

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2017:10) manajemen sumber daya manusia adalah “manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi”.

Menurut Badriyah (2015:15) manajemen sumber daya manusia merupakan “bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi”. Sedangkan, menurut Sutrisno (2014:7) manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai “suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Berdasarkan pengertian manajemen sumber daya manusia dari para pakar ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu manajemen yang mengatur peranan sumber daya manusia dan memaksimalkan kemampuan karyawan dengan berbagai langkah strategis melalui penerapan

fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian dengan maksud untuk tujuan perusahaan secara efektif, efisien dan terpadu.

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Yusuf (2015:35) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Beberapa tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai berikut :

1. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

2.1.3 Fungsi-Fungsi Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2014:9), fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1 Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan.

2 Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

3 Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan

kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan organisasi.

4 Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana, Bila t p erdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan atau penyempurnaan. Pengendalian karyawan, meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama dan menjaga situasi lingkungan ekerjaan.

5 Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

6 Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.

Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

7 Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

8 Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas agar karyawan tetap mau bekerjasama sampai pensiun.

9 Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan maksimal.

10 Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Sinambela (2016:303) kepuasan kerja adalah “perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (*internal*) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar

dirinya (*eksternal*), atas keadaan kerja, hasil kerja dan kerja itu sendiri”.

Menurut Kaswan (2015:88) kepuasan kerja merupakan “penilaian terhadap perbedaan apa yang diharapkan karyawan dari pekerjaannya dengan apa yang diberikan kembali organisasi kepadanya”.

Menurut Kinicki dan Fugate dalam Kaswan(2015:88) “kepuasan kerja merupakan tanggapan afektif atau emosi terhadap berbagai fase pekerjaan seseorang. Pengertian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja bukanlah konsep tunggal. Tepatnya, orang bisa relatif puas dengan satu atau beberapa aspek pekerjaannya, tetapi mungkin tidak puas dengan satu aspek atau beberapa aspek lain dari pekerjaannya”.

Berdasarkan pengertian kepuasan kerja yang dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah penilaian anggota organisasi terhadap pekerjaannya atas keadaan kerja, hasil dan kerja itu sendiri serta dari berbagai aspek pekerjaan lainnya yang dirasakan oleh anggota organisasi.

2.2.2 Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Sinambela (2016:324), mengajukan empat dimensi pengukuran kepuasan kerja, yaitu :

1. Tantangan Pekerjaan

Karyawan cenderung memiliki pekerjaan yang memberikan kesempatan mereka menggunakan keahlian dan kemampuan, serta

menawarkan variasi tugas, kebebasan dan umpan balik seputar mana pekerjaan yang mereka lakukan.

Pekerjaan yang kurang menantang cenderung membosankan, sementara pekerjaan yang terlalu menantang cenderung membuat frustrasi dan rasa gagal. Dibawah kondisi moderat menantang, sebagian besar pekerja akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2. *Reward* yang memadai

Kecendrungan pekerja dalam menginginkan sistem penghasilan dan kebijakan promosi yang adil, tidak mendua dan sejalan dengan harapannya. Saat pekerja menganggap bahwa penghasilan yang diterima setimpal dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keahlian dan sama berlaku bagi pekerja lainnya, kepuasan akan muncul. Tidak semua pekerja mencari uang dan sebab itu promosi merupakan alternative lain kepuasan kerja. Banyak pula pekerja yang mencari kewenangan, promosi perkembangan pribadi, dan status sosial.

3. Kondisi Kerja yang Mendukung

Perhatian pekerja pada lingkungan kerja, baik kenyamanan ataupun fasilitas yang memungkinkan mereka melakukan pekerjaan secara baik. Studi-studi membuktikan bahwa pekerja cenderung tidak memiliki lingkungan kerja yang berbahaya atau tidak nyaman. Karyawan cenderung bekerja di lokasi yang dekat rumah, menggunakan fasilitas modern, serta peralatan yang mencukupi.

4 Kolega yang Mendukung

Pekerja selain bekerja juga mencari kehidupan sosial. Tidak mengejutkan bahwa dukungan rekan kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja seorang pekerja. Perilaku atasan juga sangat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Studi membuktikan bahwa kepuasan kerja meningkat ketika supervisor dianggap bersahabat dan mau memahami, melontarkan pujian untuk kinerja bagus, mendengarkan pendapat pekerja dan menunjukkan minat personal terhadap mereka.

2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan

Menurut Sutrisno (2017 : 77) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

1. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2. Keamanan kerja.

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

3. Gaji/ Upah

Gaji lebih penyebab akan ketidak puasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperoleh.

4. Perusahaan dan Manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah mampu memberikan situasi, dan kondisi kerja yang stabil.

5. Pengawasan dan atasan.

Supervisi yang buruk dapat berakhir absensi *Turn over*

6. Faktor intrinik dari pekerjaan.

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya, serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

2.2.4 Model-model Kepuasan Kerja

Menurut Burso (2018:104-105) kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal. Ada lima model kepuasan kerja yang menonjol, berdasarkan penyebabnya, yaitu:

1. Pemeliharaan kebutuhan, kepuasan kerja ditentukan oleh karakteristik suatu pekerjaan yang memungkinkan memenuhi kebutuhan individu.
2. Kecocokan antara harapan yang realistis. Kepuasan kerja adalah hasil dari harapan yang terpengaruhi yang merupakan perbedaan antara harapan dan hasil yang diperoleh.
3. Pencapaian nilai kepuasan kerja berasal dari prestasi bahwa suatu pekerjaan memungkinkan untuk memenuhi nilai-nilai kerja yang penting dari seseorang individu.

4. Persamaan kepuasan kerja merujuk pada perilaku individu secara adil dalam pemberian gaji.
5. Komponen watak atau genetic, individu yang emosional stabil akan mudah merasakan kepuasan kerja dibandingkan individu emosional, tempramen, suka mengeluh, dan berkarakter negatif lainnya.

2.2.5 Cara Meningkatkan Kepuasan Kerja

Menurut Kaswan (2015:112), hal-hal berikut dapat meningkatkan kepuasan kerja :

1. Bayarlah karyawan dengan adil

Karyawan yang percaya bahwa sistem penggajian/upah yang tidak adil cenderung tidak puas dengan pekerjaannya. Ini tidak hanya berlaku pada gaji atau upah tetapi juga pada tunjangan. Sebenarnya, ketika orang diberi kesempatan untuk memilih tunjangan yang paling mereka inginkan. Hal ini sesuai dengan teori nilai.

2. Tingkatkan kualitas pengawasan

Diketahui bahwa kepuasan sangat tinggi di antara karyawan yang memiliki penyedia yang kompeten, memperlakukan mereka dengan hormat, dan memiliki minat terbaik terhadap pikiran juga, kepuasan meningkat ketika para karyawan percaya bahwa mereka memiliki alur komunikasi terbuka dengan atasannya.

3. Mendesentralisasikan kekuasaan organisasi.

Desentralisasi adalah tingkat kapasitas membuat keputusan ada di tangan beberapa orang, bukan di suatu orang atau segelintir orang. Apabila kekuasaan didesentralisasikan, karyawan diberi hak berpartisipasi secara bebas dalam pengambilan keputusan. Hal ini berkontribusi terhadap perasaan puas karena mereka yakin bahwa memiliki dampak yang berarti terhadap organisasi. Sebaliknya, ketika kekuasaan membuat keputusan tersentralisasi di tangan segelintir orang, para karyawan cenderung merasa kurang diberdayakan dan kurang efektif, dengan demikian menyebabkan perasaan tidak puas.

4. Sesuaikan orang dengan pekerjaan yang sesuai dengan minat mereka.

Karyawan banyak memiliki minat, dan ini kadang-kadang terpuaskan di tempat kerja. Akan tetapi, semakin banyak karyawan yang dapat memenuhi minat mereka selagi bekerja, semakin puas mereka dengan pekerjaan itu. Misalnya, penelitian terbaru menemukan bahwa lulusan perguruan tinggi lebih puas dengan pekerjaannya ketika pekerjaan itu sesuai dengan jurusannya daripada di luar bidang yang diminatinya.

2.3 Penelitian Terdahulu

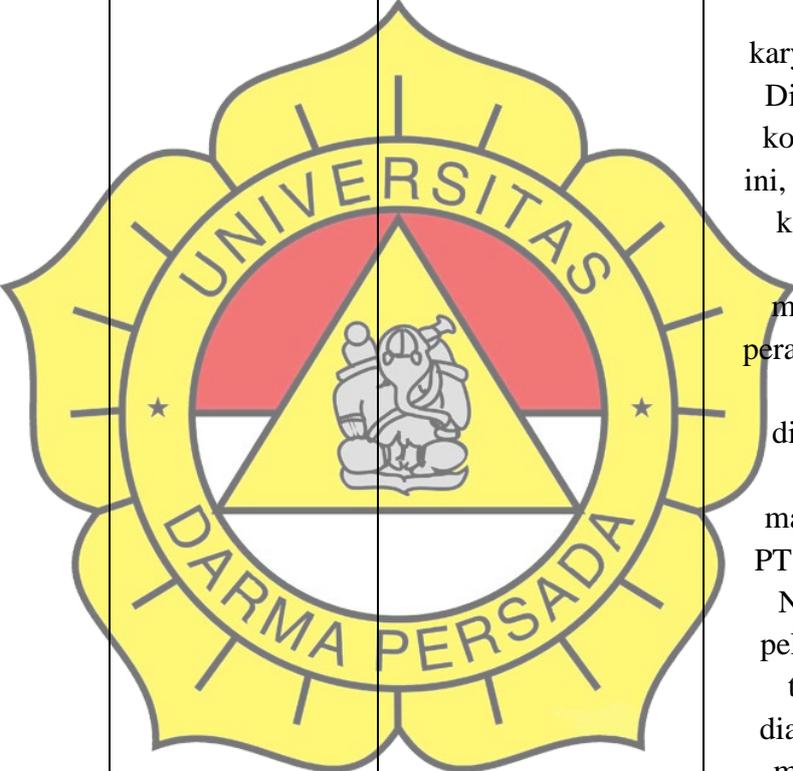
Dalam penelitian ini, penelitian menggali informasi dari penelitian-penelitian sebelumnya sebagai bahan perbandingan, baik mengenai

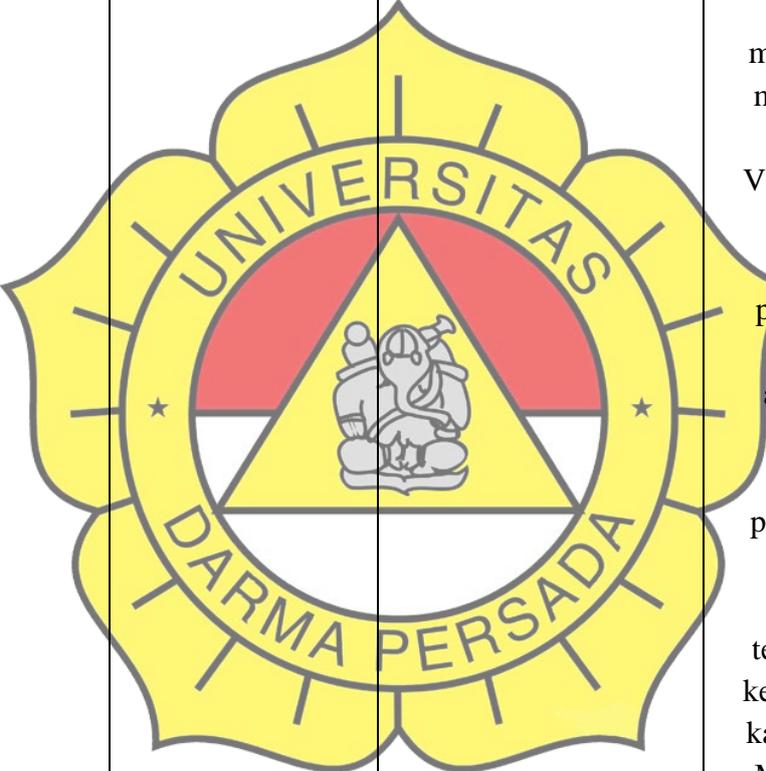
kekurangan atau kelebihan yang sudah ada. Disamping itu dari jurnal dalam rangka mendapatkan suatu informasi tentang teori yang berkaitan dengan judul yang digunakan untuk memperoleh landasan teori ilmiah.

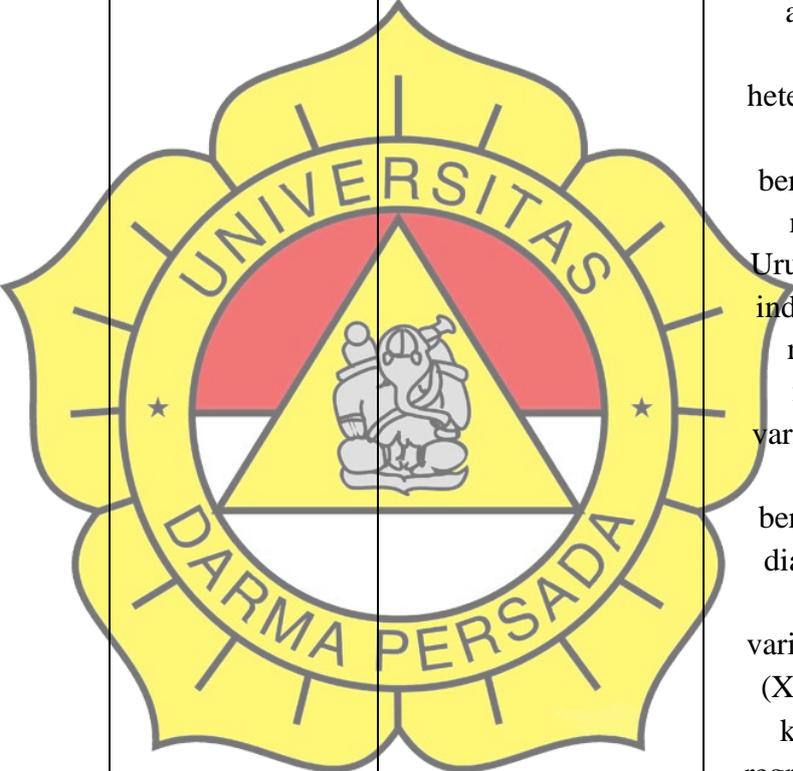
Adapun hasil penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan acuan dan perbandingan penulis ini yaitu sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

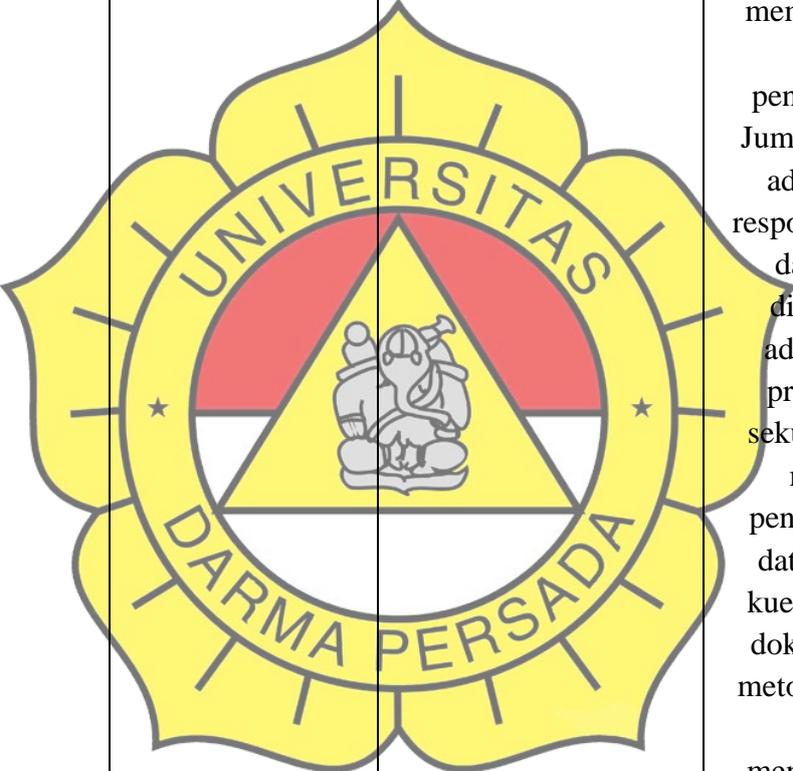
No	Identitas Jurnal	Judul	Hasil Penelitian
1.	Fayakun Musahidin Vol.2 No. 1 juni 2016 P- ISSN No.2460-5972 E-ISSN No.2477-1 6165	Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Di PT.Suryagita * Nusanraya dengan metode regresi linier berganda	PT Suryagita Nusaraya adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa pengiriman barang dikawasan Surabaya. Sebagai perusahaan yang menyadari bahwa perusahaan yang baik merupakan perusahaan yang didukung oleh karyawan yang berkualitas maka

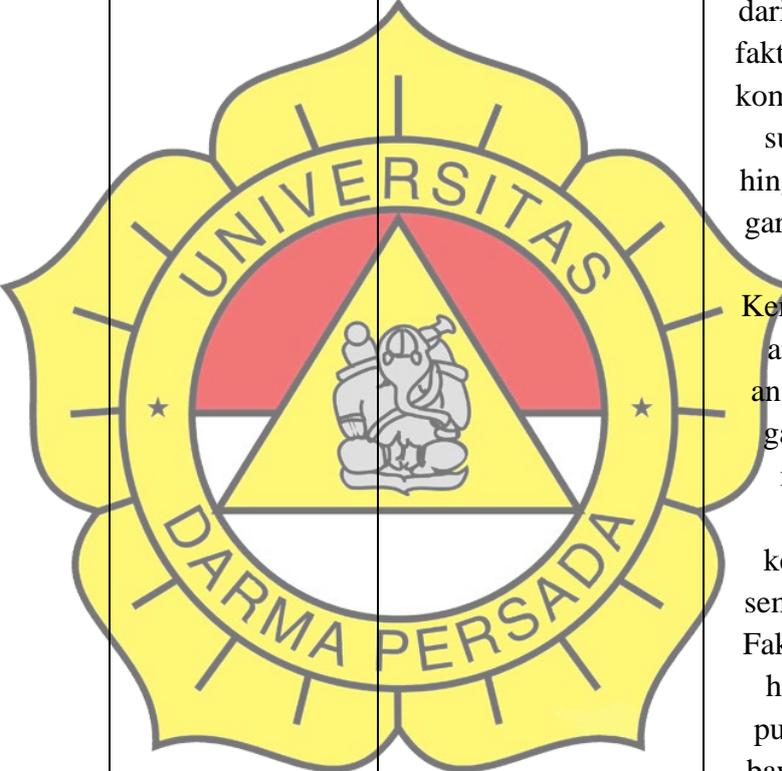
	 The logo of Universitas Darma Persada is a yellow sun-like emblem with a central red and white triangle. Inside the triangle is a figure holding a staff. The words "UNIVERSITAS" and "DARMA PERSADA" are written in a circular path around the triangle, with two small stars on either side.	<p>PT.Suryagita Nusaraya secara terus menerus melakukan usaha-usaha perbaikan untuk kesejahteraan dan kemajuan para karyawannya. Dilihat dari kondisi saat ini, banyaknya karyawan yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh manajemen PT.Suryagita Nusaraya pelanggaran tersebut diantaranya: mulai dari datang terlambat, sering tidak masuk kerja, bahkan sampai ada karyawan yang keluar dari perusahaan pada saat jam kerja. Tujuan</p>
--	--	--

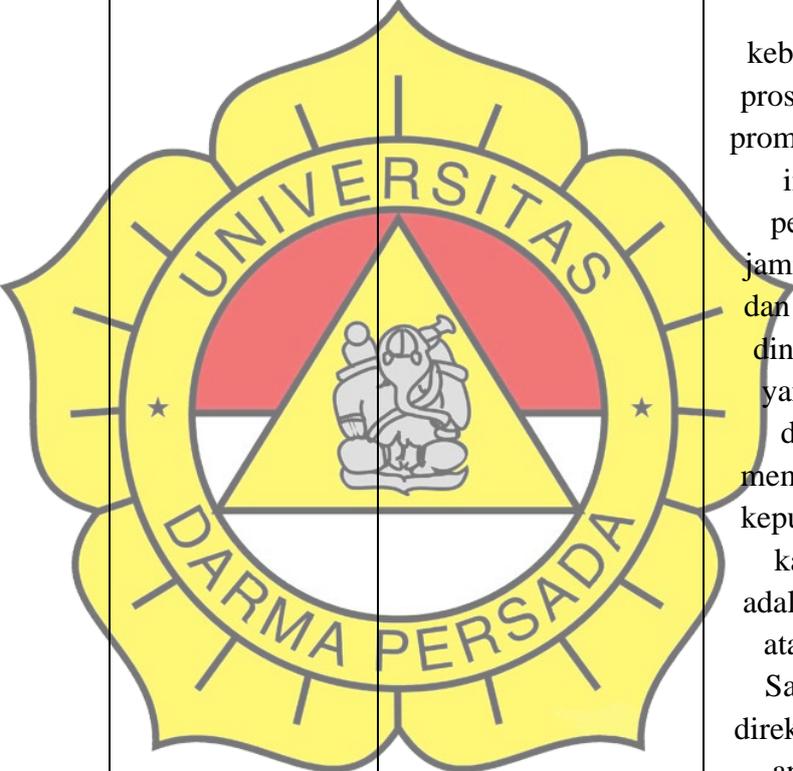
	 The logo of Universitas Darma Persada is a yellow, multi-lobed emblem. Inside the emblem is a red triangle with a white base. At the center of the triangle is a grey figure of a person sitting on a throne, holding a staff. The word "UNIVERSITAS" is written in a semi-circle above the triangle, and "DARMA PERSADA" is written in a semi-circle below it. Two small stars are positioned on either side of the triangle.	<p>dari penelitian ini adalah menganalisa faktor yang paling mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT.Suryagita Nusaraya dengan menggunakan metode linier berganda. Variabel bebas yang digunakan: pekerja (X_1), status (X_2), atasan (X_3), rekan kerja (X_4), dan promosi (X_5), sedangkan Variabel terikat adalah kepuasan kerja karyawan (Y). Metode yang digunakan dalam penelitian regresi linier berganda. Berdasarkan analisis data statistik, indikator-indikator pada penelitian ini</p>
--	--	--

	 The logo of Universitas Darma Persada is a yellow, multi-lobed emblem. Inside the emblem is a red triangle with a white base. In the center of the triangle is a grey figure of a person sitting on a throne, holding a book. The word "UNIVERSITAS" is written in black capital letters along the top inner edge of the yellow emblem, and "DARMA PERSADA" is written along the bottom inner edge. There are two small black stars on the left and right sides of the emblem.	<p>bersifat valid dan variabelnya bersifat reliabel. Pada pengujian asumsi klasik, model regresi bebas multikolinieritas, tidak terjadi heterostribusi, dan berdistribusi normal. Urutan secara individu dari masing-masing variabel yang paling berpengaruh diantaranya adalah variabel status (X_1) dengan koefisien regresi sebesar 1,095, variabel atasan (X_2) dengan koefisien regresi sebesar 0,644, kemudian diikuti variabel pekerjaan (X_3) dengan</p>
--	--	---

			<p>koefisien regresi sebesar 0,084 dan variabel rekan kerja (X_4) dengan koefisien regresi sebesar 0,019, sedangkan variable yang berpengaruh paling rendah adalah variabel promosi (X_5) dengan koefisien regresi sebesar 0,066.</p>
2.	<p>Betniar Purba Volume 19 No.2 P-ISSN No. 1412-0593 E-ISSN No. 2685-7294</p>	<p>Analisis Faktor-faktor mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Astra Cabang Medan.</p>	<p>Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT Astra Medan Cabang. Manfaat penelitian membantu memberikan masukan kepada pimpinan perusahaan dalam</p>

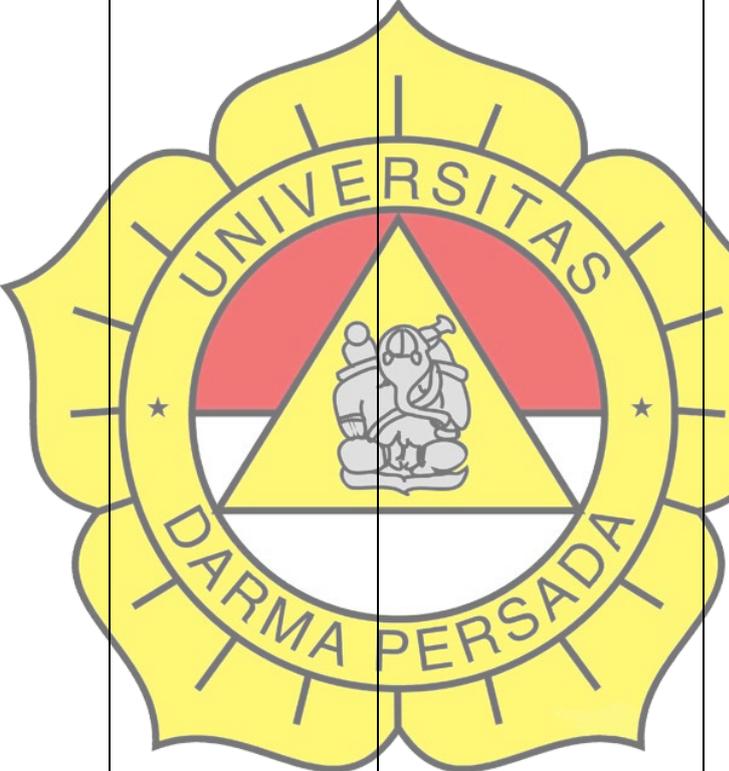
	 The logo of Universitas Darma Persada is a yellow, multi-lobed emblem resembling a stylized flower or sunburst. It features a central red triangle with a white base, containing a black silhouette of a figure holding a staff. The words "UNIVERSITAS" and "DARMA PERSADA" are written in black capital letters along the top and bottom inner edges of the emblem, respectively. Two small black stars are positioned on the left and right sides of the emblem.	<p>menentukan kebijakan untuk kemajuan PT Astra Cabang Medan dan dapat digunakan sebagai bahan referensi dalam memperkaya dan memperdalam ilmu pengetahuan. Jumlah sampel adalah 105 responden, jenis data yang digunakan adalah data primer dan sekunder, dan metode pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi, metode analisis data menggunakan analisis faktor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa KMO Measure of Sampling Adequacy (MSA) angka 0,825 berada diatas 0,50, dengan</p>
--	---	--

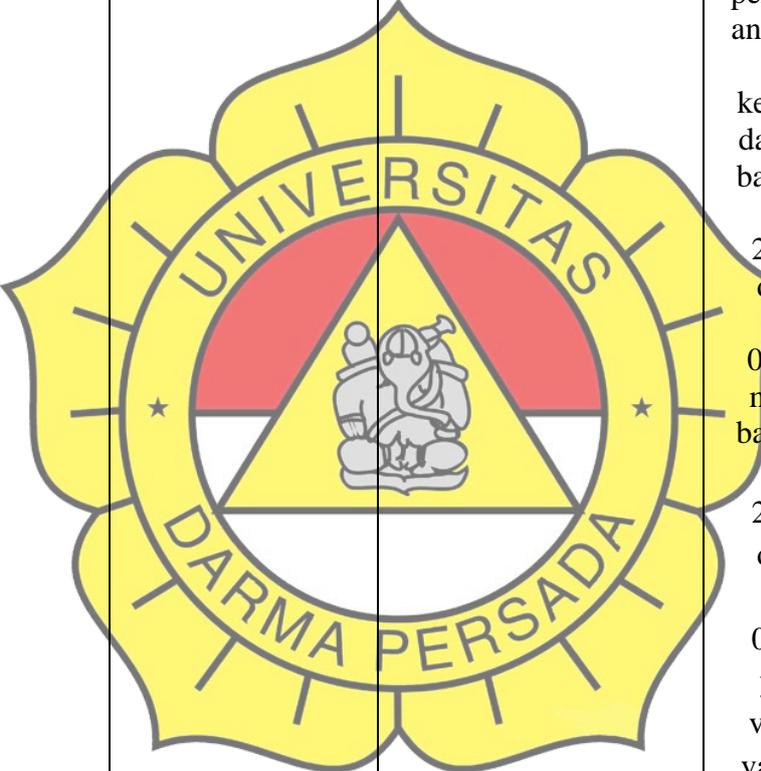
		 The logo of Universitas Darma Persada is a yellow, multi-lobed emblem. It features a central red triangle with a white base, containing a white figure of a person. The words "UNIVERSITAS" and "DARMA PERSADA" are written in black capital letters along the top and bottom inner edges of the emblem, respectively. Two small black stars are positioned on the left and right sides of the emblem.	<p>signifikansi 0,000, sehingga variabel-variabel tersebut layak untuk dianalisis lebih lanjut. Plot scree menunjukkan grafik, di mana dari faktor 1 ke faktor 2 (nomor komponen jalur sumber = 1 hingga 2), arah garis menurun tajam. Kemudian dari angka 2 ke angka 6, arah garis masih menurun dengan kemiringan semakin kecil. Faktor ketujuh hingga dua puluh satu di bawah jumlah sumbu Y (nilai eigen). Ini menunjukkan bahwa enam faktor yang terbaik untuk meringkas dua puluh satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja</p>
--	--	--	--

	 The logo of Universitas Darma Persada is a yellow, multi-lobed emblem resembling a stylized flower or sunburst. It features a central red triangle with a white base, containing a white silhouette of a person sitting on a throne or similar structure. The words "UNIVERSITAS" and "DARMA PERSADA" are written in black capital letters along the top and bottom inner edges of the yellow emblem, respectively. Two small black stars are positioned on the left and right sides of the emblem.	<p>karyawan di PT Astra Medan Cabang. Faktor dominan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Astra Medan Cabang adalah insentif atau bonus, kebijakan dan prosedur kerja, promosi jabatan, intrinsik pekerjaan, jaminan sosial dan kendaraan dinas. Faktor yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah insentif atau bonus. Saran yang direkomendasikan kepada pimpinan perusahaan harus perusahaan meningkatkan jumlah insentif atau bonus, memperhatikan penetapan kebijakan dan prosedur kerja, mempertahankan</p>
--	---	--

			<p>n penyediaan jaminan sosial dan kendaraan dinas.</p> <p>Perusahaan harus memberikan peluang terbesar bagi karyawan dengan kinerja terbaik untuk dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi.</p>
3.	<p>Futun Hubaib Volume 2 No.2 ISSN No. 2548-8244 Desember ★2017</p>	<p>Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada sub bidang perbendaharaan bagian keuangan sekretariat daerah kabupaten kutai kartanegara</p>	<p>Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan meneliti hal-hal sebagai berikut: Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Sub Bagian Keuangan Divisi Keuangan Sekretariat Daerah Kutai Kartanegara dan mengetahui faktor yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Untuk menganalisis data yang diperoleh peneliti menggunakan</p>

			<p>alat analisis regresi berganda dan aplikasi SPSS (Statistik Produk dan Solusi Layanan) Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SPSS dan diskusi maka kesimpulan yang dapat dikemukakan adalah:</p> <p>Persamaan regresi yang dihasilkan adalah $Y = 2,779 + 0,030X_1 + 0,136 X_2$. Nilai yang dihasilkan ditandai positif yang berarti memiliki hubungan langsung. Nilai konstan (a) dari 2,779 menyatakan bahwa jika X_1 dan X_2 sama dengan nol. Kemudian kepuasan kerja sama dengan 2,779 atau dapat dikatakan jika tidak ada variabel faktor karyawan (X_1) dan faktor kerja (X_2) maka kepuasan kerja</p>
--	--	--	--

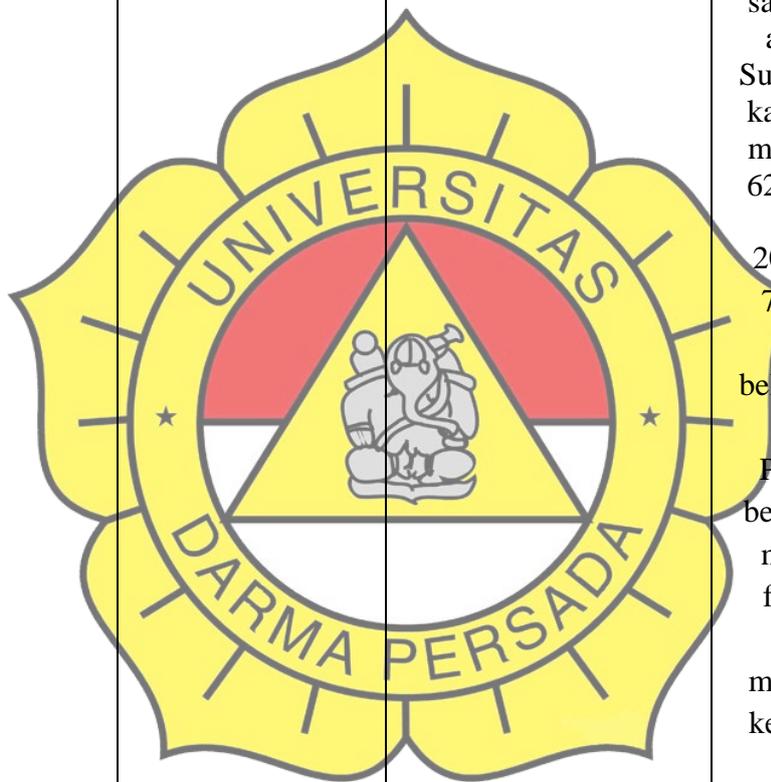
		 The logo of Universitas Darma Persada is a yellow shield-shaped emblem with a scalloped border. Inside the shield, there is a red triangle at the top and a white triangle at the bottom. In the center of the white triangle is a black silhouette of a person sitting on a chair, possibly a scholar or a worker. The word "UNIVERSITAS" is written in black capital letters along the top inner edge of the shield, and "DARMA PERSADA" is written along the bottom inner edge. There are two small black stars on the left and right sides of the shield.	<p>(Y) sebesar 2,779.</p> <p>Hasil perhitungan uji F, nilai F hitung adalah 4,303 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitas (0,000) kurang dari 0,05, model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja, atau dapat dikatakan bahwa variabel faktor karyawan dan faktor kerja yang diterapkan bersama-sama berpengaruh pada kepuasan kerja.</p> <p>Nilai R Square (Determinasi R atau R²) menunjukkan angka 0,806 dari 8982, dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel bebas karyawan dan faktor pekerjaan memiliki pengaruh 0,806 atau 8,06% memiliki tingkat variabel hubungan faktor</p>
--	--	---	---

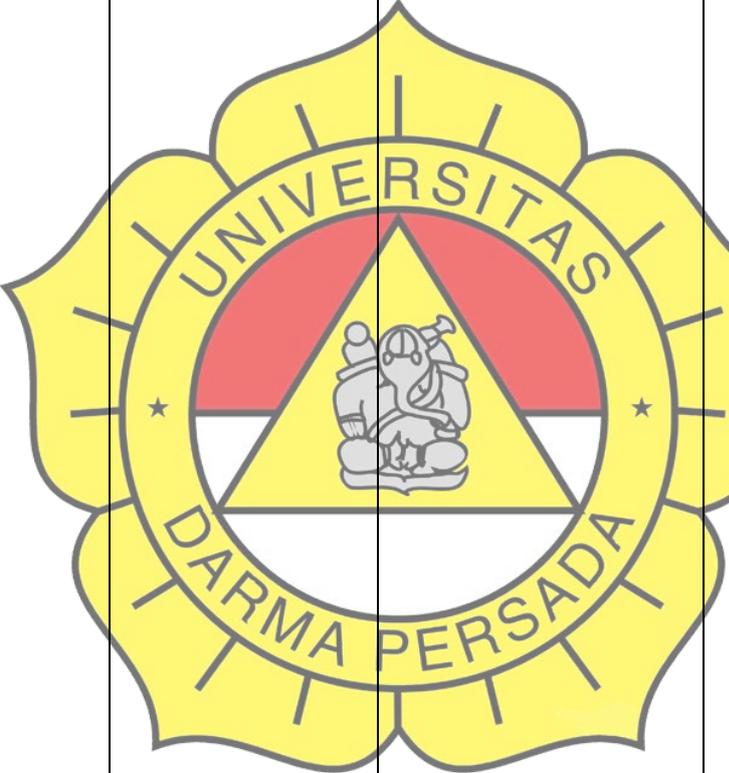
			<p>karyawan dan faktor pekerjaan terhadap kepuasan kerja sangat kuat. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis pertama telah disajikan.</p> <p>Hasil perhitungan uji t antara karyawan dengan kepuasan kerja, dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,815 > 2,021$ dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,005$, menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,743 > 2,021$ dengan taraf signifikansi $0,001 < 0,005$ yang berarti variabel kerja variabel secara signifikan menunjukkan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Jadi variabel faktor karyawan memiliki pengaruh paling dominan mempengaruhi</p>
--	--	---	---

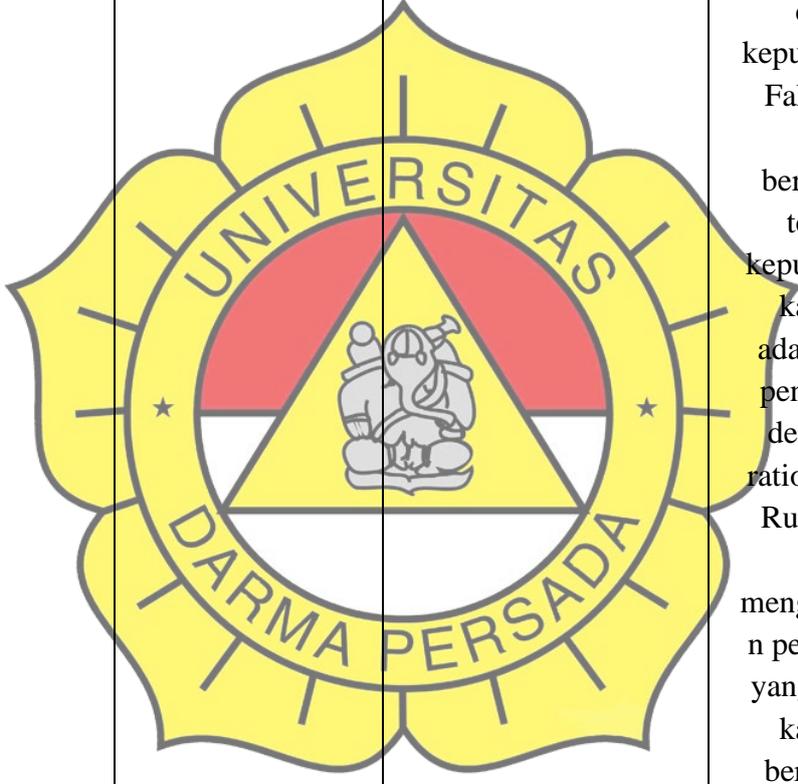
			kepuasan kerja dibandingkan variabel faktor kerja. Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan peneliti diterima.
4.	<p>Aisha Tiara Permata Sari ISSN: 2355-9357 Vol. 3, No 3 Desember 2016</p>	<p>Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus: PT. Wilmar Nabati Indonesia) <i>Analysis of factor influecing job satisfaction of employees (Case Study : PT. Wilmar Nabati Indonesia)</i></p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT. Wilmar Nabati Indonesia. Sampel pada penelitian ini adalah 138 orang karyawan PT. Wilmar Nabati Indonesia yang dihitung berdasarkan teknik sampling <i>simple random sampling</i>. Metode yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis faktor. Kepuasan karyawan diukur melalui penyebaran</p>

			<p>kuesioner dengan 31 item pernyataan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan karyawan di PT. Wilmar Nabati Indonesia termasuk dalam kategori rendah yaitu sebesar 40,4%. Untuk hasil analisis faktor diperoleh 6 faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan, antara lain <i>supervision satisfaction</i> (9,191), <i>communication satisfaction</i> (3,431), <i>reward satisfaction</i> (2,695), <i>co-workers satisfaction</i> (1,784), <i>benefit satisfaction</i> (1,436), dan <i>recognition through performance satisfaction</i> (1,314)</p>
--	--	---	--

5.	Mokhammad Aji Susanto Volume 8 No.01 April 2020	Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan RS M di Kabupaten Pekalongan	Rumah sakit harus mempertahankan layanan untuk memuaskan semua pelanggan termasuk karyawannya. Standar kepuasan rumah sakit karyawan adalah 80%. Survei kepuasan karyawan terus meningkat dari 62,4% di 2015, 63,93% di 2016, menjadi 72,29% pada 2017 tetapi belum mencapai target. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit M. Ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain studi cross sectional. Penelitian ini melibatkan 172 responden. Sampel dipilih
----	--	--	--



		 The logo of Universitas Darma Persada is a yellow, multi-lobed emblem resembling a stylized flower or sunburst. It features a central red triangle with a white base, containing a black silhouette of a person sitting on a chair. The words "UNIVERSITAS" and "DARMA PERSADA" are written in black capital letters along the top and bottom inner edges of the emblem, respectively. Two small black stars are positioned on the left and right sides of the emblem.	<p>dengan alokasi stratified sampling optimal. Data diolah dengan analisis bifariat menggunakan uji Chi Square dan analisis multivariat menggunakan uji regresi logistik ganda. Kepuasan karyawan telah mencapai 84,3%, melebihi target yang ditetapkan oleh rumah sakit. Variabel independen yaitu pekerjaan, penghargaan, dan rekan kerja memiliki hubungan dan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Promosi, dukungan keluarga, penggajian dan tunjangan, lingkungan kerja, dan kebijakan rumah sakit</p>
--	--	--	---

		<p>memiliki hubungan tetapi pengaruhnya kurang signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan tidak memiliki hubungan dengan kepuasan kerja. Faktor yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan adalah faktor penghargaan dengan odd ratio = 29.124. Rumah sakit perlu mengembangkan penghargaan yang adil bagi karyawan berdasarkan kinerja.</p>
--	---	--

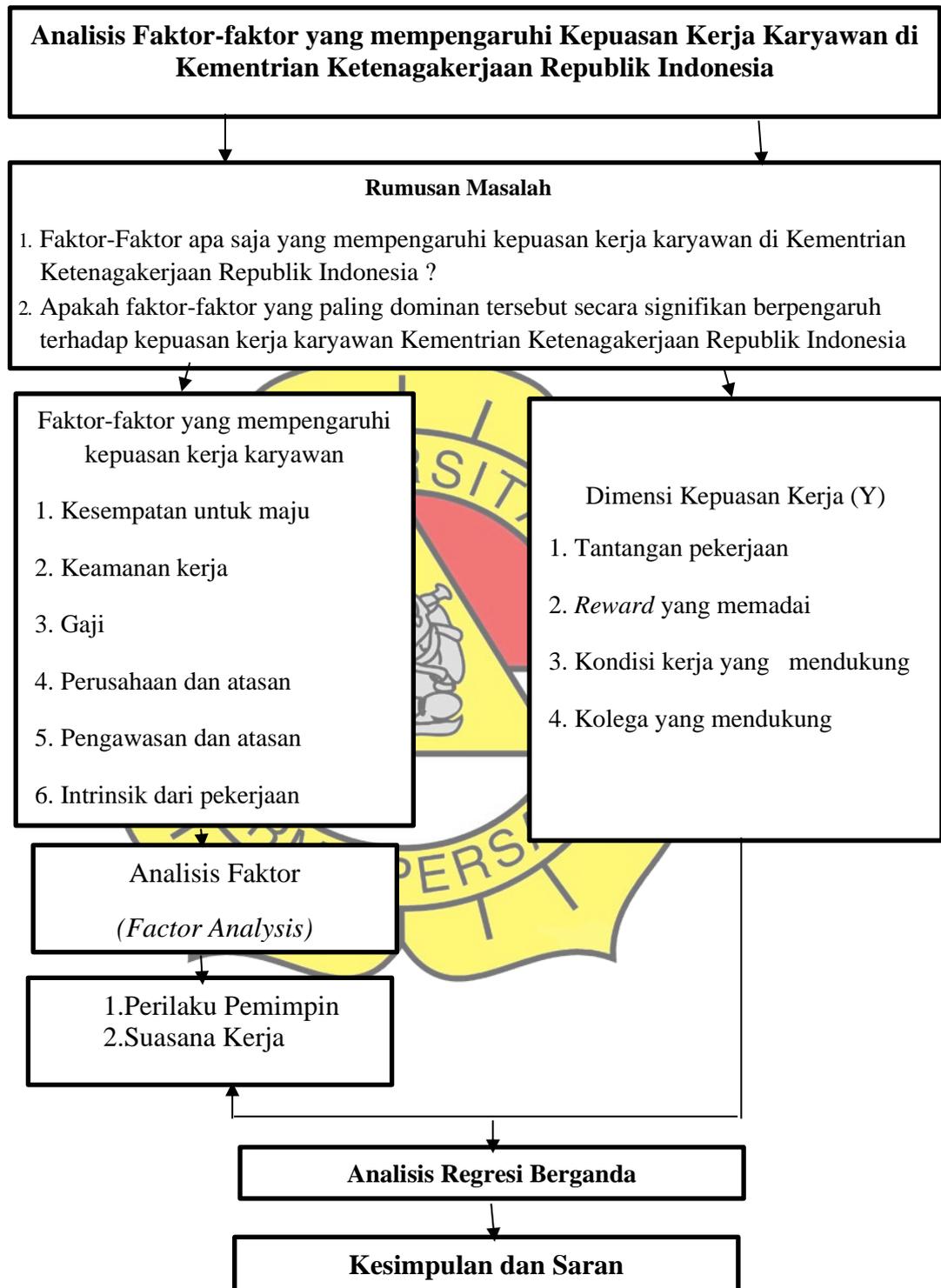
2.4 Kerangka Pemikiran

Berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan akan ditentukan oleh faktor sumber daya manusianya atau karyawan untuk mencapai tujuan organisas. Setiap karyawan memiliki kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan pekerjaan dan kemampuannya. Tinggi atau rendahnya

kepuasan kerja yang diterima akan memberikan dampak positif maupun negatif. Dengan demikian tingkat kepuasan kerja dalam suatu organisasi merupakan unsur penting yang perlu diperhatikan oleh pihak pengawasan. Maka model kerangka pemikiran ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



2.1 Gambar Kerangka Pemikiran
Sumber Data diolah penulis tahun 2020

2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:69) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Penolakan atau penerimaan suatu hipotesis tersebut tergantung dari hasil penelitian tersebut tergantung dari hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang dikumpulkan, 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 karyawan di Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia adalah intrinsik dari pekerjaan, kesempatan untuk maju, upah/gaji, keamanan bekerja, pengawasan dan atasan dan kondisi kerja/lingkungan kerja.
2. Apakah Perilaku Pemimpin (X_1) dan Suasana Kerja (X_2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y).

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Perilaku Pemimpin (X_1) dan Suasana Kerja (X_2) terhadapKepuasan Kerja (Y)

Ha : Adanya pengaruh yang signifikan antara Perilaku Pemimpin (X_1) dan Suasana Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)