

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber daya Manusia

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang manajemen yang mempelajari tentang hubungan dan peran manusia dalam organisasi atau perusahaan. Peran sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan karena sumber daya manusia merupakan aset bagi keberhasilan suatu perusahaan. Hal ini karena karyawan memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan, dan kreativitas, yang dilakukan untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2013:2), “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Sementara. Sedangkan menurut Hasibuan

(2014:10), “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu & seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.”

Menurut Flippo dalam Priansa (2014:21), “Manajemen sumber daya manusia adalah Perencanaan, Pengorganisasian, Pengaraham dan Pengendalian dari “Pengadaan, Pengembangan, kompensasi, Pengintergrasian, Pemeliharaan, dan Pemberhentian pegawai dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, pegawai dan masyarakat”. Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengerorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap tenaga kerja.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Priansa (2014: 27), “Fungsi merupakan kegiatan pokok yang dilakukan dalam suatu organisasi. Fungsi operasional adalah fungsi yang lebih didominasi oleh kegiatan fisik.” Berikut adalah fungsi – fungsi operasional manajemen sumber daya manusia :

1) Pengadaan pegawai

Fungsi ini berkaitan dengan penentuan kebutuhan pegawai, penarikannya, seleksi dan penempatannya. Penentuan kebutuhan pegawai berkaitan dengan mutu dan jumlah pegawai. Sedangkan seleksi dan penempatan menyangkut masalah memilih dan menarik pegawai, pembahasan pada formulir di surat lamaran, dan tes psikologis.

2) Pengembangan

Fungsi ini berkaitan dengan pegawai baru yang perlu dibina dan dikembangkan. Tujuan dari pengembangan ini adalah untuk meningkatkan keterampilan melalui latihan yang diperlukan untuk dapat menjalankan pekerjaan dengan baik.

3) Kompensasi

Fungsi ini sangat besar bagi karyawan. Kompensasi adalah sebagai pemberian penghargaan kepada pegawai sesuai dengan sumbangan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Kompensasi ini biasanya diterima pegawai dalam bentuk uang dan tunjangan.

4) Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah penyesuaian sikap – sikap, keinginan pegawai, dengan keinginan organisasi masyarakat. Dalam hal ini, pegawai diminta mengubah kebiasaan dan sikap – sikap lainnya yang kurang menguntungkan bagi organisasi sehingga ada niat dan kemauan untuk menyesuaikan dengan keinginan serta tujuan organisasi.

5) Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah usaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada. Apa yang sudah diterima dan pernah dinikmati pegawai hendaknya tetap dipertahankan.

6) Pensiun

Pensiun adalah fungsi terakhir dari manajemen kepegawaian. Fungsi ini berhubungan dengan pegawai yang sudah lama bekerja pada organisasi. Fungsi ini menjamin pegawai – pegawai yang akan pensiun. Organisasi yang sudah berukuran besar menyediakan dana bagi pegawai yang sudah pensiun

3. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen. Berikut peranan manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2013 : 14):

- 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

2.1.2 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap orang ingin mendapatkan pekerjaan karena dengan bekerja mengharapkan mendapat imbalan untuk menghidupi dirinya dan keluarganya. Namun, sering kali terjadi bahwa mendapatkan imbalan saja dirasakan belum cukup. Mereka menginginkan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya. Persoalan adalah bagaimana menentukan ukuran Kepuasan kerja terhadap pekerjaan dan imbalan

yang sama. Kepuasan orang dapat berbeda, orang yang satu dapat merasa puas, sedangkan orang lainnya belum mendapatkan kepuasan.

Menurut Sunyoto (2013:26) kepuasan kerja adalah mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini berdampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungannya bekerja. Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki (2014:169), kepuasan kerja adalah tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Seorang karyawan yang merasa puas cenderung lebih jarang absen.

Sedangkan Menurut Sutrisno (2014:73) kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengaruh biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan.

Dalam Robbins (2015: 170) disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan

kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda – beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda – beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

Berdasarkan dari pernyataan beberapa ahli di atas mengenai pengertian kepuasan kerja, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga karyawan dapat bekerja dengan senang hati tanpa merasa terbebani dengan pekerjaan tersebut dan memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan

2. Teori Kepuasan kerja

Kepuasan Menurut Mangkunegara (2013:120) ada beberapa teori-teori tentang kepuasan kerja yaitu :

a. Teori Keseimbangan (*Equity theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Adams. Adapun komponen dari teori ini adalah input, outcome, equity in equity. Menurut teori ini, puas atau tidak puas karyawan merupakan hasil dari membandingkan antara input-outcome dirinya dengan inputoutcome karyawan lain. Jadi jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu

ketidak seimbangan yang menguntungkan karyawan lain yang menjadi pembanding.

b. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter. Ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang di rasakan karyawan.

c. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila karyawan mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Semakin besar kebutuhan karyawan terpenuhi, makin puas pula karyawan tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi, karyawan akan merasa tidak puas.

d. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Menurut teori ini, kebutuhan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para karyawan di anggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh karyawan di jadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, karyawan akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

e. Teori Penghargaan (*Expectancy Theory*)

Teori penghargaan di kembangkan oleh Victor H. Vroom kemudian teori ini di perluas oleh Porter dan Lawyer. Pada buku Keith Davis, Vroom menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang menuntunnya. Selanjutnya Davis mengemukakan bahwa penghargaan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang di ikuti dengan hasil khusus.

f. Teori dua faktor dari Herzberg

Teori dua faktor di kembangkan oleh Frederick Herzberg. Herzberg menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Penelitian Herzberg diadakan dengan melakukan wawancara terhadap subjek insinyur dan akuntan. Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas menurut Herzberg yaitu faktor pemeliharaan (*maintanance factor*) dan faktor pemotivasian (*motivational factors*). Berdasarkan teori-teori kepuasan kerja diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa kebutuhan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para karyawan di anggap sebagai

kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh karyawan di jadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya.

3. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Fathoni (2013: 129) menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi faktor-faktor berikut:

a. Balas jasa yang adil dan layak.

Walaupun tujuan utama pekerjaan bukan semata-mata karena faktor uang. Namun, hal ini tetap merupakan faktor yang sering kali dijadikan sebagai pertimbangan untuk mengukur tinggi rendahnya kepuasan kerja. Semakin seorang menghasilkan penghasilan tinggi, maka kepuasan kerja orang tersebut semakin meningkatkan yang tentunya akan meningkatkan hasil kerjanya. Sebaliknya, penghasilan yang diterima ternyata kecil, maka lambat laun akan menurunkan motivasi kerja orang tersebut, artinya seseorang akan termotivasi bekerja dengan baik, penuh semangat, hanya hasil pekerjaan orang tersebut dihargai dengan meningkatkannya penghasilan yang diterima.

Dalam pengupahan dan penggajian seseorang merasa puas terhadap penghasilan setelah ia perbandingkan dengan diterimanya dengan variabel pembanding yang dirasakan selama ini. Terdapat lima pembanding yang dipakai sebagai dasar pemberian gaji atau upah seseorang

1) Dikaitkan dengan tingkat upah dan gaji yang berlaku

- 2) Dikaitkan dengan tuntutan serikat pekerja
- 3) Dikaitkan dengan produktivitas
- 4) Dikaitkan dengan kebijaksanaan organisasi mengenai upah dan gaji.
- 5) Dikaitkan dengan peraturan perundang-undangan yang menyangkut tingkat upah minimum yang berlaku saat ini

b. Berat-ringannya pekerjaan

Kemampuan kerja seseorang tenaga kerja berbeda antara yang satu dengan yang lainnya dan sangat tergantung dari tingkat keterampilan, kesegaran jasmani, keadaan gizi, jenis kelamin, usia, dan ukuran tubuh dari pekerjaan yang bersangkutan.

c. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Pekerjaan yang monoton menyebabkan kejenuhan karyawan dalam bekerja, akibat dari kejenuhan tersebut menjadikan pekerjaan tidak produktif, meningkatkan emosional pekerja, bahkan sampai keinginan karyawan meninggalkan organisasi.

Bentuk-bentuk pekerjaan yang monoton :

- 1) Pekerjaan rutin dilakukan
- 2) Pekerjaan yang berlangsung tahunan
- 3) Tanggung jawab pekerjaan yang kurang menantang dan kurang berarti.

d. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.

Perlengkapan kerja merupakan salah satu sub infrastruktur komponen kegiatan perusahaan yang harus dipenuhi sebagai persyaratan minimal dari sebuah perusahaan guna menunjang keselamatan kerja, perlengkapan kerja dan keselamatan kerja merupakan bagian penting bagi setiap tenaga kerja, dan masyarakat pada umumnya

e. Suasana dan lingkungan pekerjaan.

Lingkungan kerja tidak mendukung dapat mempengaruhi semangat kerja, artinya apabila perasaan senang dalam suatu lingkungan pekerjaan maka semangat untuk bekerja dengan maksimal pun akan mudah dibangkitkan. Dapat dibayangkan apabila setiap kali melakukan pekerjaan, lingkungan atau ruang tempat kerja kotor atau berbau yang tidak sedap ataupun susana bising sehingga yang dirasakan adalah keterpaksaan atau ketidaknyamanan, karena merasa bahwa lingkungan kerja merupakan gangguan sehingga memungkinkan hasil kerja tidak bisa maksimal.

f. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses mempengaruhi dan mengarahkan para pegawai dalam melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan kepada mereka. Kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai

tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

- g. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian penempatan kerja adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima pada jabatan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut. Ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dalam penempatan kerja antara lain :

- 1) Pendidikan
- 2) Pengetahuan pekerjaan
- 3) Keterampilan kerja
- 4) Pengalaman kerja

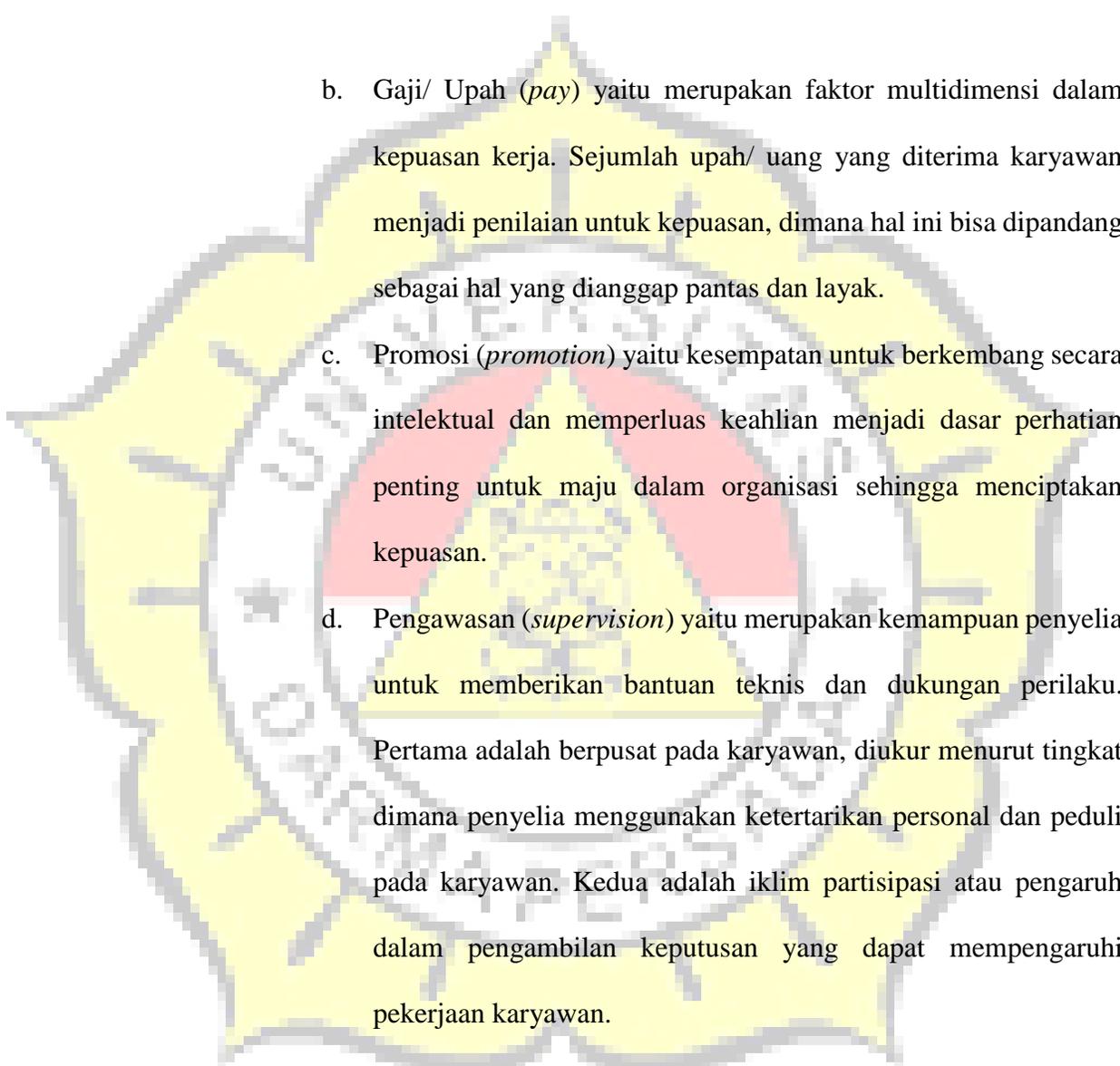
4. Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Robbins and Judge dalam Puspitawati (2013:18) mengemukakan bahwa kepuasan kerja meliputi lima dimensi, yaitu:

- a. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

Karyawan akan merasa lebih puas apabila bekerja pada jenis pekerjaan yang sesuai dengan minatnya dan menarik, memberikan kesempatan belajar dan menuntut tanggung jawab yang besar. Karyawan juga akan merasa lebih puas dengan pekerjaan yang bervariasi, yang tidak membuat mereka menjadi bosan dan tidak tertantang. Faktor-faktor ini

terdapat pada individu yang melihat pekerjaan sebagai karier berlawanan dengan karyawan yang melihat pekerjaannya untuk waktu singkat dan tempore

- 
- b. Gaji/ Upah (*pay*) yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah/ uang yang diterima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak.
- c. Promosi (*promotion*) yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan.
- d. Pengawasan (*supervision*) yaitu merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan.
- e. Rekan kerja (*workers*) yaitu rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan,

kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu.

5. Korelasi Kepuasan kerja

Hubungan antara Kepuasan kerja dengan variable lain dapat bersifat positif atau negative. Kekuatan hubungan mempunyai rentang dan lemah sampai kuat. Hubungan yang kuat menunjukkan bahwa atasan dapat mempengaruhi dengan signifikan variable lainnya dengan meningkatkan kepuasan kerja menurut Pandi Afandi (2016:62).

Beberapa korelasi kepuasan kerja sebagai berikut :

1) Motivasi

Antara komunikasi dan kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif dan signifikan. Karena kepuasan kerja dengan pengawasan/supervise juga mempunyai korelasi signifikan dengan motivasi, atasan/manajer disarankan mempertimbangkan bagaimana perilaku mereka secara potensial dapat meningkatkan motivasi pekerja melalui berbagai usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja.

2) Perlibatan kerja

Hal ini menunjukkan kenyataan di mana individu secara pribadi dilibatkan dengan peran kerjanya. Karena perlibatan kerja mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja, dan peran atasan/manajer perlu didorong memperkuat lingkungan kerja yang memuaskan untuk meningkatkan keterlibatan kerja

pekerja.

3) *Organizational citizenship behavior*

Merupakan perilaku pekerja di luar dari apa yang menjadi tugasnya

4) *Organizational commitment*

Mencerminkan dimana tingkatan individu mengidentifikasi dengan organisasi dan mempunyai komitmen terhadap tujuannya.

Antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja terdapat hubungan yang signifikan dan kuat, karena meningkatnya kepuasan kerja akan menimbulkan tingkat komitmen yang lebih tinggi. Selanjutnya komitmen yang lebih tinggi dapat meningkatkan produktivitas kerja.

5) *Ketidakhadiran (Absenteeism)*

Antara ketidakhadiran dan kepuasan terdapat korelasi negative yang kuat. Dengan kata lain apabila kepuasan meningkat, ketidakhadiran akan turun.

6) *Perputaran (Turnover)*

Hubungan antara perputaran dan kepuasan adalah negative. Dimana perputaran dapat mengganggu kontinuitas organisasi dan mahal sehingga diharapkan atasan/manajer dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan mengurangi perputaran.

7) Perasaan stres

Antara perasaan stres dengan kepuasan kerja menunjukkan hubungan negative dimana dengan meningkatnya kepuasan kerja akan mengurangi dampak negative stres.

8) Prestasi kerja/Kinerja

Terdapat hubungan positif rendah antara kepuasan dan prestasi kerja. Dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan.

6. Peningkatan Kepuasan Kerja

Peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut (Pandi Afandi 2016:65) :

1. Melakukan perubahan-perubahan struktur kerja, misalnya dengan melakukan perputaran pekerjaan (*Job Rotation*), yaitu sebuah sistem perubahan dari salah satu tipe tugas ke tugas yang lainnya (yang disesuaikan dengan *job description*). Cara kedua yang harus dilakukan adalah dengan pemekaran (*job enlargement*), atau perluasan suatu pekerjaan sebagai tambahan dan bermacam-macam tugas pekerjaan. Praktik untuk para pekerja yang menerima tugas tambahan dan bervariasi dalam usaha untuk

membuat mereka merasakan bahwa mereka adalah lebih dari sekedar anggota dari organisasi.

2. Melakukan perubahan struktur pembayaran, perubahan sistem ini dilakukan dengan berdasarkan keahliannya (*skill based pay*), yaitu pembayaran dimana para pekerja digaji berdasarkan pengetahuan dan keterampilannya dari pada posisinya di perusahaan. Pembayaran kedua dilakukan berdasarkan jasanya (*merit pay*), sistem pembayaran ini dimana pekerja digaji berdasarkan performace-nya, pencapaian financial pekerja berdasarkan pada hasil yang dicapai oleh individu itu sendiri. Pembayaran ketiga berdasarkan keberhasilan kelompok (*gainsharing*) keuntungan yang dibagi kepada seluruh anggota kelompok.
3. Pemberian jadwal kerja yang fleksibel, dengan memberikan control para pekerja mengenai pekerjaan sehari-hari mereka, yang sangat penting untuk mereka yang bekerja di daerah padat, dimana pekerja tidak bias bekerja tepat waktu atau untuk mereka yang mempunyai tanggung jawab pada anak-anak.
 - a) *Compressed work week* (Pekerjaan mingguan yang dipadatkan), di mana jumlah pekerjaan per harinya dikurangi sedangkan jumlah jam pekerjaan per hari ditingkatkan

b) Dengan sistem penjadwalan dimana seorang pekerja menjalankan sejumlah jam khusus perminggu (*flextime*), tetapi tetap mempunyai fleksibilitas kapan mulai dan mengakhiri pekerjaanya.

4. Mengadakan program yang mendukung, perusahaan mengadakan program-program yang dirasakan dapat meningkatkan kepuasan kerja para karyawan, seperti *health center, profit sharing* dan *employee child care*.

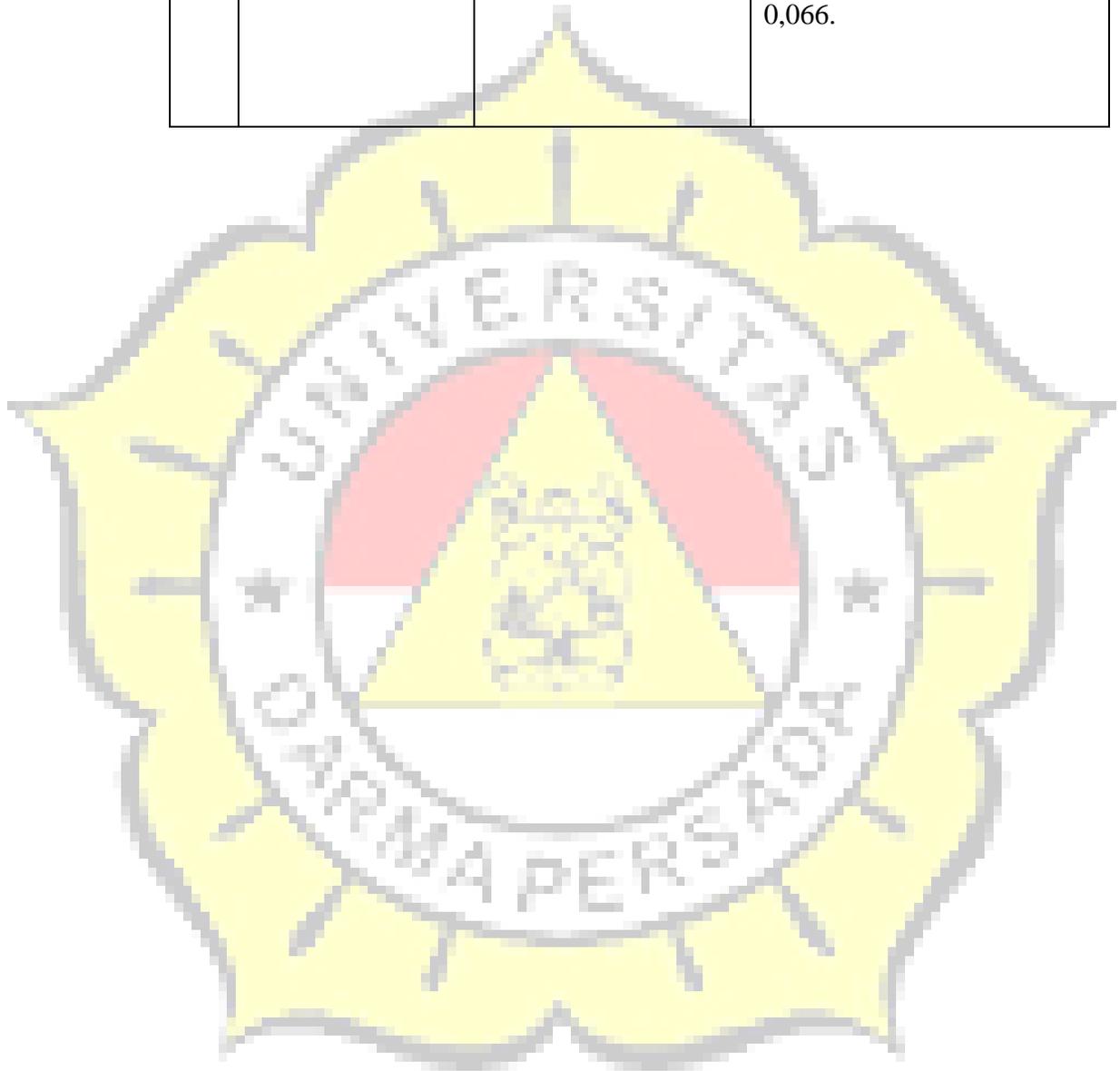
2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini penulis mencari sumber-sumber lain dari berbagai sumber informasi penelitian yang berkaitan dengan judul. Baik jurnal maupun skripsi yang sudah ada sebelumnya, dengan tujuan ingin mengetahui serta membandingkan hasil yang diperolehnya sebagai bahan pertimbangan dan landasan teori-teori yang akan digunakan dalam penulisan skripsi ini. Adapun salah satu penelitian yang diambil adalah :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| No | Peneliti | Judul | Hasil Penelitian |
|----|--|---|--|
| 1. | <p>Fayakun Musahidin</p> <p>Vol. 2 No. 1 Juni 2016</p> <p>P-ISSN No. 2460 – 5972</p> <p>E-ISSN No. 2477 – 6165</p> | <p>ANALISA FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT SURYAGITA NUSARAYA DENGAN METODE REGRESI LINIER BERGANDA</p> | <p>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 digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. 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 pekerjaan (X3) dengan koefisien regresi sebesar 0,084 dan variabel rekan kerja (X4) dengan</p> |

| | | | |
|--|--|--|---|
| | | | koefisien regresi sebesar 0,019, sedangkan variabel yang berpengaruh paling rendah adalah variabel promosi (X5) dengan koefisien regresi sebesar - 0,066. |
|--|--|--|---|



| | | | |
|---|--|---|---|
| 2 | Lina Ariani Vol X No 2, Oktober 2015 ISSN: 1907-7513 | ANALISIS FAKTORFAKTOR KEPUASAN KARYAWAN PT. OSI ELECTRONICS DISPLAYS BATAM | <p>Penelitian yang digunakan yaitu penelitian deskriptif dengan menggunakan metode survei untuk mengambil suatu generalisasi dari pengamatan yang tidak mendalam tetapi generalisasi yang dilakukan bisa lebih akurat bila digunakan sampel yang representatif. Dalam konteks penelitian ini variabelnya adalah faktor-faktor yang dapat memunculkan kepuasan kerja seperti kompensasi (X1), pelatihan (X2), pengembangan karir (X3), <i>work it self</i> (X4), <i>relationship</i> (X5) dan budaya organisasi (X6). Lokasi penelitian bertempat di PT.OSI Electronics Displays Batam, yang beralamat di Cammo Industrial Park, Blok G No.6 dan 8, Batam Center, Batam, Kepulauan Riau, Indonesia. Data penelitian dikumpulkan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada responden yang telah dipilih sebagai sampel penelitian. Kuesioner tersebut</p> |
|---|--|---|---|



| | | | |
|---|--|---|---|
| | | | <p>dikembangkan oleh peneliti dalam bentuk Skala Likert. Kuesioner terdiri dari sejumlah butir pertanyaan atau pernyataan yang dilengkapi dengan 5 (lima) alternatif respon/jawaban. Pengukuran dilakukan dengan meminta responden untuk memilih salah satu respon/jawaban yang disediakan. Setiap alternatif jawaban mendapat bobot skor antara 1 (satu) sampai 5 (lima) Butir pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner dikembangkan atas dasar definisi operasional dari masing-masing variabel mengacu indikator yang telah dituangkan dalam kisi kisi instrumen. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Analisis Faktor Konfirmatori.</p> |
| 3 | <p>TJANDRA TIRTONO MUHAMMAD ULINNUHA Vol. 15 No, Maret 2017 ISSN 1693-928X</p> | <p>ANALISIS FAKTORFAKTOR KEPUASAN KARYAWAN : Studi pada Karyawan Koperasi Esgeef-878 Semarang</p> | <p>Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh faktor individu, faktor sosial, dan faktor utama dalam pekerjaan pada kepuasan kerja karyawan di Koperasi Esgeef-878 Semarang. Hipotesis penelitian adalah faktor individu, faktor sosial, dan faktor utama dalam pekerjaan berpengaruh positif</p> |

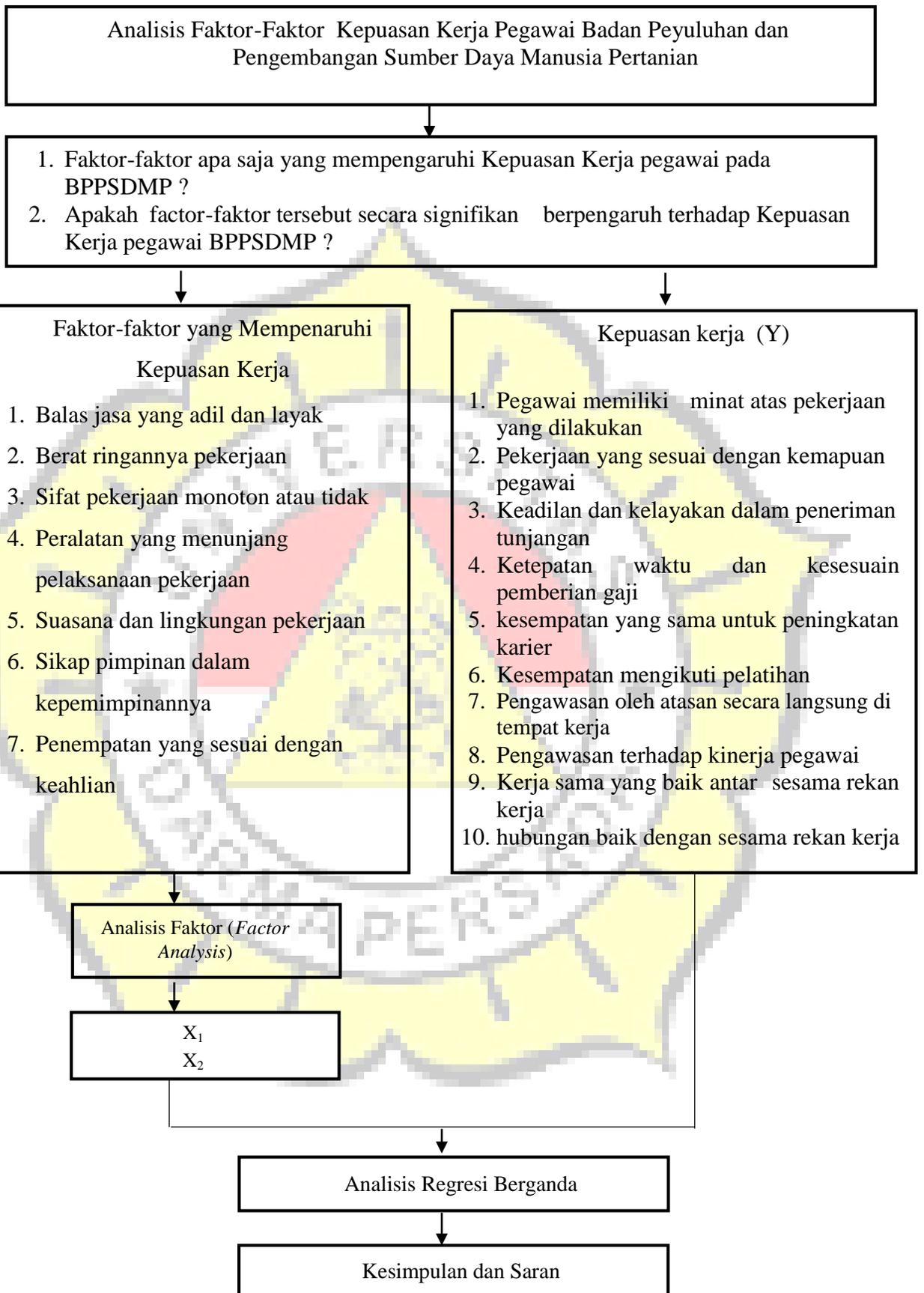
| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | <p>signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Koperasi Esgeef-878 Semarang. Sampel adalah 35 karyawan Koperasi Esgeef-878 Semarang diperoleh dengan studi populasi. Data diperoleh dengan menggunakan a kuesioner, yang kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan SPSS versi 22.00 untuk Windows. Hasil penelitian adalah model regresi $Y = -4,232 + 0,467X1 + 0,405X2 + 0,423X3$. Hasil uji hipotesis menunjukkan faktor individu, faktor sosial, dan faktor utama dalam pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Koperasi Esgeef-878 Semarang baik parsial dan simultan</p> |
|--|--|--|--|

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2017:93) kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran yang

penulis gunakan dalam meneliti analisis faktor-faktor yang mempengaruhi
Kepuasan kerja dijelaskan pada gambar 2.1 sebagai berikut.

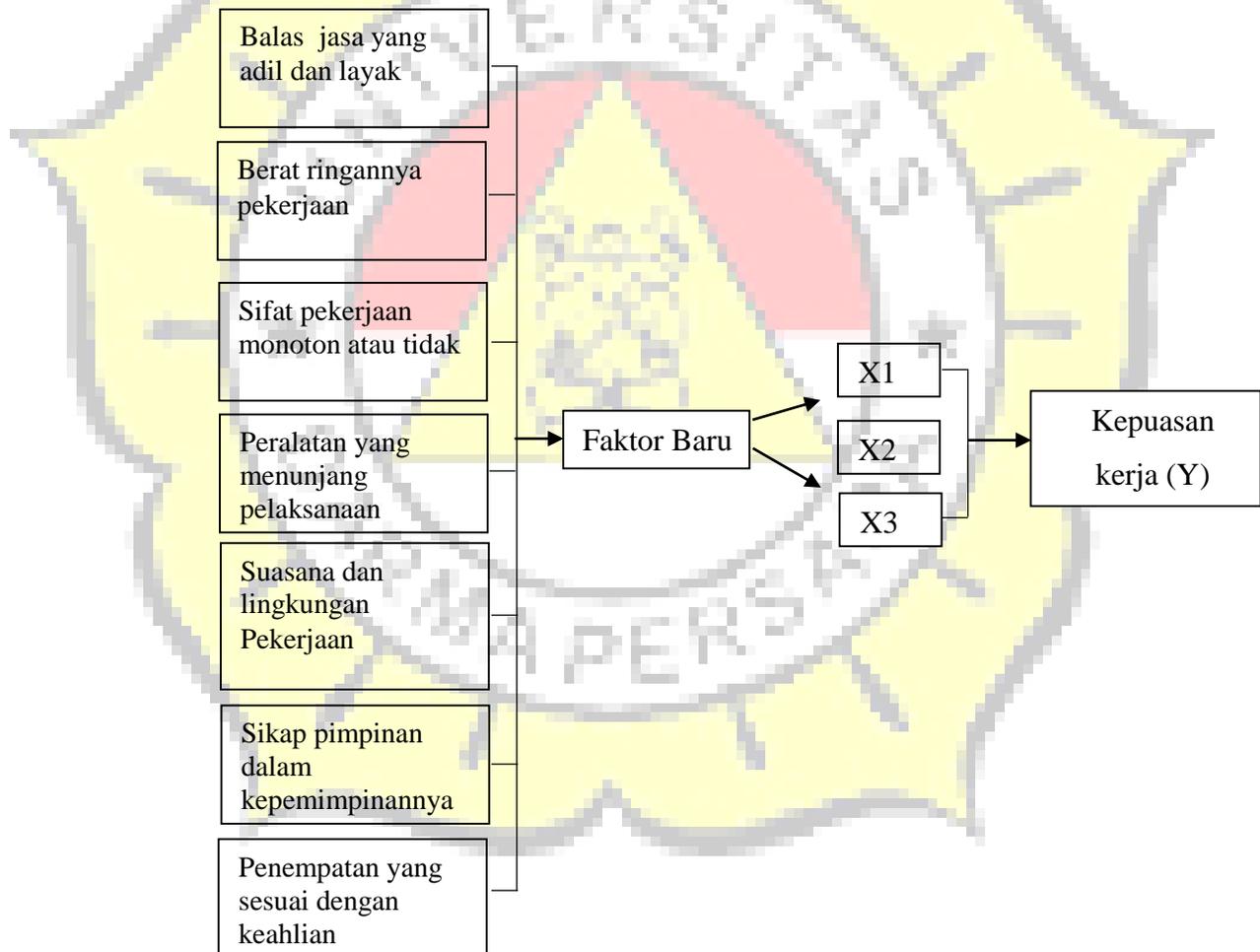




Sumber: Data diolah oleh Penulis tahun 2019
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Paradigma Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:63) paradigma penelitian diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antar variabel yang akan diteliti dan sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang digunakan. mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang digunakan.



Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2019

Gambar diatas menunjukkan mengenai dimensi kepuasan kerja yaitu Balas jasa yang adil dan layak, Berat ringannya pekerjaan, Sifat pekerjaan monoton atau tidak, Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, Suasana dan lingkungan pekerjaan, Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, Penempatan yang sesuai dengan keahlian yang akan membentuk faktor-faktor baru. Dimana faktor-faktor baru tersebut akan menjadi variabel independen (X1, X2, X3). Kemudian variabel independen (X1, X2, X3) tersebut secara bersama-sama mempengaruhi Kepuasan kerja (Y).

2.5 Hipotesis penelitian

Menurut Sugiyono (2017:69) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Penolakan atau penerimaan suatu hipotesis tersebut tergantung dari hasil penelitian tersebut tergantung dari hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang di kumpulkan, kemudian diambil satu kesimpulan. Sehubungan dengan permasalahan yang telah dikemukakan dan memperhatikan telaah pustaka serta teori-teori yang ada, maka penulis dapat mengemukakan hipotesis sebagai jawaban sementara dari penelitian ini adalah

1. Diduga faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan kerja pegawai pada BPPSDMP adalah Balas jasa yang adil dan layak, Berat ringannya pekerjaan, Sifat pekerjaan monoton atau tidak, Suasana dan lingkungan pekerjaan, Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, Penempatan yang sesuai dengan

keahlian.

2. Apakah (X_1) dan (X_2) berpengaruh terhadap Kepuasan kerja (Y) H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara (X_1) dan (X_2) terhadap

Kepuasan kerja (Y)

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara (X_1) dan (X_2) terhadap

Kepuasan kerja (Y).

2.6 Variabel Penelitian

Adapun yang dijadikan variabel penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Berat ringannya pekerjaan
3. Sifat pekerjaan monoton atau tidak
4. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
5. Suasana dan lingkungan pekerjaan
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
7. Penempatan yang sesuai dengan keahlian