

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia.

Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *manage* (mengelola) sumber daya manusia.

Menurut Rivai,dkk (2015:1) “Manajemen Sumber Daya Manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Menurut Widodo (2015: 2) “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan sumber daya manusia”. Sedangkan menurut Irham (2016: 1) “Manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menari, mengembangkan dan memanfaatkan tenaga kerja secara maksimal didalam perusahaan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi”.

Berdasarkan definisi para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang memiliki potensi untuk menggerakkan visi misi perusahaan yang harus dikelola dengan baik.

2.1.2 Pentingnya Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi

Mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi sangatlah penting, dimana SDM sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi untuk sebuah kemajuan organisasi tersebut. SDM dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan juga komitmennya terhadap bidang pekerjaan yang ditekuninya.

Sebuah organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada. Kualitas sumber daya manusia banyak ditentukan oleh sejauh mana sistem yang ada di organisasi atau perusahaan mampu menunjang dan memuaskan keinginan baik dari pegawai maupun dari organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, organisasi dan perusahaan dituntut memiliki komitmen saling mendukung tercapainya baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi.

Sumber Daya Manusia merupakan aset yang berharga bagi organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi. Hal tersebutlah yang membuat para pebisnis industri sadar nilai investasi karyawan sebagai sumber daya manusia.

Berikut pentingnya peranan suatu manajemen sumber daya manusia:

- a. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job requirement, dan job evaluation*.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- h. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
- i. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- j. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2016:19) Sumber Daya Manusia mendapatkan peran yang semakin penting dalam mewujudkan organisasi kompetitif dalam era globalisasi yang sedang dan akan terus berlangsung.

Mangkunegara (2013:5) bahwa perencanaan sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi (perusahaan) dalam mendapatkan calon pegawai yang memenuhi kualifikasi.

2.1.3 Peranan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi

Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam berorganisasi sangatlah penting karena sumber daya manusia ini sebagai pengelola sistem, agar sistem ini tetap berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti pelatihan, pengembangan dan motivasi. Dalam hal ini sumber daya manusia dijadikan manajemen sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan vital. SDM dalam organisasi harus senantiasa berorientasi terhadap visi, misi, tujuan, dan sasaran organisasi dimana dia berada di dalamnya.

Sumber daya manusia untuk mencapai visi, misi, tujuan tersebut tentu manusia harus memiliki nilai kompetensi dan karakteristik yaitu :

1. Motivasi
2. Sikap atau ciri bawaan
3. Konsep diri
4. Pengetahuan
5. Skills

Dan sekurang-kurangnya sumber daya manusia harus menyesuaikan diri dengan tuntutan global yang cenderung bersifat tanpa batas.

Ada 4 (empat) peran yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia dalam menghadapi tuntutan atau tantangan global :

1. Melakukan analisis jabatan
2. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut calon tenaga kerja
3. Menyeleksi tenaga kerja
4. Memperhatikan atau menata gaji dan upah karyawan

2.1.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sudah merupakan tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan sumber daya manusia yang merasa puas dan memuaskan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia. Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Sunyoto (2013: 5). Kedua fungsi tersebut adalah fungsi Manajerial dan fungsi Operasional :

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan

Fungsi perencanaan meliputi penentuan program sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

b. Pengorganisasian

Fungsi pengorganisasian adalah membentuk organisasi dengan merancang susunan dan berbagai hubungan antara jabatan, personalia dan faktor-faktor fisik.

c. Pengarahan

Fungsi pengarahan adalah mengusahakan agar karyawan mau

bekerja secara efektif melalui perintah motivasi.

d. Pengendalian

Fungsi pengendalian adalah mengadakan pengamatan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana dan mengoreksinya jika terjadi penyimpangan atau jika perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Fungsi pengadaan meliputi perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, seleksi, penempatan dan orientasi karyawan, perencanaan mutu dan jumlah karyawan. Sedangkan perekrutan, seleksi dan penempatan berkaitan dengan penarikan, pemilihan, penyusunan dan evaluasi formulir lamaran kerja, tes psikologi dan wawancara.

b. Kompensasi

Fungsi kompensasi dapat diartikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Pemberian kompensasi merupakan tugas yang paling kompleks dan juga merupakan salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan maupun organisasi.

c. Integrasi

Fungsi pengintegrasian karyawan ini meliputi usaha-usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu karyawan, organisasi dan masyarakat. Usaha itu kita perlu memahami sikap dan perasaan karyawan untuk dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan.

d. Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan tidak hanya mengenai usaha untuk mencegah kehilangan karyawan-karyawan tetapi dimaksud untuk memelihara sikap kerjasama dan kemampuan bekerja karyawan tersebut

e. Pemutusan hubungan kerja

Fungsi pemutusan hubungan kerja yang terakhir adalah memutuskan hubungan kerja dan mengembalikannya kepada masyarakat, proses pemutusan hubungan kerja yang utama adalah pensiun, pemberhentian dan pemecatan.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Menurut Robbins (2015: 46) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah “suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya.”

Menurut Hasibuan (2013: 202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah “sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.”

Sedangkan Kepuasan Kerja menurut Dadang (2013:15) adalah “keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap terhadap pekerjaannya”.

2.3.2 Pentingnya Kepuasan Kerja dalam Organisasi

Pentingnya kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaannya sangat mempengaruhi output pekerjaannya. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, perusahaan atau organisasi. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan taraf hidup. Sedangkan bagi perusahaan atau organisasi, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karayawannya.

Menurut Strauss dan Sayles yang dikutip oleh Wanatika (2014), menyatakan bahwa kepuasan kerja penting karena:

1. Mereka yang tidak memperoleh kepuasan kerja dalam bekerja tidak akan mencapai kematangan psikologis.
2. Orang melakukan aktualisasi diri.
3. Mereka yang gagal mencapai kepuasan kerja dalam pekerjaan menjadi frustrasi.
4. Mereka yang menganggur tidak bahagia, orang ingin bekerja walaupun tidak perlu.
5. Pekerjaan memegang peranan utama di kehidupan manusia.
6. Kurangnya tantangan dalam pekerjaan yang mengakibatkan

kesehatan mental rendah.

7. Kurangnya kepuasan kerja dalam pekerjaan dan kekompakan kerja yang menyebabkan semangat kerja menurun.
8. Pola kerja dan waktu luang saling mempengaruhi mereka yang pekerjaannya kurang kreatif.

2.2.3 Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2013) menyatakan bahwa ada enam dimensi dalam kepuasan kerja, yaitu :

a. Pekerjaan itu sendiri

sejauhmana tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk maju atau belajar, dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan dan menerima tanggungjawab selama kerja.

b. Gaji atau upah

Jumlah yang diterima meliputi besar gajinya, kesesuaian antara gaji dengan pekerjaan.

c. Kesempatan promosi,

Berhubungan dengan masalah kenaikan jabatan, kesempatan untuk maju dan pengembangan karir.

d. Pengawasan

Hubungan antara karyawan dengan atasan, pengawasan kerja dan kualitas kerja.

e. Rekan kerja,

Hubungan sesama karyawan.

f. Kondisi kerja,

Suasana kerja yaitu peralatan kerja, ventilasi, tata ruang dan sebagainya.

Menurut Winardi, (2009:217) Dimana dimensi masing-masing dapat digambarkan sebagai berikut:

- a. Pekerjaan
- b. Supervise
- c. Orang orang
- d. Gaji atau upah
- e. Promosi

2.2.4 Teori Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2013) teori-teori mengenai masalah kepuasan kerja diantaranya sebagai berikut:

1. Teori Ketidaksesuaian (Discrepancy Theory)

Teori ini berpendapat bahwa kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan Karyawan. Sehingga apabila kepuasannya melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

2. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi

kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan.

c. Teori Dua Faktor (Two Factor Theory)

Teori yang dikemukakan oleh Herzberg ini mengasumsikan bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda.

2.2.5 Tujuan Pengukuran Kepuasan Kerja

Aktivitas hidup manusia beraneka ragam dan salah satu bentuk dari segala aktivitas yang ada adalah bekerja. Bekerja memiliki arti melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan. Hal ini didorong oleh keinginan dan kepuasan manusia untuk memenuhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Namun manusia sepertinya tidak pernah puas dengan apa yang didapat, seperti gaji yang tinggi dan sebagainya. Karena itu salah satu tugas manajer personalia adalah harus dapat menyesuaikan antara keinginan para karyawan dengan tujuan dari perusahaan. Walau kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya.

2.2.6 Manfaat dari Penilaian Kepuasan Kerja

Ada beberapa alasan mengapa perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Menurut Robbins (2015:113), manfaat Pengukuran kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Seorang karyawan yang memiliki tingkat kepuasan tinggi akan memiliki kinerja yang baik, dan ini akan berdampak terhadap kinerja organisasi.
- b. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

- c. Untuk mengetahui seberapa niat karyawan bekerja di perusahaan.
- d. Untuk mengetahui apakah karyawan cocok dengan penempatan bidang kerjanya.
- e. Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas.

2.2.7 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan kerja

Menurut Bisen dan Priya, terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja (Kaswan, 2015) adalah :

1. Faktor-faktor yang terkait dengan pegawai

a. Usia.

Pegawai dalam kelompok usia yang lebih tinggi lebih puas daripada pegawai yang lebih muda. Karena pada saat ini mereka yang dalam usia lebih tua memiliki kehidupan yang stagnan, kehidupan mereka sudah mapan dan mereka telah memperoleh hampir semua yang mereka inginkan dibandingkan dengan pegawai yang lebih muda.

b. Jenis kelamin.

Biasanya perempuan memiliki tingkat aspirasi dan ekspektasi yang lebih rendah daripada laki-laki. Oleh karena itu mereka lebih mudah puas dengan pekerjaannya. Salah satu alasan kepuasan itu adalah karena mereka tidak memiliki beban ekonomi seberat laki-laki.

c. Lamanya pengabdian.

Pegawai pada tahap awal mengalami kepuasan kerja yang lebih besar, tetapi ketika mereka mencapai usia 45 tahun sampai 55 tahun, tingkat kepuasan kerja mereka menurun dan akan

meningkat lagi setelah usia ini.

d. Kepribadian.

Pegawai yang mampu berinteraksi dan berhubungan baik dengan atasannya, kolega, keluarga, dengan bos atau manajemen merasa lebih puas dibandingkan dengan mereka yang tidak seperti itu.

e. Orang yang bergantung.

Pencari nafkah dengan sedikit tanggungan (orang yang bergantung padanya) lebih puas terhadap pekerjaannya daripada mereka dengan tanggungan keluarga yang lebih besar.

f. Ambisius.

Ketika kinerja dan ambisi pegawai tidak terpenuhi dari pekerjaan yang ada, maka hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan.

g. Kemampuan mental.

Jika pegawai memiliki kemampuan mental yang tinggi dibandingkan persyaratan yang dituntut untuk pekerjaan tertentu, hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan.

2. Faktor-faktor yang terkait dengan pemberi kerja, organisasi atau perusahaan

a. Gaji.

Sejumlah gaji yang diterima haruslah sebanding dengan usaha yang dikeluarkan dalam bekerja.

b. Kesempatan promosi.

Jika pegawai tidak memperoleh promosi sesuai dengan kinerja dan kemampuannya, maka hal itu akan menyebabkan ketidakpuasan. Promis yang tidak tepat waktu juga bisa menimbulkan ketidakpuasan.

c. Rasa aman.

Jika pegawai memiliki rasa aman secara seosial, ekonomi, dan psikologis dari pekerjaannya, hal itu akan membawa kepuasan maksimum diantara para pegawai.

d. Pengawas/ penyelia.

Jika penyelia suportif, fair dan berpengetahuan luas, hal itu akan mendatangkan kepuasan diantara pegawai. Pegawai akan menunjukkan loyalitas, dan ketulusan terhadap penyelia. Sikap pegawai terhadap pekerjaan secara keseluruhan akan berubah jika penyelia baik.

3. Faktor-faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri

a. Kondisi kerja.

Pegawai mencintai pekerjaannya dan memberi energi maksimumnya ketika kondisi kerjanya memadai. Cahaya, ventilasi, kelembaban, temperature, kebersihan, lokasi, dan banyak lagi secara positif terkait dengan kepuasan kerja.

b. Ketrampilan.

Pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan mendatangkan perasaan puas yang kuat diantara para pegawai. Makna, status, dan tanggungjawab dipengaruhi oleh ketrampilan pekerjaan. Semakin banyak pegawai melakukan pekerjaan trampil, maka semakin puas pegawai tersebut.

c. Hubungan dengan rekan kerja.

Semakin pegawai terhubung dengan rekan kerjanya, mereka akan mengembangkan hubungan personal dan sosial yang berkontribusi terhadap perasaan puas di tempat kerja.

d. Lokasi tempat kerja.

Jika tempat kerja berlokasi dekat dengan fasilitas-fasilitas umum, seperti pusat perbelanjaan, fasilitas media, fasilitas hiburan, fasilitas transportasi, dan banyak lagi fasilitas lain yang mudah dijangkau, maka pegawai memperoleh kepuasan dari pekerjaannya.

e. Pekerjaan itu sendiri.

Jika pekerjaan dirotasi, pegawai memiliki sejumlah tugas yang harus dilakukan atau jika perubahan diperkenalkan di tempat kerja, hal itu akan mendatangkan kepuasan daripada hanya melakukan pekerjaan rutin.

Faktor- faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, menurut

Mangkunegara (2015:120) yaitu:

- a. Jenis pekerjaan
- b. Kompensasi
- c. Pengawasan
- d. Kesempatan Promosi jabatan
- e. Hubungan rekan kerja

Menurut Hariandja (2013) faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu

:

- a. Gaji
- b. Pekerjaan itu sendiri
- c. Rekan Kerja
- d. Atasan

2.2.8 Faktor yang Menyebabkan Tingginya Tingkat Kepuasan Kerja

Menurut Arianti (2018 : 19) Tinggi tingkat kepuasan kerja yaitu :

1. Kerja yang menantang secara mental.

Pada umumnya karyawan lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka peluang, untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberi beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik tentang seberapa baik kerja mereka.

2. Penghargaan yang sesuai.

Karyawan menginginkan keadilan dalam sistem bayaran, tidak ambigu, dan selaras dengan harapan- harapan mereka.

3. Kondisi kerja yang mendukung.

Karyawan berhubungan dengan lingkungan kerja mereka untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

4. Kolega yang suportif.

Untuk sebagian besar karyawan, kerja juga memenuhi kebutuhan interaksi sosial.

Oleh karena itu, tidak mengherankan bahwa memiliki rekan-rekan kerja yang ramah dan suportif mampu meningkatkan kepuasan kerja. Perilaku atasan seseorang juga merupakan faktor penentu kepuasan yang utama.

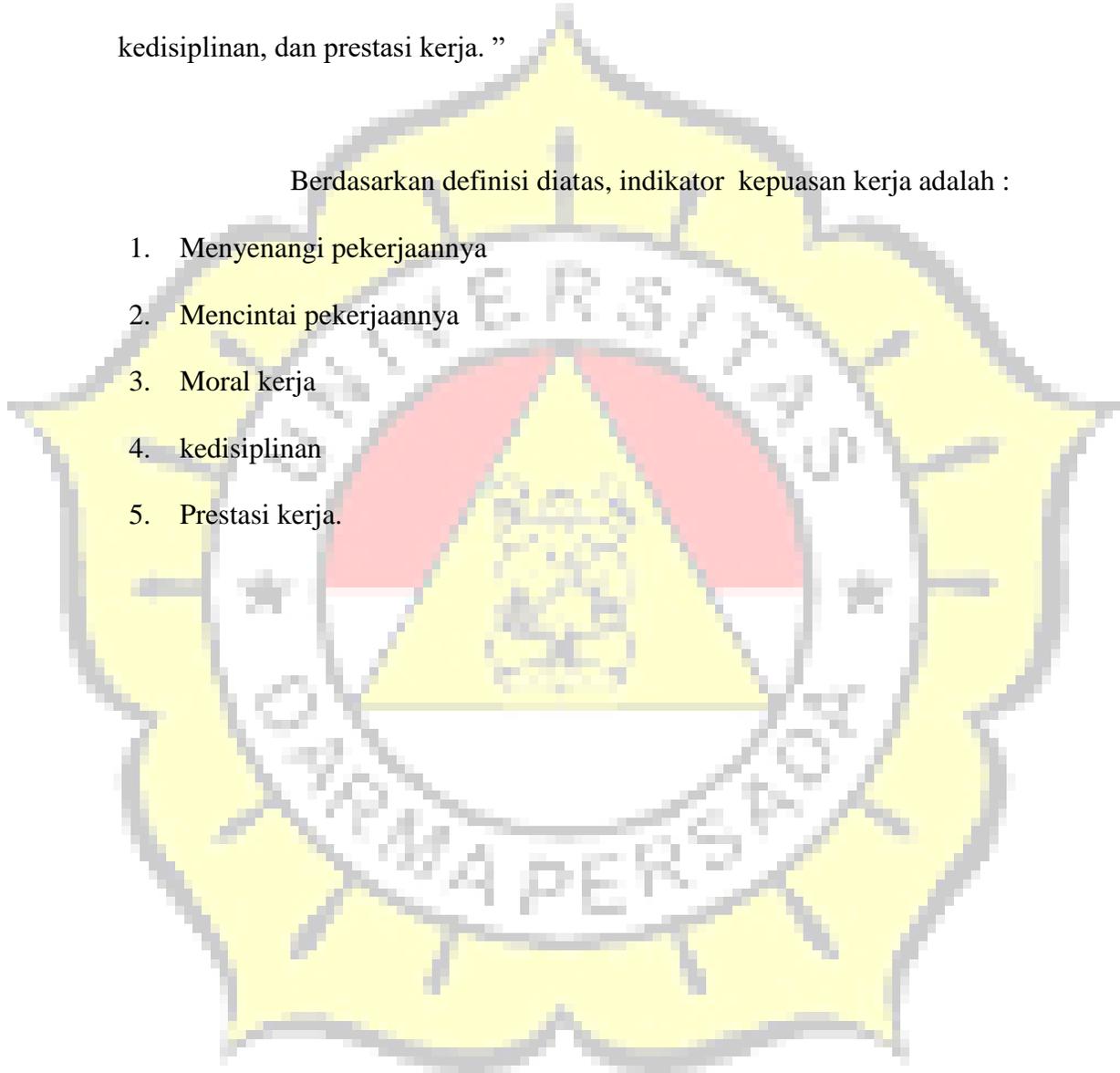
2.2.9 Indikator Kepuasan Kerja

Hasibuan (2013 : 202), menyatakan bahwa :

”Kepuasan kerja adalah Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. ”

Berdasarkan definisi diatas, indikator kepuasan kerja adalah :

1. Menyenangi pekerjaannya
2. Mencintai pekerjaannya
3. Moral kerja
4. kedisiplinan
5. Prestasi kerja.



Tabel 2.1 Penelitian-Penelitian Terdahulu

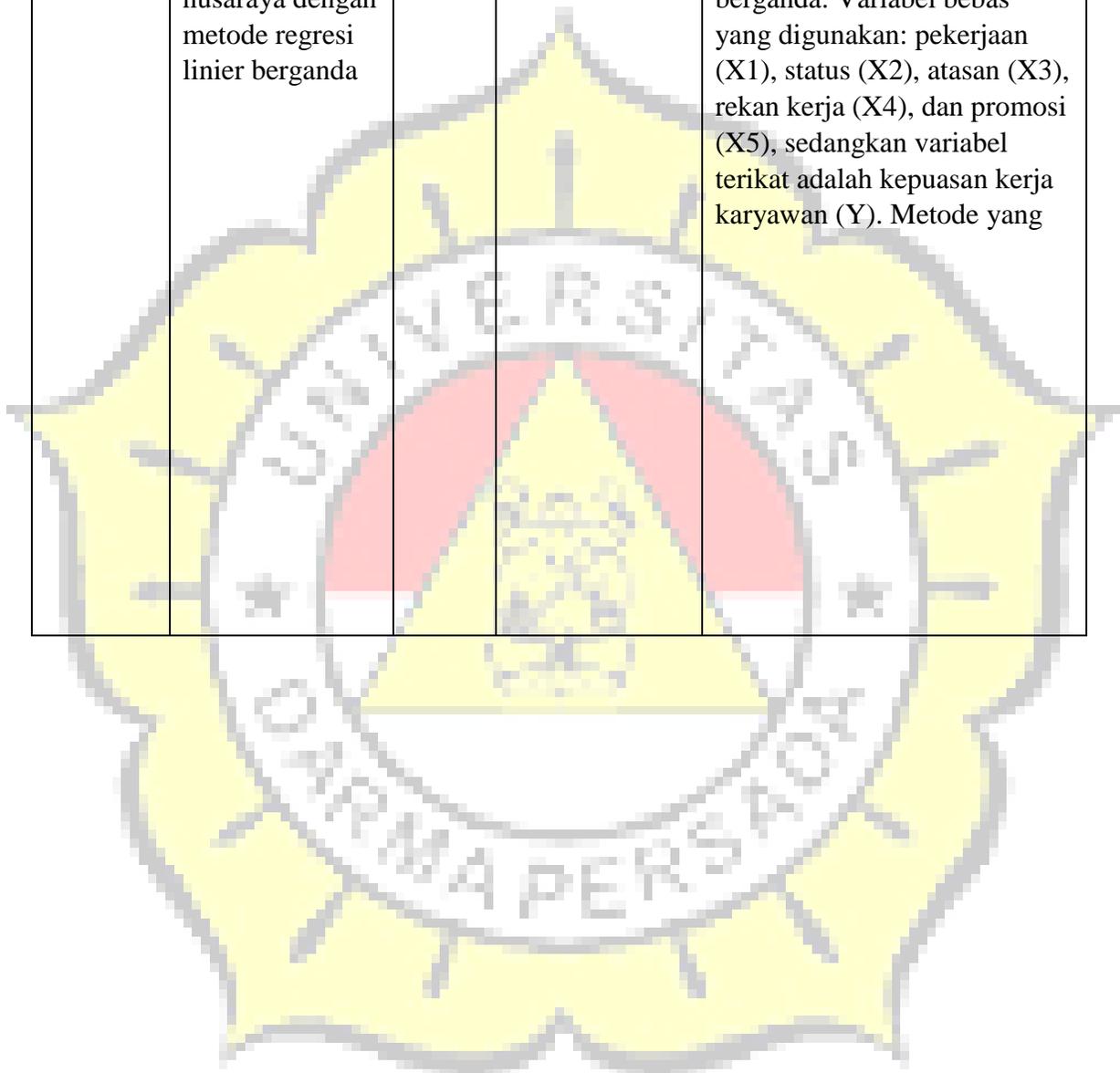
NO.	Judul Penelitian	Tahun	Nama Peneliti	Hasil Penelitian
1	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi Kasus :Tenaga Harian Lepas Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado Bagian Pertamanan Dan Pemakaman	2017	Abraham D. Bujung S.L.H.V. Joyce Lapian Greis M. Sendow3	Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: Upah, Pemimpin/Pengawas, Rekan Kerja dan Pekerjaan itu Sendiri secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja; Upah secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja; Pemimpin/Pengawas secara parsial tidak berpengaruh signifikan

				<p>terhadap kepuasan kerja;</p> <p>Rekan Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap</p> <p>Kepuasan Kerja; Pekerjaan itu Sendiri secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.</p>
2	Faktor-faktor kepuasan kerja pada karyawan perusahaan perjalanan wisata di Denpasar	2017	Rizka Auliani dan NiMade Swasti Wulanyani	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apa saja faktor-faktor kepuasan kerja pada karyawan perusahaan perjalanan wisata di Denpasar. Subjek pada penelitian ini berjumlah 118 karyawan. Alat ukur yang digunakan adalah skala kepuasan kerja yang disusun berdasarkan teori kepuasan kerja dari Wexley dan Yukl (1984). Hasil dari uji eksploratori faktor analisis menunjukkan terdapat</p>

				sembilan faktor kepuasan kerja, yaitu faktor kelompok kerja, faktor kondisi fisik tempat kerja, faktor kompensasi, faktor promosi, faktor dukungan dari atasan, faktor pekerjaan yang menantang, faktor jabatan, faktor gaya kepemimpinan, dan faktor disiplin kerja.
--	--	--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



3	Analisa faktorfaktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di pt suryagita nusaraya dengan metode regresi linier berganda	2016	Fayakun Musahidin dan Suhartini	Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisa faktor yang paling mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Suryagita Nusaraya dengan menggunakan metode linier berganda. Variabel bebas yang digunakan: pekerjaan (X1), status (X2), atasan (X3), rekan kerja (X4), dan promosi (X5), sedangkan variabel terikat adalah kepuasan kerja karyawan (Y). Metode yang
---	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------	---------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

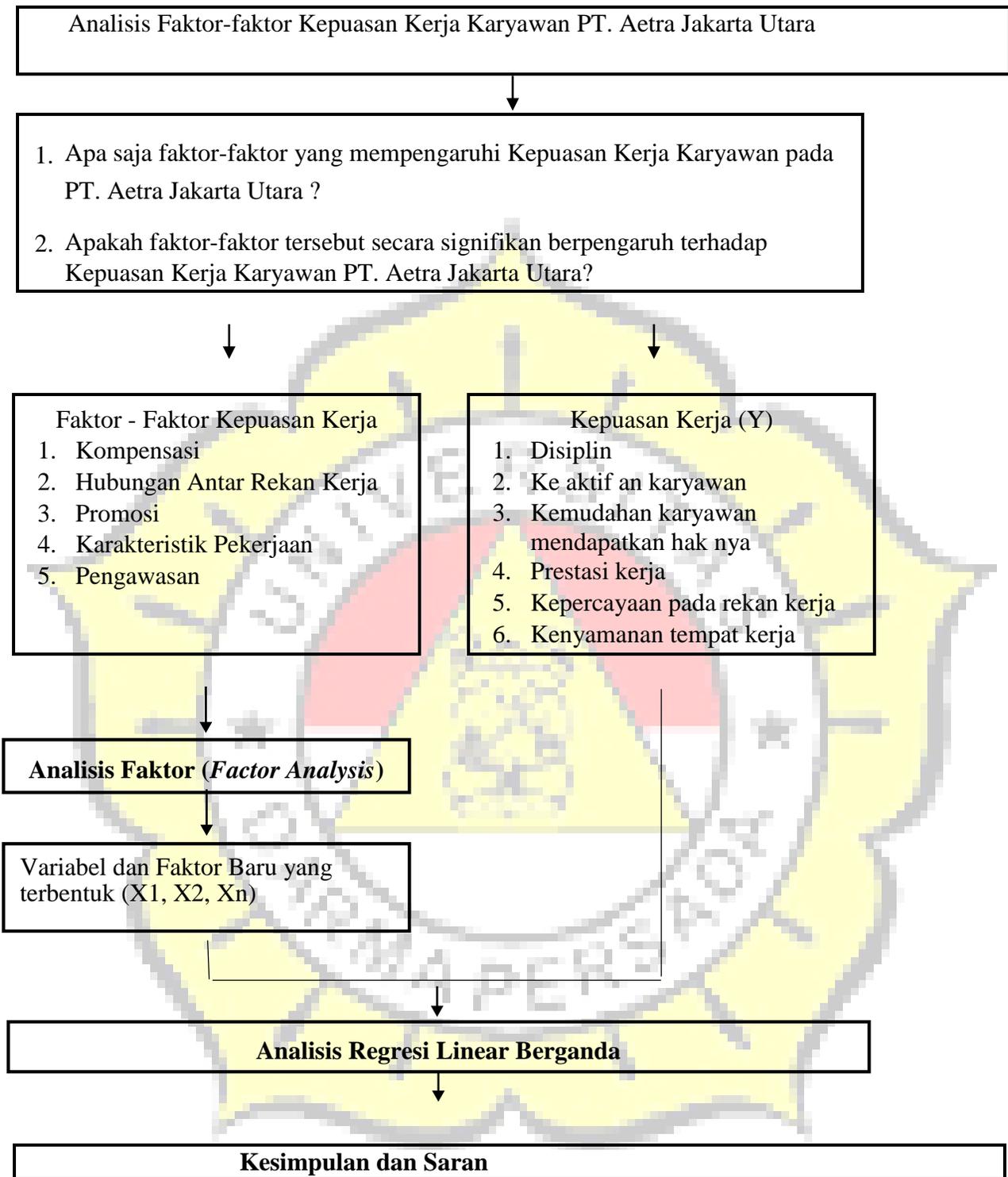


				<p>digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda.</p> <p>Berdasarkan analisis data statistik, indikator-indikator pada penelitian ini bersifat valid dan variabelnya bersifat reliabel. Pada pengujian asumsi klasik, model regresi bebas multikolinieritas, tidak terjadi heteroskedastisitas, dan berdistribusi normal. Urutan secara individu dari masing-masing variabel yang paling berpengaruh diantaranya adalah variabel status (X1) dengan koefisien regresi sebesar 1,095, variabel atasan (X2) dengan koefisien regresi sebesar 0,644, kemudian diikuti variabel</p>
--	--	--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya serta permasalahan yang telah dikemukakan, maka sebagai dasar untuk merumuskan hipotesis, berikut kerangka pemikiran teoritis yang dituangkan dalam model penelitian seperti ditunjukkan pada gambar berikut :





Gambar 2.2

Kerangka Pemikiran

Sumber : (Data diolah oleh Penulis tahun 2019)

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:63) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuesioner. Berdasarkan uraian dan hasil penelitian yang dikembangkan oleh para ahli dan peneliti terdahulu di atas, maka hipotesis simultan yang diambil oleh penulis dari penelitian ini adalah:

1. Diduga faktor-faktor kepuasan kerja karyawan pada PT Aetra Jakarta Utara adalah disiplin, keaktifan karyawan, kemudahan karyawan mendapatkan haknya, prestasi kerja, kepercayaan pada rekan kerja, dan kenyamanan tempat kerja.
2. Apakah disiplin (X1) dan keaktifan karyawan (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan kerja

Ho: Tidak ada pengaruh yang terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan antara terhadap Kepuasan Kerja (Y).