

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Edison (2017:10) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan seseorang melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan potensi menuju pengoptimalkan tujuan hasil yang nyata. Sedangkan menurut Afandi (2018:3) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dan manajemen menurut Hasibuan (2017:9) adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan, Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni untuk mengatur bagaimana hubungan serta peranan tenaga kerja manusia yang harus dimanfaatkan secara efektif dan efisien sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2017:21) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

a. Fungsi Manajerial

1) Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan.

Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (organization chart).

3) Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4) Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

b. Fungsi Operasional

1) Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.

2) Pengembangan

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

3) Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.

4) Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

5) Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

6) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

7) Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan

perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya

3. Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebuah organisasi yang bergerak di pemerintahan maupun swasta baik perusahaan penyedia barang maupun jasa. Umumnya pada setiap organisasi harus mempunyai sumber daya aset (harta) dan sumber daya manusia untuk mendirikan sebuah organisasi. Mengelola sumber daya manusia dengan keahlian dan kemampuan yang beragam dengan baik maka organisasi dapat mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan pelaku penting dalam aktivitas perusahaan. Kualitas dan Kuantitas sumber daya manusia harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia dalam sebuah perusahaan untuk menunjang aktivitas perusahaan menjadi hal penting yang harus diperhatikan dan dikelola sebaik mungkin untuk menjaga performa perusahaan maka dibutuhkan Sumber daya manusia yang berkualitas.

2.1.2. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Rivai (2015:620) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan senang atau tidak senang. Robbins (2015:170) mengemukakan, bahwa kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya penghasilan yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja merupakan sikap positif seseorang terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap produk kerja yang dihasilkan. (Ketler dan Keller dalam Busro, 2018:102).

Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan faktor-faktor yang berhubungan dengan situasi kerja, imbalan, faktor psikologi dan faktor lainnya.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Hezberg dalam Busro (2018:110) berpendapat ada empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Faktor-faktor dalam kepuasan kerja yaitu:

- a. Faktor Psikologik, berhubungan dengan kejiwaan karyawan, dengan lingkup seperti minat, ketentraman dalam bekerja, bakat dan keterampilan.
 - b. Faktor Sosial, berhubungan dengan interaksi sosial, dengan lingkup seperti interaksi sesama karyawan, interaksi dengan atasan, interaksi dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
 - c. Faktor Finansial, berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi besarnya gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas, promosi dan sebagainya.
 - d. Faktor Fisik, berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, yang meliputi jenis pekerjaan, keadaan ruangan dan kondisi kesehatan karyawan.
3. Ciri-Ciri Karyawan Tidak Puas

Menurut Sinambela (2018:310) Ciri-ciri karyawan tidak puas yaitu, sebagai berikut :

a. *Exit*

Perilaku yang menunjukkan ketidakpuasan seseorang pada perusahaan dengan cara meminta berhenti bekerja atau mencari posisi baru dengan meninggalkan perusahaan.

b. *Voice*

Karyawan yang tidak puas biasanya mengutarakan ketidakpuasan yaitu dengan cara memberi keluhan, saran masukan kepada atasan

c. Pengabaian

Karyawan yang tidak puas menunjukkan sikap secara pasif membiarkan kondisi memburuk, melakukan tindakan mangkir, sengaja datang terlambat terus menerus, dan kekeliruan dalam bekerja meningkat.

4. Teori-Teori Kepuasan Kerja

Menurut Sinambela (2018:304) Teori-teori kepuasan kerja yaitu sebagai berikut :

a. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Apabila yang didapat karyawan ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka karyawan tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas.

b. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fullfillment Theory*)

Kepuasan karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila ia

mendapatkan apa yang dibutuhkannya.

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

Karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para karyawan dianggap sebagai kelompok acuan.

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

Teori ini beranggapan bahwa terpenuhinya kebutuhan tidak menjadi ukuran sebuah kepuasan, terdapat faktor-faktor tertentu di tempat kerja yang menyebabkan kepuasan kerja, sementara pada bagian lain ada pula faktor lain yang menyebabkan ketidakpuasan. Dengan kata lain kepuasan dan ketidakpuasan kerja berhubungan satu sama lain.

5. Dampak Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner & Kinicki dalam Sisca (2020:34)

dampak kepuasan kerja yaitu, sebagai berikut :

a. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja dalam organisasi menghasilkan kinerja yang baik karena dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Jika kepuasan dan kinerja digabungkan dalam sebuah perusahaan secara keseluruhan, maka perusahaan yang memiliki

karyawan yang puas cenderung yang lebih efektif daripada yang memiliki sedikit karyawan yang tidak puas.

b. Organization Citizenship Behavior (OCB)

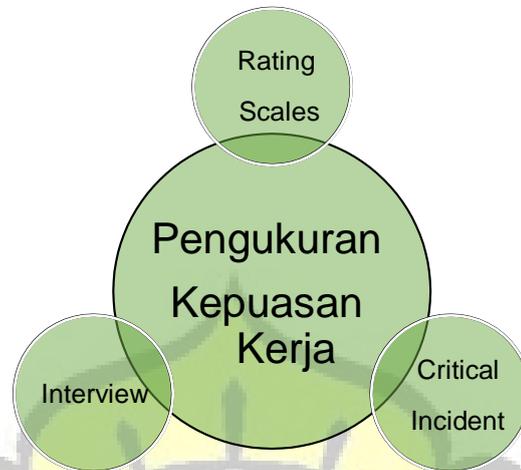
Karyawan yang puas cenderung berbicara secara positif dalam suatu organisasi, membantu individu lain, dan melewati harapan normal dalam pekerjaan mereka.

c. Perilaku Menghindar

Ketidakhadiran atau kemangkiran dan pindah kerja adalah perilaku – perilaku yang dilakukan pegawai untuk melarikan diri dari pekerjaan yang tidak memuaskan. Banyak teori yang menduga bahwa pegawai yang tidak menyukai pekerjaannya akan menghindarinya dengan cara yang bersifat permanen, yaitu berhenti atau keluar dari organisasi, atau sementara dengan cara tidak masuk kerja atau datang terlambat.

6. Pengukuran Kepuasan Kerja

Menurut Greenberg Baron dalam Nelli (2018:15), ada tiga cara untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja. Berikut skema cara pengukuran yang digambarkan pada gambar 2.1 :



Gambar 2. 1 Pengukuran Kepuasan Kerja

Berikut penjelasan dari gambar 2.1 :

- a. *Rating Scale* dan Kuesioner merupakan pendekatan kepuasan kerja yang paling umum dipakai dengan menggunakan kuesioner dimana *Rating Scale* secara khusus disiapkan.
- b. *Critical Insidents*, Individu menjelaskan kejadian yang menghubungkan pekerjaan mereka yang mereka rasakan terutama memuaskan atau tidak memuaskan.
- c. *Interview* merupakan prosedur pengukuran kepuasan kerja dengan melakukan wawancara tatap muka dengan pekerja. Dengan menanyakan secara langsung tentang sikap mereka, mengembangkan lebih dalam menggunakan kuesioner yang terukur.

7. Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:82) Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja yaitu sebagai berikut :

a. Pekerjaan

Keadaan dimana karyawan menemukan tugas-tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk bertanggung jawab dalam pekerjaannya.

Indikator dari dimensi ini adalah:

- 1) Kesesuaian Pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki
- 2) Tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaan
- 3) Kesempatan untuk belajar

b. Gaji/Upah

Gaji/Upah merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Indikator dari dimensi ini adalah:

- 1) Kesesuaian gaji dengan pekerjaan
- 2) Kesesuaian dengan tunjangan yang diberikan
- 3) Kesesuaian pemberian insentif

c. Kesempatan Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan

jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

d. Supervisi

Supervisi atau pengawasan yang dilakukan oleh yang memiliki jabatan tinggi ke orang yang memiliki jabatan lebih rendah.

Indikator dari dimensi ini adalah:

- 1) Pengawasan yang dilakukan atasan
- 2) Dukungan moril yang diberikan atasan

e. Rekan Kerja

Rekan kerja yaitu sesama karyawan yang kemampuannya cakap dan saling mendukung dalam pekerjaannya.

Indikator dari dimensi ini adalah:

- 1) Kerjasama dengan tim
- 2) Lingkungan sosial dalam pekerjaan

2.2. Landasan Empiris

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya. Adapun penelitian terdahulu yang dirujuk dijelaskan

melalui tabel 2.1 yaitu, sebagai berikut:

Tabel 2. 1
Landasan Empiris

No.	Nama Penelitian/Tahun /Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Nova Syafrina/ 2018 455-468. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak. Jurnal Benefita 3(3) /Oktober/ 2018 (455-468)	Faktor-faktor Kepuasan Kerja : a. Faktor Karyawan b. Faktor Pekerjaan c. Faktor Kepuasan kerja	Metode : Deskriptif Alat Analisi: Regresi Linier Berganda	Faktor Karyawan dan Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan secara parsial faktor karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak. Faktor pekerjaan berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.ASPACIN DO Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak.

2.	<p>Surlianto, Hendrik Johannes Nadapdap/ 2020/ Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Kebun Kelapa Sawit Di PT. Mandiri Kapital Jaya, Bidara Estate</p> <p>Journal Of Economics and Management E-ISSN. 2614-4212 (Online), ISSN 1411-5794 (Cetak) Volume 21, No. 2 – Juni 2020</p>	<p>Faktor-faktor Kepuasan Kerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. motivasi kerja b. pengalaman kerja c. kepemimpinan d. keselamatan kerja e. budaya organisasi f. kompensasi 	<p>Metode: kuantitatif dan deskriptif</p> <p>Alat Analisis: Regresi linier Berganda</p>	<p>Motivasi kerja, pengalaman kerja, kepemimpinan dan keselamatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan budaya organisasi dan kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.</p>
3.	<p>Ingan Ukur Br Sitepu, Menanti Sembiring/2020/ Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Tiganderket Kabupaten Karo</p> <p>Regionomic/Vol.2/ No. 02/Oktober 2020/p-ISSN: proses/ e-ISSN : 2685-6840</p>	<p>Faktor-faktor Kepuasan Kerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan 2. Rekan Kerja 3. Pimpinan 4. Perencanaan Karier 	<p>Metode: Kuantitatif dan deskriptif persentase</p> <p>Alat Analisis: Regresi Berganda</p>	<p>Pekerjaan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja, Rekan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja, pimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja, dan Tidak terdapat adanya pengaruh secara parsial antara perencanaan karier terhadap</p>

				kepuasan kerja pegawai.
4.	<p>Abraham D. Bujung, S.L.H.V. Joyce Lapian, Greis M. Sendow.2017. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi Kasus :Tenaga Harian Lepas Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado Bagian Pertamanan Dan Pemakaman</p> <p>Jurnal EMBA ISSN 2303-1174 Vol.5 No.3 September 2017, Hal.3220-3229</p>	<p>Faktor-Faktor Kepuasan Kerja :</p> <p>a. Upah</p> <p>b. Pemimpin/ Pengawas</p> <p>c. Rekan Kerja</p> <p>d. Pekerjaan Itu Sendiri</p>	<p>Metode: Kuantitatif dan Asosiatif</p> <p>Alat Analisis: Analisa Regresi Sederhana dan Analisa Regresi Berganda.</p>	<p>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 terhadap kepuasan kerja; Rekan Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja; Pekerjaan itu Sendiri secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.</p>

5.	Ni Nyoman Irnanti Anindya, Nyoman Ariana, Agus Muriawan Putra. 2017. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan the legian bali hotel. Jurnal Kepariwisata Dan Hospitalitas Vol. 1, No. 1, April 2017	Faktor-Faktor Kepuasan Kerja: a. Faktor Sosial b. Faktor Finansial c. Faktor Organisasi dan Manajemen	Metode : Kuantitatif Alat Analisis: Analisa Faktor	Terdapat tiga faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan: Faktor Sosial, Faktor finansial, serta Faktor Organisasi dan Manajemen, Faktor dominan yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah Faktor Sosial
----	---	--	---	--

Sumber : Disusun oleh penulis, 2021

2.3. Kerangka Pemikiran

Berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan akan ditentukan oleh faktor sumber daya manusianya atau karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Setiap karyawan memiliki kepuasan kerja yang berbeda sesuai apa yang dikerjakan dan kemampuannya. Tinggi atau rendahnya kepuasan kerja akan memberikan dampak positif maupun negative. dengan demikian tingkatan kepuasan kerja dalam suatu .organisasi merupakan unsur penting yang perlu diperhatikan oleh pihak pengawasan. dalam penelitian yang dilakukan tentang analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja Karyawan Sekretariat Utama pada Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan Pusat, maka disusun suatu kerangka pemikiran dengan tujuan untuk memudahkan membaca dalam

memahami isi dari apa yang di ingin dibahas oleh peneliti. Model kerangka pemikiran pada penelitian ini dijelaskan pada gambar 2.2 yaitu sebagai berikut:





Sumber : Data diolah oleh penulis, 2021

Gambar 2. 2 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:69) “Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan”. Penolakan atau permintaan suatu hipotesis tersebut tergantung dari hasil penelitian tersebut tergantung dari hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang dikumpulkan, kemudian diambil satu kesimpulan.

Dalam penelitian ini hipotesis yang ditetapkan mengacu kepada penelitian terdahulu karya Abraham D. Bujung, S.L.H.V. Joyce Lopian, dan Greis M. Sendow yang berjudul Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja studi kasus: tenaga harian lepas pada dinas lingkungan hidup kota manado bagian pertamanan dan pemakaman dengan hasil hipotesis diduga faktor-faktor kepuasan kerja (upah, pemimpin/pengawas, rekan kerja, dan pekerjaan itu sendiri).

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 Karyawan Sekretariat Utama pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Pusat adalah faktor psikologik, faktor fisik, faktor sosial, dan faktor finansial.

2. Ho : Tidak adanya faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Sekretariat Utama pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan.

Ha : Adanya faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Sekretariat Utama pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan.

