# BAB II
# KAJIAN PUSTAKA, PENELITIAN TERDAHULU, DAN KERANGKA PEMIKIRAN

## 2.1 Kajian Pustaka

### 2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mengaggap bahwa karyawan adalah kekayaan (aset) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik. Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan/ lembaga dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Desseler (2015:3) manajemen sumber daya manusia adlah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasian karyawan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan, dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Menurut Sutrisno(2017:5) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penelitian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Menurut Badriyah (2017:36) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bagian ilmu manajemen yang

memfokuskan perhatiannya pada peraturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi.

Dari beberapa definisi siatas maka dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia adalah keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, tetapi lebih banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperean merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi dari manajemen sumber daya manusia sangat luas, hal ini disebabkan karna tugas dan tanggung jawab manajemen sumber daya manusia untuk mengelolah unsur-unsur manusia seefektif mungkin agar memiliki tenaga tenaga kerja yang memuaskan.

a. Fungsi Manajerial

Menurut Flippo (2013:30) fungsi manajerial adalah sebagai berikut:

1) Perencanaan *(planning)*

Perencanaan mempunyai arti penentuan mengenai program tenaga kerja yang akan mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2) Penggorganisasian *(Organizing)*

Organisasi dibentuk dengan merancang struktur hubungan yang mengikatkan antara pekerja, karyawan,dan faktor-faktor fisik sehingga dapat terjalin kerjasama satu dengan yang lainnya.

3) Pengarahan *(Directing)*

Pengarahan terdiri dari fungsi *staffing* dan *leading.* Fungsi *staffing* adalah menemoatkan orang-orang dalam struktur organisasi, sedangkan fungsi *leading* dilakukan pengarahan sumber daya manusia agar karyawan bekerja sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

4) Pengawasan *(controlling)*

Adanya fungsi manajerial yang mengatur aktifitas-aktifitas agar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan organisasi sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, bila terjadi penyimpangan dapat diketahui dan segera dilakukan perbaikan.

b. Fungsi Oprasional

Menurut Priansa (2014:27) fungsi oprasional manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

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 formuir disurat lamaran, dan tes psikologis.

2) Penngembangan

Fungsi ini berkaitan dengan pegawa 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

Kompensansi adalah sebagai pemberian penghargaan kepada pegawai dengan sumbangan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Kompensansi 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.

### 2.1.2 Peran Sumber Daya Manusia

Menurut Larasati (2018:7) Manajemen seperti kita ketahui adalah ilmu yang memberikan kita pengetahuan tentang cara-cara meneyelesaikan masalah dan pencapaian tujuan menggunakan orang lain. Oleh karnanya pada pengetahui peranan Manajemen Sumber Daya Manusia sehingga dapat mengetahui pentingnya Sumber Daya Manusi, yang merupakan inti dari manjemen itu sendiri.

1. Melakukan analisis jabatan (memdapatkan jumlah, kualitas, dan pemempatan kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *JobDescription, Job Specification, Job Requirement, dan Job Evaluation.*

2. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan rekrutmen (menempatkan penarikan, seleksi), dan penempatan karyawan yang berdasarkan prinsip *the ringt man in the right place and the ringt job.*
3. Menetapkan upah gaji dan cara memberikan kompempetensi, memberikan insentif.
4. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, mutasi, pensiun dan pemberhentian.
5. Mengatur program Pendidikan, pelatihan, dan penilaian prestasi karyawan.
6. Membangun komitmen kerja.
7. Mensosialisasikan, melaksanakan dan mengevaluasi pelaksanaan K3.
8. Menyelesaikan perselisihan antar karyawana atau perselisihan perburuhan.
9. Menyelesaikan keluhanan dan relationship karyawan.
10. Meramalkan penawaran dan permintaan Sumber Daya Manusia pada masa yang akan datang.
11. Memperkiraka keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.

12. Memonitori undang-undang perburuhan dan kebijakan balas jasa perusahaan sejenis.
13. Memonitori perkembangan serikat buruh.

## 2.2 Kepuasan Kerja Karyawan

### 2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal dalam sebuah organisasi adalah tercapainya kepuasan kerja bagi para karyawan. Kepuasan sebenarnya merupakan kedaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima karyawan dari pekerjanya, dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya.

Menurut Badriyah (2015:229) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. Menurut Sutrisno (2017:74) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Sedangkan menurut Gayang (2018:229), kepuasan kerja merupakan perasaan yang dimiliki oleh karyawan terhadap

pekerjaannya, baik berupa perasaan yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, baik berupa perasaan yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan, bahwa kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan dan sikap seorang karyawan terhadap aspek-aspek menyenangkan atau tidaknya mengenai suatu pekerjaan yang dilakukan.

### 2.2.2 Teori Kepuasan Kerja

Banyak teori yang membahas kepuasan kerja dalam berbagai kepustakaan, sebagai berikut :

1. Teori Nilai *(Value Theory)*

   Menurut Sinambela (2017:304) Teori nilai ini memfokuskan diri pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Kuncinya menuju kepuasan kerja dalam pendekatan ini adalah pembedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Dalam hal ini semakin besar perbedaan, maka semakin rendah kepuasan orang. Implikasi teori ini pada aspek pekerjaan yang perlu diubah untuk mendapatkan kepuasan kerja.

   Teori ini lebih menekankan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor, yaitu dangan cara efektif dalam memuaskan pekerja menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya.

2. Teori Keseimbangan *(Equity Theory)*

Menurut Sinambela (2016:305), bahwa dalam organisasi ada keseimbangan . adapun keseimbangan *input outcome* yang diterima karyawan adalah sebagai berikut :

a. *Input is anything of value that employee perceives tha he contributed to his job.* (Input adalah semua nilai yang diterima karyawan yang dapat menunjang pelaksanaan kerja). Misalnya Pendidikan, pengalaman, keahlian, dan usaha.

b. *outcome is anything of value the employee perceives he obtains from the job. (Outcome* adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan karyawan). Misalnya upah, keuntungan tambahan dan lain-lain.

c. *Comparison person may be someone in the same organization, someone in a different organization, or even the person himself in a previous job. (comparison person* adalah seorang karyawan dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya).

Menurut teori ini, puas atau tidaknya karywan merupakan hasil dari perbandingan yang mereka lakukan antara *input-outcome* dirinya dengan perbandingan yang *input outcome* karyawan lain. Jadi, apabila perbandingan tersebut dirasakan seimbang, maka karyawan tersebut

akan merasa puas. Sebaliknya, apabila tidak seimbang maka dapat menyebabkan ketidak puasan.

3. Teori Dua Faktor *(Two Factor Theory)*

Hamali (2018:416), teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa *satisfaction* (kepuasan) dan *dissatisfaction* (ketidak puasan) merupakan bagian dari kelompok variable yang berbeda, yaitu motivator dan *hygiene factor*. Teori ini menyatakan bahwa karakteristik kerja dapat dikelompokkan menjadi dua kategori:

a. Penyebab ketidakpuasan *(dissatisfaction)* yang disebut ekstinsik faktor *(factor hygine)* atau faktor pemeliharaan.

b. Penyebab kepuasan *(statisfaction)* yang disebut *instrinsic factor / motivator factor*. Adapun yang termasuk faktor-faktor ini adalah prestasi, pengakuan, tanggung jawab pekerjaan itu sendiri dan pengendalian diri.

### 2.2.3 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 sebaik mana pekerjaan yang mereka lakukan. Pekerjaan yang kurang

menantang cenderung membuat frustasi dan rasa gagal. Di bawah kondisi moderator menantang. Sebagian besar pekerja akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2. *Reward* yang memadai

   Kecenderungan pekerja dalam meningkatkan sistem penghasilan dan kebijakan promosi yang adil, tidak mendua dan sejalan dengan harapannya. Saat pekerjaan 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 alternatif lain kepuasan kerja. Banyak pula pekerja yang mencari kewenangan, promosi pengembangan 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 mencangkupi.

4. Kolage yang mendukung

Karyawan selain bekerja juga mencari kehidupan social. Tidak mengejutkan bahwa dukungan rekan kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja seorang pekerja. Perilaku atasan juga sangat mempengaruhi kepuasan kerja meningkatkan ketika supervisor dianggap bersahabat dan mau memahami, melontarkan pujian untuk kinerja bagus, mendengarkan pendapat.

### 2.2.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

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. Gaji lebih penyebab akan ketidak puasan dan jarang orang mengekspesikan kepuasan kerjanya dengan sejmlah uang yang diperoleh.
4. Perusahaan dan manajemen perusahan dan manajemen yang baik adalah mampu memberikan situasi, dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.
5. Pengawasan dan atasan. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi *Trun over.*

6. Faktor insrinsic dari pekerjaan. Atribut yang ada adalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya,serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7. Kondisi kerja. Termasuk kondisi tempat ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.

8. Aspek sosial dalam bekerja. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puasannya dalam bekerja.

9. Komunikasi. Komunikasi yang lancer antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alas an untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawan sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10. Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

### 2.2.5 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dalam Badriyah (2015:229) berpendapat bahwa ada lima indicator kepuasan kerja, antara lain:

1) Kerja yang secara mental menantang

Karyawan cenderung menyukai pekerjaan yang memberi kesempatan kepada mereka untuk menggunakan keterampilan, kemampuan, serta menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai usaha keras mereka mengerjakan tugas tersebut. Karakteristik ini menjadikan pekerjaan secara mental menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, dan sebaliknya jika terlalu banyak pekerjaan menantang dapat menciptakan frustasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan bekerja.

2. Ganjaran yang pantas

Para karyawan menginginkan pemberian upah dan kebijakan promosi yang adil serta sesuai dengan harapan mereka. Dikatakan adil apabila pemberian upah ini didasarkan pada tuntutan pekerjan, tingkat keterampilan individu, dan standar upah karyawan. Tentunya, tidak semua orang mengejar uang. Banyak orang bersedia menerima uang yang lebih kecil untuk bekerja dalam lokasi yang lebih diinginkan atau dalam pekerjaan yang kurang menuntut atau kurang mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam kerja yang mereka lakukan dan jam-jam kerja. Intinya, besarnya upah bukan jaminan untuk mencapai kepuasan. Hal yang lebih penting adalah persepsi keadilan. Sama dengan karyawan yang berusaha mendapatkan kebijakan dan promosi

yag lebih banyak dan status social yang ditingkatkan. Oleh karena itu, individu-individu yang mempersiapkan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil kemungkinan besar akan mendapatkan kepuasan dar pekrjaan mereka.

3. Kondisi kerja yang mendukung

Berbagai studi meunjukan bahwa karyawan lebih meyukai lingkungan kerja yang tidak berbahaya. Oleh karena itu, temperature, cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain harus diperhitungkan dalam pencapaian kepuasan kerja.

4. Rekan kerja yang mendukung

Karyawan akan mendapatkan lebih dari pada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi social. Oleh karena itu, sebaiknya karyawan mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung. Hal ini penting dalam pencapaian kepuasan kerja. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Berbagai studi menuntukkan bahwa kepuasan kerja karyawan ditingkatkan apabila atasan langsung bersifat ramah dan dapat memahami, menawarkan pujian untuk kinerja yang baik, mendengar pendapat karyawan, dan menunjukan minat pribadi kepada mereka.

5. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Pada hakiaktnya, orang yang tipe kepribadiannya sesuai dengan pekerjaan yang mereka pilih lebih menunjukkan bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaannya. Dengan demikian, lebih besar kemungkina untuk berhasil pada pekerjaan tersebut dan mencapai kepuasan yang tinggi dari pekerjaan mereka.

### 2.2.6 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. Pemenuhan 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 perestasi bahwa suatu pekerjaan memungkinkan untuk memenuhi nilai-nilai kerja yang penting dari seseorang individu.
4. Persamaan kepuasan kerja merujuk pada perlakuan individu secara adil dalam pemberian gaji.

5. Komponen watak atau genetik, individu yang yang emosional stabil akan mudah merasakan kepuasan kerja dibandingkan individu emosional, tempramen, suka mengeluh, dan berkarakter negative lainnya.

### 2.2.7 Elemen-elemen Kepuasan Kerja

Burso (2018:102) mengatakan dalam pekerjaan, banyak sekali elemen-elemen yang berpengaruh terhadap kepuasan dan ketidak puasan. Seseorang dapat mengalami kepuasan untuk suatu elemen pekerjaan, tetapi tidak untuk elemen pekerjaan yang lain. Elemen-elemen pekerjaan yaitu:

1. Jenis pekerjaan mereka sendiri
2. Gaji/upah/tunjangan
3. Promosi/karier
4. Supervisi/pengawasan
5. Rekan kerja/kerjasama
6. Keadilan dan
7. Hasil pekerjaan secara keseluruhan

### 2.2.8 Cara Meningkatkan kepuasan Kerja

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

1. Bayarlah karyawan dengan adil

   Karyawan yang percaya bahwa system pengajian / upah yang tidak adil cenderung tidak puas dengan pekerjaannya. Ini tidak hanya berlaku pada gaji atau upah tetapi juga pada tunjangan sebenarnya, ketika orang diberikan kesempatan untuk memilih tunjangan yang paling mereka inginkan, kepuasan terhadap pekerjanya cenderung meningkat. Hal ini sesuai dengan teori nilai.

2. Tingkat kualitas pengawasan

   Diketahui bahwa kepuasan sangat tinggi diantara karyawan yang memiliki penyedia atau komponen, memperlakukan mereka dengan hormat, dan memiliki minat terbaik terhadap pikiran juga, kepuasan meningkat ketika para kaeyawan percaya bahwa mereka mamiliki alur komunikasi terbuka dengan atasannya.

3. Mendestralisasikan kekuatan organisasi

   Desentralisasi adalah tingkat kapasitas membuat keputusan ada ditangan beberapa orang, bukan disatu orang atau segelintir orang. Apabila kekuasaan didesentralisasikan, karyawan diberi hak berpartisipasi secara bebas dalam mengambil keputusan. Hal ini berkontribusi terhadap perasaan puas karena mereka yakin bahwa

mereka memiliki dampat yang berarti terhadap organisasi. Sebaliknya, ketika kekuasaan membuat keputusan kesentralisasi ditangan 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 ditempat kerja. Akan tetapi, semakin banyak karyawan yang dapat pekerjaan itu. Misalnya, penelitian terbaru menemukan bahwa lulusan perguruan tinggi lebih dengan pekerjaannya ketika pekerjaan itu sesuai dengan jurusannya dari pada diluar bidang yang diminatinya.

### 2.2.9 Cara Mengukur Ketidakpuasan Kerja

Menurut Robbins & Judges Kaswan (2015:111), ketidakpuasan dapat diekspesikan dalam beberapa cara, antara lain:

1. Keluar *(exit)*

   Perilaku yang diarahkan untuk meningkatkan organisasi, mencari posisi baru juga menguntudkan diri.

2. Bersuara *(voice)*

   Secara aktif dan kontruktif berusaha memperbaiki kondisi, meliputi menganjurkan perbaikan, mendiskusikan permasalahan dengan atasan dan beberapa bentuk serikat kerja.

3. Loyalitas

Positif tapi optimis menunggu kondisi mengalami perbaikan meliputi berbicara lantang untuk organisasi dalam menghadapi kritikan eksternal dan mempercayai organisasi serta manajemennya bertindak secara efektif.

4. Mengabaikan *(Neglect)*

Secara pasif memberikan keadaan semakin memburuk meliputi kemangkiran atau keterlambatan yang kronik, usaha kerja yang menurun dri tingkat kesalahan yang meningkat.

## 2.3 Langkah-langkah Analisis Faktor

Menurut Suliyanto (2005: ), langkah-langkah dalam analisis faktor adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan masalah

2. Membuat matriks korelasi

Proses analisis faktor didasarkan pada matriks korelasi antara variabel yang satu dengan variabel-variabel lain, untuk memperoleh analisis yang semua variabel -variabelnya harus berkorelasi. Untuk menguji ketepatan dalam model faktor, uji statistik yang digunakan adalah *barletts*

*test sphericity* dan *Kiser-Mayer-Olkin* (KMO) untuk mengetahui kecukupan sampelnya.

a. Nilai KMO sebesar 0,9 adalah baik sekali

b. Nilai KMO sebesar 0,8 adalah baik

c. Nilai KMO sebesar 0,7 adalah sedang

d. Nilai KMO sebesar 0,6 adalah cukup

e. Nilai KMO sebesar 0,5 adalah kurang

d. Nilai KMO sebesar < 0,5 adalah ditolak

3. Penentuan jumlah faktor

Penentuan jumlah faktor yang ditentukan mewakili variabel-variabel yang akan dianalisis didasarkan pada besarnya *eigenvalue* sama atau lebih besar dari satu yang dipertahankan dalam model analisis faktor, sedangkan yang lainnya dikeluarkan dari model.

4. Rotasi faktor

Hasil dari faktor dalam matriks faktor mengidentifikasikan hubungan antar faktor dan variabel individual, namun dalam faktor-faktor tersebut banyak variabel yang berkoreelasi sehingga sulit diinterprestasikan. Melalui rotasi faktor matriks, faktor matriks ditransformasikan kedalam matriks yang lebih sederhana sehingga mudah diinterprestasikan. Rotasi faktor menggunakan prosedur *varimax.*

5. Interprestasi faktor

Interpretasi faktor dilakukan dengan mengklasifikasikan variabel yang mempunyai *factor loading* minimum 0,4 sedangkan variabel dengan *faktor loading* kurang dari 0,4 dikeluarkan dari model.

6. Penyeleksian *surrogate variable*

Mencari salah satu variabel dalam setiap fakto sebagai wakil dari masing-masing faktor. Pemilihan ini didasarkan pada nilai *factor loading* tertinggi.

7. Model Fit (Ketepatan Model)

Tahap akhir dari analisis faktor adalah mengetahui dalam memilih teknik faktor antara *principal component analysis* dan *maximum likelihood* dengan melihat jumlah residual (perbedaan) antara korelasi yang diamati dengan korelasi yang diperoduksi. Semakin kecil perentasi nilai residual (dalam hal ini adalah nilai *root mean square error* (RMSE), maka semakin tepat penentuan teknik tersebut.

**2.4** Penelitian Terdahulu

**Table 2.1**

**Penelitian Terdahulu**

| No | Penelitian | Variabel yang diteliti | Alat analisis | Hasil Penelitian |
|---|---|---|---|---|
| **1.** | Rici Lumentut Volume | Analisis Faktor-faktor penentu kepuasan kerja | analisis regresi berganda | Perusahaan dengan performa yang baik tentunya didasari oleh |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | 16 No. 01 Tahun 2016 | pegawai Bank sulutgo | | karyawan yang secara langsung maupun tidak langsung terlibat dalam aktivitas perusahaan yang mendorong adanya pertumbuhan dalam perusahaan. Skripsi ini adalah skripsi yang menggunakan penelitian kuantitatif. Metode static yang digunakan adalah analisis regresi berganda, untuk mengetahui besarnya pengaruh independent variable dengan formulasi regresi berganda. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan mengedarkan kuesioner sehingga diperoleh data yang bersifat kuantitatif |
| **2.** | Fayakun Musahidin Vol. 2 No.1 juni 2016 P-ISSN | Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Di PT.Suryagita | analisis regresi berganda | Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisa faktor yang paling mempengaruhi |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | No.2460-5972 E-ISSN No.2477-6165 | Nusanraya dengan metode regresi linier berganda | | kepuasan kerja karyawan PT. Suryagita Nusaraya dengan menggunakan metode linier berganda. Urutan secara individu dari masing-masing variable yang paling berpengaruh diantaranya adalah variable status ($X_1$) 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 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | | koefisien regresi sebesar 0,019, sedangkan variable yang berpengaruh paling rendah adalah variabel promosi ($X_5$) dengan koefisien regresi sebesar 0,066. |
| **3.** | Aisha Tiara Permata Sari ISSN: 2355-9357 Vol.3, No3 Desember 2016 | Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus:PT. Wilmar Nabati Indonesia) *Analysis of factors influencing job statisfaction of employees (case study:*PT.Wilmar | analisis regresi berganda | Jika dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, dari total 138 responden mayoritas karyawan PT. Wilmar Nabati Indonesia adalah laki-laki sebanyak 106 orang (77%) dan sisanya perempuan sebanyak 32 orang (23%). Berdasarkan usia sebagian besar karyawan PT. Wilmar Nabatti Indonesia berusia 26-30 tahun |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | Nabati Indonesia) | | yaitu 66 orang (48%). Selebihnya usia 31-35 tahun 49 orang (36%), usia 36-40 tahun 21 orang (15%), dan ≥ 41 tahun 2 orang (2%). Berdasarkan tingkat Pendidikan dari total 138 responden sebagian besar memiliki tingkat Pendidikan SMA / sederajat yaitu 120 orang (87%) dan 18 orang berpendidikan Stara 1 (13%). Berdasarkan masa kerja dari total 138 responden jumlah karyawan sebagian besar memiliki masa kerja selama 3-5 tahun, yaitu 67 orang (49%). Selebihnya 5-7 tahun 50 orang(37%), 7- |

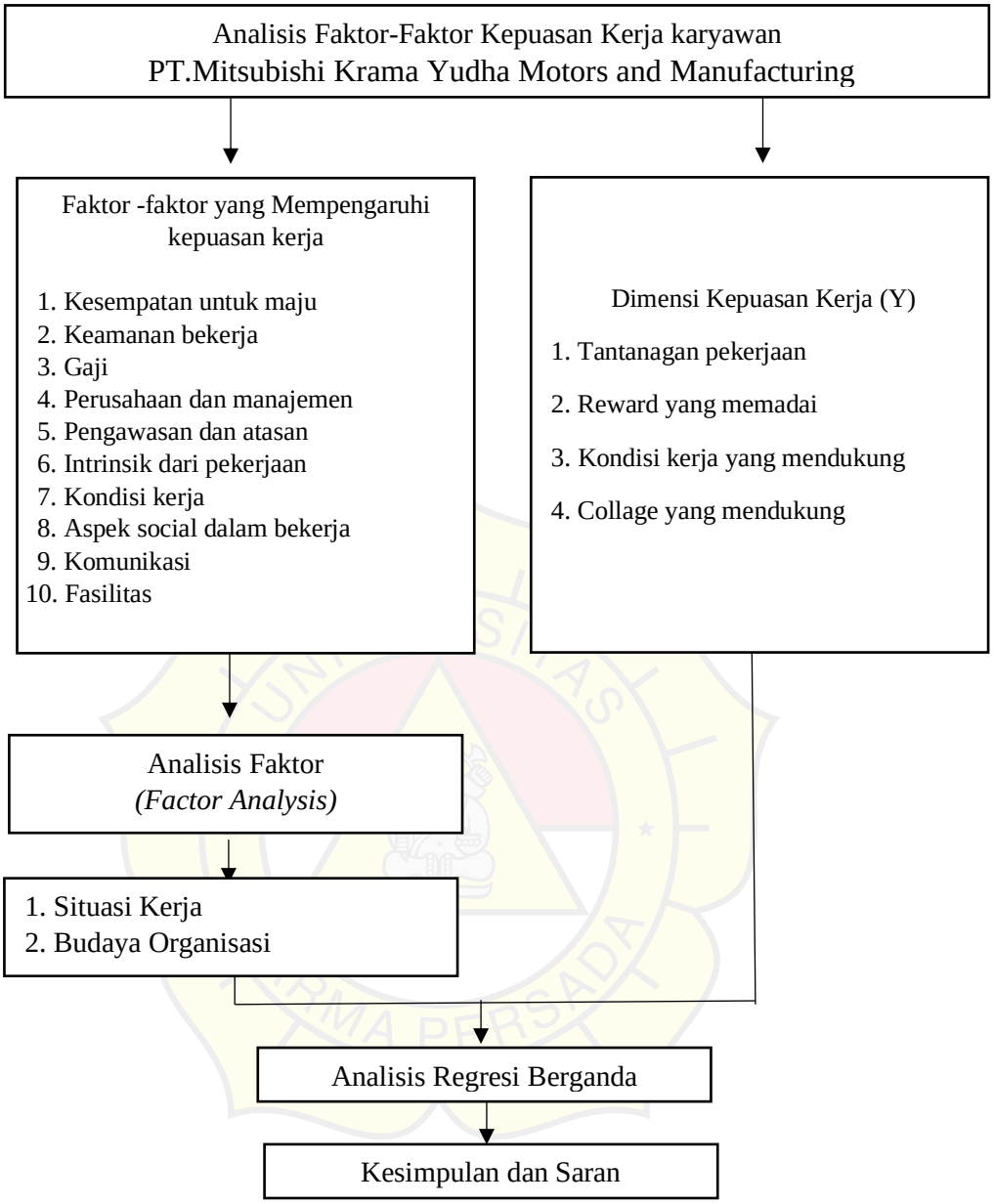
| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | | 10 tahun 19 orang (14%) dan ≥ 10 tahun 2 orang (2%). |
| **4.** | Desman Arianto Sitinjak ISSN: 2301-6523 Vol. 6, No. 3, Juli 2017 | Analisis Faktor-Faktor yang menentukan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan (Studi kasus di perusahaan kopi PT.Golden Kirrin Internasional, Kabupaten Badung) | analisis data menggunakan analisis regresi berganda | indikator yang dianalisi hanya terbentuk tiga *component* (faktor). Varians yang mampu diterangkan oleh *component* (faktor) 1 adalah 7,485/14 x 100%= 53,462%, sementara oleh *component* (faktor) 2 sebesar 1,245/14 x 100%= 8,891% dan *component* (faktor) 3 sebesar 1.100/14 x 100%= 7,855%. Total ketiga faktor akan mampu menjelaskan indikator, sedangkan 29,793% lagi tidak dapat dijelaskan pada |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | | penelitian ini. Jumlah *eigenvalue* untuk 14 indikator adalah sama dengan total varians 14 indikator, atau 7,845 + Kesimpulan bahw hanya ada 3 faktor yang terbentuk karena ketiga faktor tersebut memiliki nilai *eigenvalue* 7,845, 1,245, dan 1,100 (>1). |
| **5.** | Abraham D. Bujung , S.L.H.V. Joyce Lapian dan Greis M.Sendow ISSN 2303-1174 Vol. 5 No.3 | Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Tenaga Harian Lepas Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado Bagian | analisis data menggunakan analisis regresi berganda . | Dari hasil penelitian disimpulkan bahwa upah berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sampel penelitian ditentukan dengan metode studi sensus atau populasi dijadikan sampel sebanyak 65 THLdan tekhnik analisis data |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | September 2017 | Pertamanan dan Pemakaman. | | menggunakan analisis regresi berganda . pekerjaan itu sendiri tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan faktor-faktor seperti upah yang sesuai dan adil , sesuai kontribusi yang diberikan. |

## 2.4 Kerangka Pemikiran

Berhasi atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan akan ditentukan oleh faktor sumber daya manusianya atau karyawan untuk mencapai tujuan oerganisasi. 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 negative. Dengan demikian tingkatan kepuaan kerja dalam suatu organisasi merupakan unsur penting yang perlu diperhatikan oleh pihak pengawasan. Maka model kerangka pemikiran ini adalah sebagai berikut.




2.1 Gambar Kerangka Pemikiran
Sumber Data diolah penulis tahun 2020

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiono (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 dikumpulkan, kemudian diambil satu kesimpulan.

Sehubungan dengan permasalahan yang telah dikemukakan dan kemudian memperhatikan telah 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 pada PT. Mitsubishi Krama Yudha Motors and Manufacturing adalah kesempatan untuk maju, keamanan bekerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan dan atasan, intrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam bekerja, kominikasi, fasilitas.

2. Apakah Situasi Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y).

   Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Situasi Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Kepuasan Kerja (Y).

   Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaji (X1),kolega yang mendukung (X2) dan (Y)