya. *Locus of Control* ini berperan dalam motivasi, *Locus of Control* yang berbeda bisa mencerminkan motivasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda.

Menurut Menurut Ayudiati (2010:30) mengemukakan bahwa individu dengan *eksternal locus of control* akan lebih mudah menyerah jika sewaktu-waktu terjadi persoalan yang sulit. Individu seperti ini akan menganggap bahwa permasalahan yang sulit merupakan

sebuah ancaman bagi dirinya, bahkan terhadap orang-orang yang ada disekelilingnya pun dianggap sebagai pihak yang secara diam-diam mengancam eksistensinya.

Untuk itu apabila mengalami suatu kegagalan dalam suatu permasalahan, individu seperti ini akan menganggap bahwa kegagalan tersebut merupakan suatu nasib dan membuat nya ingin lari dari persoalan.

2) **Indikator *eksternal locus of control***

Menurut Crider (1983) menyatakan bahwa *Internal Locus of Control* dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut:

- a) Kurang memiliki inisiatif
- b) Mudah menyerah, kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol
- c) Kurang mencari informasi
- d) Mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan
- e) Lebih mudah dipengaruhi dan tergantung pada petunjuk orang lain.

2.2 Penelitian Terdahulu

Mengacu pada beberapa penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya, hal ini dilakukan untuk mempermudah dalam pengumpulan data, metode analisis data yang digunakan untuk pengolahan data. Berikut penulis sajikan

mengenai ringkasan hasil penelitian terdahulu tentang, kualitas kehidupan kerja, lingkungan kerja non fisik, *internal locus of control*, kepuasan kerja yang mendukung penelitian penulis antara lain:

Tabel II-1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Metode	Hasil Penelitian
1.	I Ketut Krisna Praman a, dkk (2022)	Hubungan <i>Quality Of Work Life</i> Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di RSUD Kabupaten Klungkung	Kuantitatif	adanya hubungan yang signifikan antara <i>quality of work life</i> dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Kabupaten Klungkung adanya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Kabupaten Klungkung
2.	Priyatin dan Irfan Helmy (2022)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Person-Job Fit Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Perawat Tetap di RSU Permata Medika Kebumen)	Kuantitatif	Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, Person-Job Fit berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, dan Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik, Person-Job Fit secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Perawat tetap di RSU Permata Medika Kebumen
3	Muhamad Amin, Maryati (2018)	Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Locus Of Control Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di RSU Majene	Kuantitatif	Adanya hubungan yang bermakna antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Majene. Ada hubungan yang bermakna antara <i>Locos of Control</i> dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Majene.

2.3 Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Kepuasan Kerja.

Menurut Robbin (2007) kualitas kehidupan kerja merupakan sebuah proses dimana organisasi memberi respon pada kebutuhan karyawan dengan cara mengembangkan mekanisme untuk memungkinkan para karyawan memberikan sumbang saran penuh dan ikut serta mengambil keputusan dan mengatur kehidupan kerja mereka dalam suatu perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh I Ketut Krisna Pramana, dkk (2022) adanya hubungan yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Kabupaten Klungkung, Kepuasan kerja pada perawat dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja, kualitas kehidupan kerja yang baik cenderung meningkatkan kepuasan kerja pada perawat. Hal ini dapat di artikan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja, semakin tinggi kualitas kehidupan kerja maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.

2. Hubungan Antara Lingkungan Kerja Non Fisik Dengan Kepuasan Kerja.

Menurut Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Penelitian yang dilakukan oleh Priyatin dan Irfan Helmy

(2022) lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat tetap di RSUD Permata Medika Kebumen. Hasil ini menunjukkan bahwa pimpinan yang memberikan perlakuan yang baik terhadap bawahannya (tidak seperti robot), hubungan yang harmonis dengan atasan serta suasana kerja yang menyenangkan akan meningkatkan kepuasan kerja perawat tetap di RSUD Permata Medika Kebumen, sedangkan lingkungan kerja non fisik yang kurang baik akan menurunkan kepuasan kerja perawat tetap di RSUD Permata Medika Kebumen. Hal ini dapat diartikan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja, semakin baik lingkungan kerja non fisik yang ada di tempat kerja maka semakin tinggi pula kepuasan kerja para karyawan.

3. Hubungan Antara *Internal Locus of Control* Dengan Kepuasan Kerja.

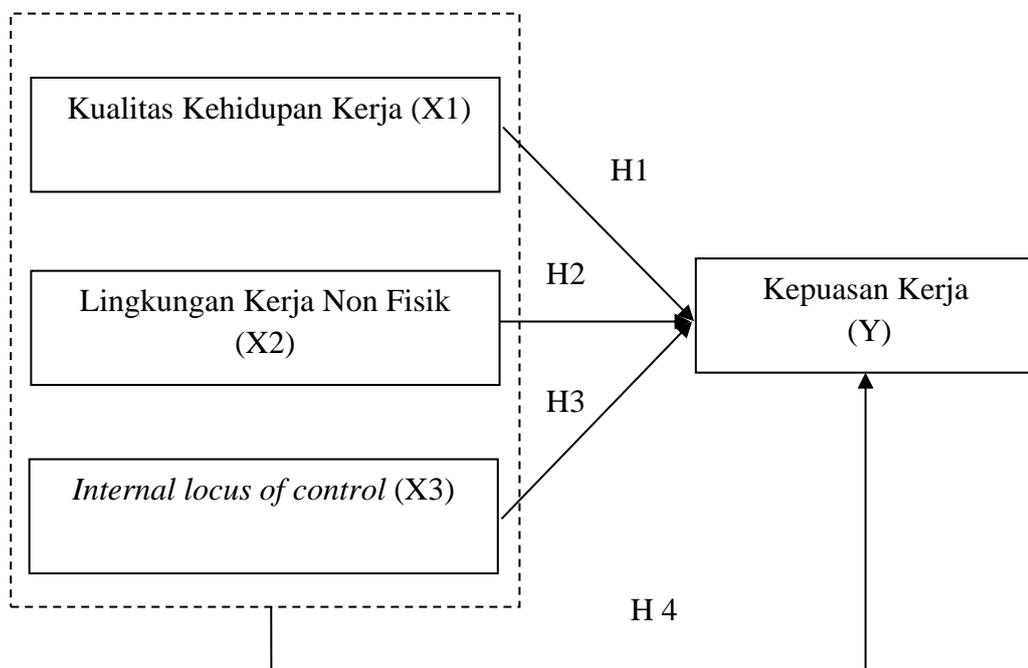
Menurut Khairunniswah, (2015:16-18) mendefinisikan *Internal Locus of Control (ILOOC)* sebagai kepercayaan seseorang bahwa baik atau buruknya sesuatu yang mereka peroleh ditentukan oleh perilaku dan kemampuan mereka sendiri. Seseorang yang tidak memiliki *internal locus of control* yang baik akan gagal menjalankan fungsi dan perannya dalam sebuah organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Amin, Maryati (2018) Ada hubungan yang bermakna antara *locos of control* dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Majene. Hal ini dapat diartikan bahwa *internal locos of control* memiliki hubungan yang signifikan

terhadap kepuasan kerja, semakin tinggi *internal locus of control* yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja para karyawan.

2.4 Model Empiris

Berdasarkan landasan teori yang telah dibahas sebelumnya yang menyakut variabel bebas (*independent variable*) yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab adalah perubahanya atau timbulnya variabel *dependent* (terikat). Variabel *independent* dalam penelitian ini yaitu, *quality of work life*, lingkungan kerja non fisik dan *internal locus of control*, dan variabel *dependent* (terikat) adalah kepuasan kerja.

Gambar II-1
Model Empiris



2.5 Hipotesis

Berdasarkan model empiris di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada bidan di PKU Muhammadiyah Gombong.

H2: Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada bidan di PKU Muhammadiyah Gombong.

H3: *Internal Locus Of Control* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada bidan di PKU Muhammadiyah Gombong.

H4: kualitas kehidupan kerja, lingkungan kerja non fisik dan *internal locus of control* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada bidan di PKU Muhammadiyah Gombong.