

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 (Afandi, 2021) Manajemen sumber daya manusia merupakan perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau perusahaan. tujuan organisasi atau perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut (Hasibuan, 2021) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah bidang manajemen yang secara khusus mengkaji bagaimana dan apa peran yang dimainkan orang dalam organisasi bisnis. Unsur sumber daya manusia adalah orang-orang yang menyusun tenaga kerja organisasi.

Menurut (Ajabar, 2020) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan yang dicoba buat memicu, meningkatkan, memotivasi serta memelihara kinerja yang baik dalam organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, dapat di simpulkan bahwan Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan perekrutan, seleksi dalam organisasi perusahaan untuk memicu,

meningkatkan, serta memelihara kinerja yang baik dalam organisasi perusahaan.

2. Dimensi dan Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia

Indikator dari Manajemen Sumber Daya Manusia menurut (Afandi, 2019) adalah sebagai berikut :

- a. Tugas kerja, yaitu rincian kegiatan yang harus di jalankan oleh karyawan
- b. Kualitas kerja, yaitu hasil kerja yang terstandar dan sesuai dengan yang diinginkan
- c. Kuantitas, yaitu jumlah hasil dari produksi kerja karyawan
- d. Ketepatan waktu, yaitu hasil produksi kerja karyawan
- e. Efektifitas biaya, yaitu menggunakan biaya yang tepat dan efisien.

3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut (Arif Yusuf Hamali, 2019) yaitu :

a. Perencanaan

Perencanaan adalah penilaian kondisi karyawan sehingga mereka dapat berkontribusi secara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan sesuai kebutuhan organisasi. Rencana menentukan program karyawan termasuk organisasi, manajemen,

pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, disiplin dan pemecatan karyawan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan kegiatan mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja-manajemen, pendelegasian wewenang, pengintegrasian, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi yang tepat membantu dalam mencapai tujuan secara efektif

c. Pengarahan

Kegiatan mengarahkan karyawan agar bekerja sama, secara efektif dan efisien, serta memberikan kontribusi terhadap tercapainya tujuan organisasi. Manajemen dilakukan oleh pemimpin yang melalui kepemimpinannya memberikan pengarahan kepada karyawan agar melaksanakan tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan/atau penyempurnaan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan kerja.

4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Budiharjo, 2019) terdapat empat Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu sebagai berikut:

a. Tujuan Sosial

Tujuan sosial merupakan komitmen perusahaan untuk bertanggung jawab kepada semua orang disekitarnya dan berpegang teguh pada prinsip etika dengan mengurangi dampak negatif yang ditimbulkannya.

b. Tujuan Organisasional

Tujuan Organisasional adalah untuk menjaga partisipasi pada sebuah divisi sumber daya manusia ditingkatan yang tepat dengan tujuan perusahaan.

c. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional termasuk mempertahankan tingkat keterlibatan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dengan tujuan menjaga perusahaan berjalan lancar dan mencapai tujuan perusahaan.

d. Tujuan Individual

Tujuan Individual adalah pada setiap individu memiliki pencapaian yang inginkan memperoleh hasil yang memuaskan dalam kegiatannya pada sebuah perusahaan.

5. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Hasibuan, 2021) manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut :

- a. Mengatur jumlah, kualitas, dan penempatan pekerja efisiensi sesuai dengan kepentingan kerja berlandaskan *job description*, *job specification*, *job requirement*, dan *job evaluation*.
- b. Menentukan rekrutmen, seleksi, dan penempatan pegawai berlandaskan *prinsip the right man in the right place and the right man in the right job*.
- c. Membuat program perluasan, pemasaran, kesejahteraan dan pemberhentian.
- d. Memprediksi penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa depan
- e. Mengestimasi keberimbangan per-ekonomian secara umum & evolusi perusahaan secara khusus.

2.1.2 Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Menurut (Joen, 2022) guru yang baik dengan kinerja rata-rata akan mencapai mutu pembelajaran dan mutu yang optimal bagi siswa. Idealnya, guru berperan optimal dan berkualitas agar dapat memberikan

kontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan dan peningkatan hasil belajar siswa.

Menurut (Widdy H.F.Rorimpandey, 2020) kinerja guru dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari mencerminkan peran dan fungsinya dalam proses pembelajaran di dalam dan di luar kelas, yaitu peran dan fungsinya sebagai pendidik, pengajar, dan pelatih. diselesaikan. Dalam menjalankan peran dan fungsinya dalam proses pembelajaran di kelas, kinerja guru tercermin dalam kegiatan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi proses pembelajaran yang intensitasnya sangat tergantung pada sikap moral dan profesional guru.

Menurut (Asterina dan Sukoco, 2019) Kinerja guru adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tindakan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan, merencanakan program belajar mengajar, melaksanakan proses belajar mengajar, merancang dan memeliharanya. Instruksi yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, dan evaluasi keberhasilan belajar. Kinerja sangat penting dalam menilai kualitas pekerjaan seseorang, termasuk guru.

Menurut (Gunawan, dkk 2018) guru yang berkinerja baik dan profesional dalam implementasi kurikulum ditandai dengan kemampuan merancang program pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan mengevaluasi hasil belajar siswa. Saya tahu. Berdasarkan gagasan tersebut, terdapat berbagai kegiatan penilaian oleh guru terhadap kinerja

siswa dan kegiatan pengembangan kurikulum yang mencakup perencanaan, penerapan dan evaluasi semua tindakan.

Dari pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru sekolah sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan oleh sekolah. Kami bekerja keras untuk mencapai tujuan. Bertindak sesuai dengan moral dan etika tanpa melanggar hukum yang berlaku dan secara sah menjalankan visi, misi, dan tujuan sekolah yang bersangkutan.

2. Dimensi dan Indikator Kinerja Guru

Menurut (Hamzah, 2019) dalam penilaian kinerja guru ada 5 dimensi kinerja guru, yaitu :

a. Kualitas Kerja

Kualitas yakni tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna, diukur menggunakan tiga indikator, yaitu :

- 1) Menguasai bahan
- 2) Mengelola Proses Mengajar Belajar (PMB)
- 3) Mengelola Kelas

b. Ketepatan / Kecepatan Kerja

Ketepatan waktu yaitu tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, diukur menggunakan 3 indikator, yaitu:

- 1) Menggunakan media/sumber belajar
- 2) Menguasai dasar-dasar pedagogik

3) Merencanakan program pendidikan

c. Inisiatif dalam Bekerja

Kemampuan untuk mengambil tindakan tanpa harus menunggu perintah dari atasan, diukur menggunakan 3 indikator, yaitu :

- 1) Memimpin kelas
- 2) Mengelola interaksi pembelajaran
- 3) Melakukan evaluasi belajar siswa

d. Kemampuan Kerja

Kemampuan seseorang untuk melakukan tugas-tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya, diukur menggunakan 2 indikator, yaitu :

- 1) Menerapkan berbagai metode dalam pembelajaran
- 2) Memahami dan melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan

e. Komunikasi

Pesan yang disampaikan 2orang/lebih, sehingga pesan tersebut dapat dipahami/diterima, diukur menggunakan 2 indikator, yaitu :

- 1) Memahami dan mengorganisasikan manajemen sekolah
- 2) Memahami dan menginterpretasikan temuan penelitian untuk meningkatkan pembelajaran

3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut (Prawirosentono, 2018) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru sebagai berikut :

a. Efektivitas dan Efisien

Efektivitas suatu ukuran yang ditunjukkan oleh kenyataan bahwa tujuan orang tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Efisien berkaitan dengan jumlah yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan.

b. Otoritas dan Tanggung Jawab (*Authority and Responsibility*)

Merupakan suatu bentuk komunikasi atau perintah dalam kegiatan formal organisasi yang diberikan oleh para peserta organisasi kepada anggota organisasi lainnya, yang mendorong mereka untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan kontribusinya.

c. Disiplin (*Discipline*)

Secara umum disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Sedangkan disiplin guru adalah ketaatan guru menghormati perjanjian kerja di mana dia bekerja.

d. Inisiatif (*Initiative*)

Inisiatif dalam hal ini berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

4. Strategi Peningkatan Kinerja Guru

Kepala sekolah sebagai figur yang bertanggung jawab terhadap lembaga pendidikan yang dipimpinnya hendaknya memiliki pandangan jauh ke depan bagi perkembangan dan kemajuan serta keberlangsungan

sekolah. Menurut (Muspawi, 2021) menjelaskan bahwa kepala sekolah merupakan seorang guru yang diangkat dan ditugaskan secara formal menjadi pemimpin bagi sebuah sekolah untuk memberdayakan dan memimpin sumber daya sekolah dalam rangka meningkatkan mutu sekolah. Kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam usaha untuk mencapai hasil yang lebih baik ke arah pencapaian tujuan organisasi. Hal ini sesuai dengan visi misi yang ingin dicapai. Berbicara mengenai upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru tidak lepas dari tugas, fungsi dan tanggung jawab kepala sekolah itu menjalankan kepemimpinannya.

2.1.3 Komunikasi

1. Pengertian Komunikasi

Menurut (Fahraini, 2022) Komunikasi adalah proses dimana orang-orang memahami dan berkomunikasi satu sama lain, bertukar ide, perasaan, dan informasi, sehingga menciptakan banyak makna.

Menurut (Mangkunegara, 2018) mengatakan bahwa Komunikasi adalah proses penyampaian informasi atau gagasan dari satu orang ke orang lain sehingga penerima dapat mengerti sesuai dengan maksudnya.

Menurut (Busro, 2018) Komunikasi adalah penyampaian pesan antara komunikator dengan orang yang dikomunikasikan, dengan atau tanpa menggunakan media.

Komunikasi adalah pengiriman dan penerimaan pesan dari satu orang ke orang lain, secara langsung atau tidak langsung, tertulis, verbal atau non-verbal. Komunikasi terjadi melalui basis umum antara orang yang mengirim pesan dan orang yang menerima pesan.

2. Dimensi dan Indikator Komunikasi

Menurut (Edy Sutrisno, 2019) dalam pengiriman pesan atau pertukaran informasi terdapat beberapa dimensi dan indikator, yaitu :

a. Komunikasi Verbal

- 1) Menyapa seluruh karyawan
- 2) Mengkomunikasikan gagasan untuk melaksanakan program kerja

b. Komunikasi Non Verbal

- 1) Komunikasi secara tidak langsung
- 2) Meningkatkan penyampaian pesan melalui ekspresi wajah, bahasa tubuh / kontak mata

c. Komunikasi Satu Arah

- 1) Atasan memberi instruksi kepada karyawan memberitahukan secara jelas peraturan kerja

d. Komunikasi Dua Arah

- 1) Percakapan tatap muka
- 2) Telepon

3. Unsur-Unsur Komunikasi

Menurut (Silviani, 2020) komunikasi merupakan proses pertukaran pesan dua arah. Unsur dasar komunikasi ada 5 yaitu :

a. Pengirim Pesan

Pengiriman pesan adalah individu atau orang yang mengirim pesan.

b. Pesan

Pesan secara dapat secara tertulis seperti surat, buku, majalah, memo, sedangkan pesan yang secara lisan dapat berupa percakapan tatap muka, percakapan melalui telepon, radio dan sebagainya.

c. Saluran

Saluran adalah jalur yang diambil pesan antara pengirim dan penerima.

d. Penerima Pesan

Penerima pesan adalah orang yang menerima dan bertanggung jawab memahami isi pesan yang dikirimkan

e. Umpan Balik

Umpan balik adalah tanggapan atau reaksi terhadap pesan yang diterima dan dikirimkan kepada pengirim.

2.1.4 Loyalitas

1. Pengertian Loyalitas

Menurut (KN Sri Astarini & I Wayan Mudiarta Utama, 2020) loyalitas kerja merupakan kisah sukses karyawan dalam jangka panjang melalui lingkungan kerja yang baik, kepuasan karyawan, dan sikap karyawan yang loyal. Hal tersebut menjadi salah satu pertimbangan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi.

Menurut S.P Hasibuan (dalam Endang Sugiarti, 2018) loyalitas tercermin dari kesediaan karyawan untuk membela perusahaan baik di dalam maupun di luar pekerjaan dan melindunginya dari upaya-upaya penghancuran oleh orang-orang yang tidak bertanggung jawab.

Menurut (Fauzan Akbar, 2018) loyalitas dapat diartikan sebagai kekuatan relatif dari rasa memiliki seorang karyawan terhadap suatu organisasi dan komitmen karyawan terhadap organisasi tersebut. Ini termasuk keyakinan kuat dan penerimaan penuh terhadap tujuan dan nilai organisasi, kemauan untuk bekerja keras demi kebaikan organisasi, dan hasrat kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi hingga mencapai tujuannya.

Dari uraian di atas, karyawan memiliki tingkat loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya dan ini tercermin dalam sikapnya. Para individu memanfaatkan semua kemampuan dan keterampilan mereka untuk melaksanakan tugas pekerjaan mereka, bertanggung jawab dan jujur

dalam pekerjaan mereka, dan memiliki hubungan kerja yang baik dengan atasan mereka.

2. Dimensi dan Indikator Loyalitas

Menurut (Chaerudin, 2020) terdapat enam dimensi dan indikator loyalitas kerja pada diri karyawan, yaitu :

a. Taat pada peraturan

Dimensi taat pada peraturan diukur menggunakan 2 indikator, yaitu :

- 1) Taat terhadap aturan waktu dan berpakaian
- 2) Taat terhadap aturan perilaku pada pekerjaan, seperti menyelesaikan pekerjaan sesuai tugas yang diberikan

b. Tanggung jawab pada perusahaan

Dimensi tanggung jawab pada perusahaan, diukur menggunakan 2 indikator, yaitu :

- 1) Kemampuan seorang pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya
- 2) Menyadari segala resiko dalam pekerjaannya merupakan pemahaman akan keberanian dan pengakuan tanggung jawab atas resiko yang dilakukan

c. Kemauan untuk bekerja sama

Dimensi kemauan untuk bekerja sama, diukur menggunakan 1 indikator, yaitu :

- 1) Bekerjasama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.

d. Rasa memiliki

Dimensi rasa memiliki diukur menggunakan 2 indikator, yaitu :

- 1) Karyawan merasa aman dan nyaman di lingkungan kerja
- 2) Karyawan merasa diperlakukan secara adil

e. Hubungan antar pribadi

Dimensi hubungan antar pribadi diukur menggunakan 2 indikator, yaitu :

- 1) Situasi kerja dan sugesti dari teman kerja
- 2) Hubungan harmonis antara atasan, karyawan, situasi kerja dan sugesti dari rekan kerja.

f. Kesukaan terhadap pekerjaan

Dimensi kesukaan terhadap pekerjaan diukur menggunakan 2 indikator, yaitu :

- 1) Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawan datang bekerja setiap hari sebagai manusia
- 2) Lakukan pekerjaan yang perlu dilakukan dengan senang hati.

3. Faktor-Faktor Loyalitas Kerja

Loyalitas kerja juga memiliki faktor – faktor penting untuk keberlangsungan dalam membangun perusahaan. Menurut pendapat

Sasmitaningrum & Sutriniasih dalam Khoirun (Nisaa & Syarifuddin, 2019) menyatakan bahwa perkembangan loyalitas kerja di pengaruhi oleh faktor – faktor sebagai berikut :

- a. Karakteristik pribadi, meliputi: usia, senioritas, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi, ras, dan ciri-ciri kepribadian.
- b. Karakteristik pekerjaan, meliputi: tantangan pekerjaan, stres pekerjaan, peluang untuk interaksi sosial, identifikasi tugas, umpan balik pekerjaan, dan kesesuaian pekerjaan
- c. Karakteristik desain perusahaan, meliputi: yang dapat dilihat dari sentralisasi dan formalitas, dalam proses pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan.
- d. Pengalaman yang diperoleh dalam perusahaan, yaitu internalisasi seseorang terhadap perusahaan meliputi: perasaan positif terhadap perusahaan, rasa percaya terhadap perusahaan sehingga timbul rasa aman, merasakan adanya kepuasan pribadi yang dapat dipenuhi oleh perusahaan.

4. Aspek-Aspek Loyalitas

Menurut Siswanto & Trianasari (dalam BK Purba, 2017) Aspek – Aspek Loyalitas Kerja yaitu :

a. Taat pada Peraturan

Setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik.

b. Tanggung Jawab pada Perusahaan

Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap risiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggung jawab terhadap risiko atas apa yang telah dilaksanakan

c. Kemauan Untuk Bekerja Sama

Bekerja sama dengan suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan.

d. Rasa Memiliki

Ketika karyawan merasakan adanya rasa tanggung jawab terhadap perusahaan, maka mereka akan lebih bersedia untuk berkontribusi dan bertanggung jawab terhadap keberlangsungan perusahaan.

e. Hubungan Antar Pribadi

Karyawan yang menunjukkan loyalitas tinggi mereka akan mempunyai sikap terbuka terhadap hubungan interpersonal. Hubungan antara pribadi ini meliputi : hubungan sosial antar karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan saran-saran dari teman kerja

f. Kesukaan Terhadap Pekerjaan

Perusahaan harus menghadapi kenyataan bahwa karyawan datang bekerja setiap hari sebagai manusia seutuhnya. Dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati.

Dari uraian di atas, terlihat bahwa para karyawan mampu menaati segala peraturan yang berlaku di dalam organisasi atau perusahaan dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu serta bersedia mengambil risiko sehubungan dengan tindakan dan keputusan yang diambil.

2.1.5 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut (Handoko, 2020) mendefinisikan Kepuasan Kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja.

Menurut (Edy Sutrisno, 2019) 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.

Menurut (Afandi, 2018) Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan

perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

2. Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Fred Luthans, 2020) kepuasan kerja pegawai memiliki dimensi dan indikator, yakni:

a. Pekerjaan itu sendiri

Dimensi pekerjaan itu sendiri diukur menggunakan 2 indikator, yaitu:

- 1) Pekerjaan yang menarik dan menantang
- 2) Kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

b. Gaji

Dimensi gaji diukur menggunakan 2 indikator, yaitu :

- 1) Keadilan gaji
- 2) Ketepatan waktu dalam menerima gaji perlu diperhatikan oleh lembaga/institusi.

c. Promosi

Dimensi Promosi diukur menggunakan 2 indikator, yaitu :

- 1) Promosi mencakup kesempatan untuk mendapatkan promosi serta pengembangan karier.
- 2) Promosi juga berlaku untuk syarat mendapatkan insentif

d. Pengawasan

Dimensi pengawasan diukur menggunakan 2 indikator, yaitu :

- 1) Memberikan bantuan kepada pegawai apabila mengalami kendala/hambatan dalam pekerjaan serta menjalin komunikasi dengan baik
- 2) Kemampuan pimpinan dalam memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berpartisipasi dalam keputusan yang berkaitan dengan pekerjaannya.

e. Rekan Kerja

Dimensi rekan kerja diukur menggunakan 2 indikator, yaitu :

- 1) Terjalannya hubungan yang harmonis maka akan terhindar dari konflik organisasi yang bersifat kompleks
- 2) Rekan kerja yang proaktif, komunikatif, dan kooperatif mempengaruhi kepuasan kerja individu.

f. Kondisi Kerja

Dimensi kondisi kerja diukur menggunakan 2 indikator, yaitu :

- 1) Berkaitan dengan kondisi tempat kerja yang bersih, aman, nyaman, dan memiliki penerangan yang cukup.
- 2) Pastikan komunikasi lancar dan kerja sama tim terjalin dengan baik

3. Manfaat Kepuasan Kerja

Menurut (Nitisemito, 2019) Perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan kerja dapat memperoleh banyak manfaat, yaitu :

a. Pekerja Akan Lebih Cepat Diselesaikan

Menyelesaikan pekerjaan lebih cepat memberikan kontribusi besar terhadap kepuasan karyawan dan menyelesaikan pekerjaan lebih cepat mengurangi beban kerja

b. Kerusakan akan Dapat Dikurangi

Tujuannya untuk mengurangi tugas-tugas yang berisiko, sehingga mengurangi kerugian dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

c. Absensi Dapat Diperkecil

Kepuasan kerja karyawan memiliki dampak signifikan terhadap ketidakhadiran. Ketika karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, tingkat ketidakhadiran terus menurun karena karyawan lebih terlibat dalam pekerjaan mereka

d. Perpindahan Karyawan Dapat Diperkecil

Hal ini dapat menyebabkan pergantian karyawan yang lebih rendah karena karyawan merasa lebih puas dan nyaman dengan pekerjaan mereka.

e. Produktivitas Kerja Dapat Ditingkatkan

Produktivitas tenaga kerja dapat ditingkatkan melalui etos kerja yang didorong oleh kepuasan kerja yang relatif tinggi di kalangan karyawan.

4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut (Afandi, 2018) ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut :

a. Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment*)

Kepuasan bergantung pada sejauh mana karakteristik pekerjaan memberi individu peluang untuk memenuhi kebutuhan mereka

b. Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan adalah hasil dari terpenuhinya harapan realisasi harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diterima seseorang dari suatu pekerjaan.

c. Pencapaian nilai (*Value Attainment*)

Kepuasan merupakan hasil persepsi bahwa pekerjaan memungkinkan seorang individu mewujudkan nilai-nilai pekerjaan yang penting.

d. Keadilan (*Equity*)

Kepuasan bergantung pada seberapa adil orang dilakukan ditempat kerja.

e. Budaya Organisasi (*Organization Culture*)

Dalam perusahaan yang memiliki budaya kerja baik dan harmonis, karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya dan berusaha untuk bekerja dengan baik.

5. Strategi Peningkatan Kepuasan Kerja

Menurut Fred Luthans dalam Lisabela dan Hasmawaty (2021) strategi peningkatan kepuasan kerja sebagai berikut :

- a. Menjadikan pekerjaan lebih menyenangkan yakni pekerjaan yang terhindar dari kebosanan.
- b. Keadilan dalam pemberian gaji, tunjangan dan peluang promosi sehingga pegawai lebih efektif dalam bekerja.
- c. Mencocokkan pegawai dengan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan keterampilannya atau dengan kata lain melakukan *“the right man in the right place”* yakni menempatkan sesuai dengan kemampuan.

2.2 Landasan Empiris (Penelitian Terdahulu)

Untuk mendukung penelitian ini, penulis mencari sumber berbeda, termasuk jurnal dan makalah sebelumnya dengan judul yang sama. Berikut adalah ringkasan temuan sejauh ini :

Tabel 2.1

Tabel Penelitian Terdahulu

No	Nama Pendiri/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat analisis	Hasil Penelitian
1	(Pakaya et al., 2023) Kepuasan Kerja, dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informasi	Kepuasan Kerja: a. Sifat pekerjaan b. Gaji c. Peluang	Metode : Kuantitatif Alat analisis : Analisis Regresi Linier Berganda	Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

No	Nama Pendiri/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Motode dan Alat analisis	Hasil Penelitian
	Kabupaten Pohnuato. Jurnal Bisnis Net Volume:6 No.1. ISSN:2621 -3982. EISSN:2722-3574	Loyalitas Kerja : a. Taat pada peraturan b. Tanggung jawab c. Kemauan bekerja sama Kinerja Pegawai : a. Kuantitas b. Kualitas c. Waktu d. Biaya		Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2.	(Ghobind Difit Eldiana Putra, 2022), Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sarung Tenun PT.Nabatex Cabang Kabupaten Kediri. Jurnal Ekonomi dan Manajemen Vol.2 No.3 e-ISSN:2962-4010; P-ISSN: 2962-4444 Hal.156-176	Stress Kerja : a. Faktor lingkungan b. Faktor organisasi c. Personal Komunikasi : a. Verbal b. Nonverbal c. Dua Arah d. Satu Arah Loyalitas Karyawan : a. Taat pada peraturan b. Tanggung jawab c. Kemauan bekerja sama Kinerja Karyawan : a. Kualitas b. Kuantitas	Metode : Kuantitatif Alat analisis Regresi Linier Berganda	Stres kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Loyalitas berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Nama Pendiri/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat analisis	Hasil Penelitian
		c. Pengetahuan		
3	Nuryani, N.N.J & K.F Yanti (2023). Pengaruh Loyalitas Karyawan, Tunjangan Karyawan dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD Budi Jaya Abadi Jurnal Daya Saing Vol.IX, No.III	Loyalitas Karyawan : a. Taat pada peraturan b. Tanggung jawab c. Kemauan bekerja sama Tunjangan Karyawan : a. Keadilan b. Kebutuhan Individu c. Kinerja Komunikasi : a. Verbal b. Nonverbal c. Satu arah d. Dua arah Kinerja Karyawan : a. Kualitas b. Kuantitas c. Pengetahuan	Metode : Kuantitatif Alat analisis Regresi Linier Berganda	Tunjangan Karyawan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Sapar Fahrin J (2022) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Astra International Tbk Daihatsu Banjarmasin Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan	Kepuasan Kerja : a. Sifat b. Pekerjaan c. Gaji d. Peluang Kinerja Karyawan : a. Kualitas b. Kuantitas c. Pengetahuan	Metode : Kuantitatif Alat analisis : Analisis Regresi Linier Sederhana	Kepuasan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Nama Pendiri/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat analisis	Hasil Penelitian
	Kewirausahaan Volume.6 No.2 ISSN: 2549-3477 e-ISSN: 2623-1077			
5.	NT Naingolan, R Siahaan/2020 Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 1 Panei Jurnal Manajemen, ISSN:2502-4434(Print), ISSN 2686-259x(online)	Motivasi : a. Prestasi Kerja b. Pengakuan atas kinerja Stress Kerja : a. Kondisi Pekerjaan b. Faktor Interpersonal c. Pengembangan Karier Kinerja Guru a. Kuantitas b. Ketepatan c. Inisiatif	Metode : Kuantitatif Alat analisis : Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh motivasi dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja guru
6.	(Ratih Tristianingsih, Achmad Daengs GS, 2022) Hidayat. Vol 1 No.1, April, tahun 2022 Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT.Fiskaria Jaya Suara Surabaya)	Kepuasan Kerja: a. Sifat pekerjaan b. Gaji c. Peluang Promosi Kinerja Karyawan : a. Kualitas b. Kuantitas c. Tanggung Jawab	Metode : Kuantitatif Alat analisis: Analisis Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Fiskaria Jaya Suara Surabaya

No	Nama Pendiri/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat analisis	Hasil Penelitian
7.	Ernita Medina, Hasyim Asy'ari/2020 Pengaruh Motivasi dan Loyalitas terhadap kinerja guru pada MAN 4 Jakarta Jurnal Manajemen Pendidikan Islam P-ISSN: 2614-4018 E-ISSN: 2614-8846	Motivasi : a. Kondisi menggerakkan seseorang untuk mencapai tujuan b. Peningkatan kinerja pegawai dalam pekerjaannya Loyalitas Kerja : a. Komitmen b. Perhatian c. Pikiran d. Dedikasi bagi organisasi Kinerja Guru: a. Kualitas b. Kuantitas c. Inisiatif d. Keandalan	Metode : Kuantitatif Alat analisis : Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru MAN 4 Jakarta Loyalitas berpengaruh terhadap kinerja guru MAN 4 Jakarta
8	(Robiatul A,& Wadhan, 2018) Pengaruh Tunjangan Karyawan terhadap kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bakti Artha Sejahtera (BAS) Sampang. Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah Vol.3 No.1	Tunjangan : a. Memikat karyawan yang baik b. Meningkatkan moral kerja karyawan c. Mengurangi tingkat keluar masuknya karyawan Kinerja Karyawan :	Metode : Kuantitatif Alat analisis : Analisis Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Tunjangan Karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bakti Artha

No	Nama Pendiri/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat analisis	Hasil Penelitian
	P-ISSN:2354-7057; E-ISSN:2442-3076	a. Penilaian prestasi kerja karyawan b. Kesetiaan c. Tanggung Jawab		Sejahtera (BAS) Sampang
9	Vianesa Sucia/2019 Pengaruh Gaya Komunikasi terhadap motivasi belajar siswa pada SMP Negeri 3 Wonogiri Jurnal Komuniti, Vol.VIII,No.2, September 2019 p-ISSN 2087-085x e-ISSN 2549-5623	Gaya Komunikasi : a. <i>Assertive</i> b. <i>Non Assertive</i> c. <i>Agresive</i> Motivasi : a. <i>Pleasure</i> b. <i>Relevance</i> c. <i>Confidence</i> d. <i>Effort</i>	Metode : Kuantitatif Alat analisis : Analisis Regresi Linier Berganda	Gaya komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi belajar siswa pada SMP Negeri 3 Wonogiri
10	Alvina Putri, Pardiman, Rahmawati (2024) Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Toeng Market Surabaya e-Jurnal Riset Manajemen Vol.13 No.01 ISSN:2302-7061	Motivasi : a. Kebutuhan fisik b. Kebutuhan sosial c. Kebutuhan untuk berkuasa Komunikasi : a. Antar pribadi b. Kelompok c. Vertikal d. Horizontal	Metode : Kuantitatif Alat analisis : Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Toeng Market Surabaya Komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan

No	Nama Pendiri/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Motode dan Alat analisis	Hasil Penelitian
		Stress Kerja : a. Beban Kerja b. Konflik Peran Kepuasan Kerja : a. Lingkungan kerja b. Budaya organisasi c. Partner Kerja		PT.Toeng Market Surabaya Stress kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Toeng Market Surabaya

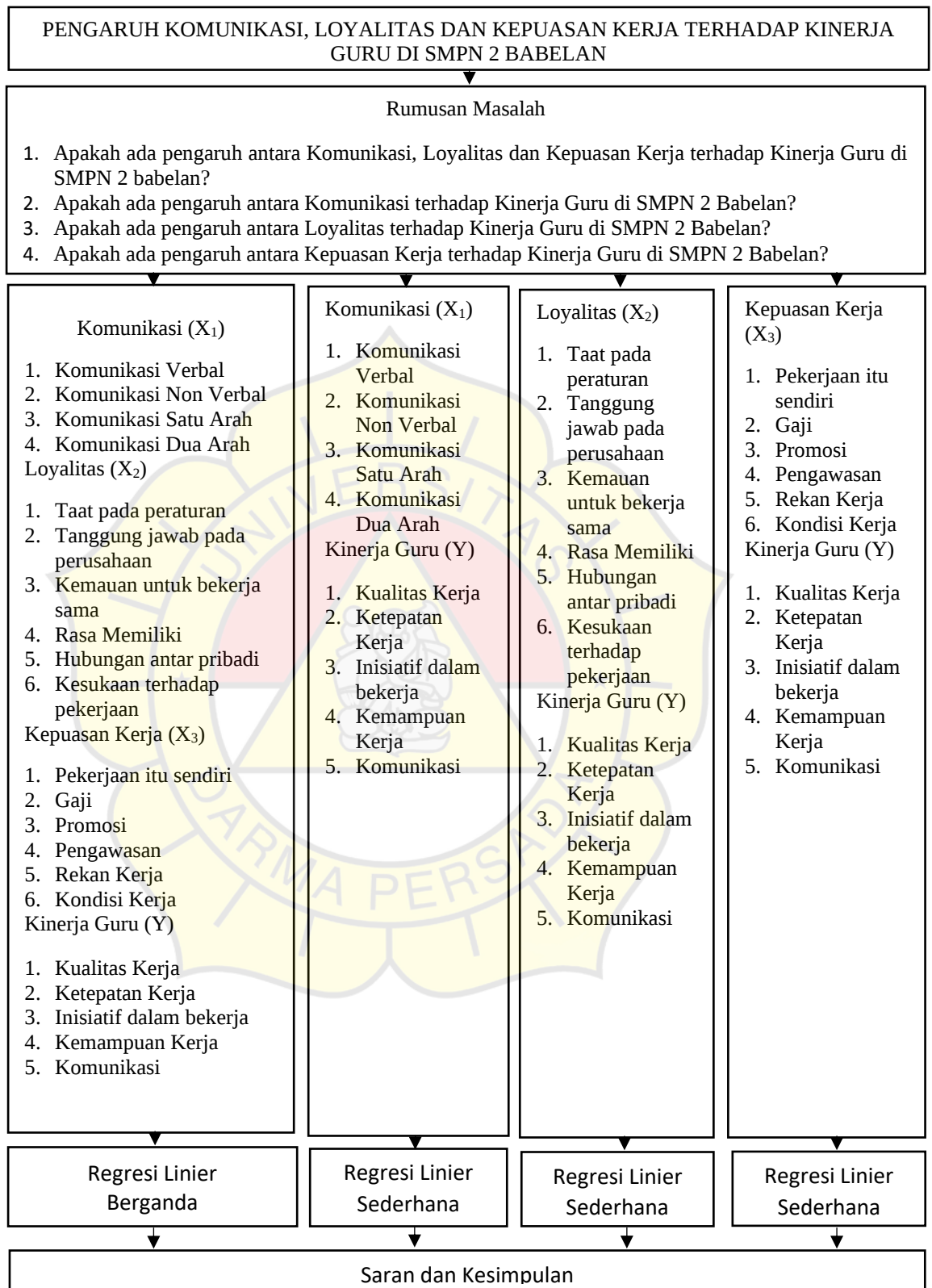
Sumber : Data diolah penulis tahun 2024

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut McGaghie dalam Hayati (2020), Kerangka Pemikiran ialah proses melakukan peraturan dalam melakukan penyajian pertanyaan dalam penelitian dan mendorong penyelidikan atas permasalahan yang menyajikan permasalahan dan konteks penyebab peneliti melaksanakan studi tersebut.

Dimensi penelitian adalah operasionalisasi variabel atau faktor-faktor yang akan dikaji dalam penelitian dan digunakan untuk memberikan arahan bagi pengukurannya. Kegiatan penelitian terpusat pada upaya memahami, mengukur, dan menilai keterkaitan antar variabel.

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya serta permasalahan yang telah dikemukakan, maka sebagai dasar untuk merumuskan hipotesis, berikut kerangka pemikiran teoritis yang dituangkan dalam model penelitian seperti ditunjukkan pada gambar 2.1 berikut :



Sumber : Diolah penulis tahun 2024

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2020) Hipotesis ialah sebuah dugaan sementara dari rumusan permasalahan dalam penelitian yang mana sudah diungkapkan dalam bentuk kalimat pernyataan. Adapun rumusan masalah hipotesis yang dikembangkan dalam penulisan ini adalah :

1. Pengaruh Komunikasi (X_1), Loyalitas (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Guru (Y) di SMPN 2 Babelan

H₀ : Diduga tidak ada pengaruh antara Komunikasi (X_1), Loyalitas (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Guru (Y) di SMPN 2 Babelan

H_a : Diduga ada pengaruh antara Komunikasi (X_1), Loyalitas (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Guru (Y) di SMPN 2 Babelan

2. Pengaruh Komunikasi (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y) di SMPN 2 Babelan

H₀ : Diduga tidak ada pengaruh antara Komunikasi (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y) di SMPN 2 Babelan

H_a : Diduga ada pengaruh antara Komunikasi (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y) di SMPN 2 Babelan

3. Pengaruh Loyalitas (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) di SMPN 2 Babelan

H₀ : Diduga tidak ada pengaruh antara Loyalitas (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) di SMPN 2 Babelan

H_a : Diduga ada pengaruh antara Loyalitas (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) di SMPN 2 Babelan

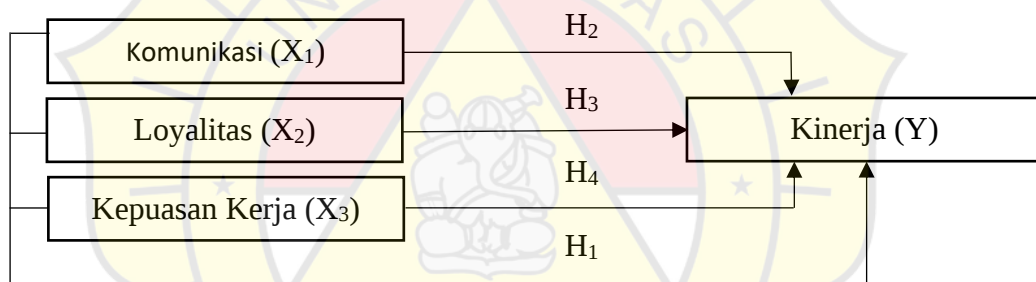
4. Pengaruh Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Guru (Y) di SMPN 2

Babelan

H_0 : Diduga tidak ada pengaruh antara Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Guru (Y) di SMPN 2 Babelan

H_a : Diduga tidak ada pengaruh antara Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Guru (Y) di SMPN 2 Babelan

Dari hipotesis yang diterapkan, dapat dijelaskan hubungan antara variabel Komunikasi (X_1), Loyalitas (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Guru (Y) melalui gambar sebagai berikut :



Sumber : Dibuat oleh penulis tahun 2024

Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

Dari gambar 2.2 diatas terlihat hubungan antara variabel bebas yaitu Komunikasi (X_1), Loyalitas (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3), satu variabel terikat yaitu Kinerja Guru (Y) secara parsial menggunakan rumus persamaan regresi :

$$Y = a + bX.$$

Sedangkan secara simultan rumusan persamaan regresi-nya yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$