

BAB II

LANDASAN TEORI, PENELITIAN SEBELUMNYA DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses yang mengatur berbagai lingkup karyawan, pegawai atau tenaga kerja untuk menunjang organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Manajemen Sumber Daya Manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas dalam suatu organisasi, Manajemen Sumber Daya Manusia juga menganggap bahwa karyawan adalah sebuah kekayaan atau *asset* utama dalam suatu organisasi / perusahaan yang harus dikelola dengan baik, sebab keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan tergantung bagaimana Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mengelola, mengatur serta mengurus karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut para ahli:

Menurut Dessler (2015:4), manajemen sumber daya manusia merupakan proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengkompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi

tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan kerja serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Menurut Handoko dalam Purnaya (2016:2) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatankegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Menurut Mangkunegara (2017:2), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan manajemen yang menitik beratkan pada faktor produksi manusia dengan segala kegiatannya, untuk mencapai tujuan suatu usaha atau organisasi. Sumber daya manusia merupakan investasi yang memegang peranan paling penting dalam perusahaan, tanpa adanya sumber daya manusia yang baik tujuan perusahaan tidak akan berjalan dengan maksimal. Maka tekanan utama sumber daya manusia adalah agar para manajer dapat memelihara hubungan kerjasama yang baik dengan bawahan dan agar setiap

individu berusaha memberikan kontribusi yang terbaik dalam menjalankan tugas masing-masing dalam suatu perusahaan.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi dari manajemen sumber daya manusia sangatlah luas, hal ini disebabkan oleh tugas dan tanggung jawab manajemen adalah mengelola unsur-unsur manusia seefektif mungkin agar memiliki tenaga kerja yang mempunyai *skill*, *attitude*, serta berdaya saing tinggi.

Menurut Hasibuan (2017:21), fungsi dari MSDM adalah terdiri dari perencanaan, penilaian, prestasi, seleksi, pengembangan dan latihan, administrasi gaji dan upah, lingkungan kerja, pengawasan pelaksana pekerja, hubungan perburuhan, kesejahteraan sosial, penilaian dan riset.

Sedangkan menurut Hasibuan (2017:21), meliputi:

a. Perencanaan

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian yang meliputi: pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan,

pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

b. Pengorganisasian

Kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam hubungan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan

Kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menegaskan bawahan agar mengerjakan semua tugas dengan baik.

d. Pengendalian

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan – peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan

penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

e. Pengadaan

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan

perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

f. Pengembangan

Proses peningkatan ketrampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

g. Kompensasi

Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, baik berupa uang maupun barang, kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak artinya dapat memenuhi kebutuhan primer serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dengan berdasarkan internal maupun eksternal konsistensi.

h. Pengintegrasian

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

i. Pemeliharaan

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

j. Kedisiplinan

Merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan. Karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah kegiatan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan – peraturan perusahaan dan norma – norma sosial.

k. Pemberhentian

Putusan hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab–sebab lainnya.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan alat untuk mewujudkan tujuan perusahaan kearah yang lebih baik. Karena keberhasilan suatu usaha tidak semata – mata disebabkan oleh Sumber Daya Alam (SDA) bahkan teknologi yang baik, tetapi bagaimana Sumber Daya Manusia (SDM) mengelola sumber daya alam dan

teknologi yang benar yang fungsinya untuk keberhasilan semua pihak.

3. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017:14), peranan manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebagai berikut:

- a. Menetapkan jumlah, kualitas dan penetapan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job recruitment, dan job evaluation*.
- b. Menetapkan penarikan, selektif, dan penetapan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
- g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.
- h. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilaian kinerja karyawan.

- i. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- j. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonya.

4. Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Dalam setiap kegiatan organisasi dari waktu ke waktu selalu timbul masalah – masalah. Untuk mengatasi masalah – masalah yang timbul, ada beberapa pendekatan – pendekatan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

Menurut Bangun (2012:25), yaitu:

- a. Pendekatan mekanisme

Pendekatan mekanisme adalah suatu pendekatan mendominasi penggunaan mesin dalam kegiatan proses produksi dengan mengganti sebagian tenaga manusia.

Penerapan tenaga mekanis akan menimbulkan berbagai permasalahan baru dalam suatu negara, antara lain:

- 1) Pengangguran teknologis, pendekatan mekanisme berarti mengganti sebagian tenaga manusia dengan mesin dan elektronik. Sebagian besar pekerja akan mengalami kehilangan pekerjaan akibat pengembangan mesin dalam kegiatan proses produksi yang disebut dengan pengangguran teknologi.
- 2) Jaminan mendapatkan pekerja mesin-mesin dan peralatan-peralatan lainnya menjadi lebih penting.

Sehingga menggeser kedudukan manusia hanya sebagai pelayanan mesin saja. Sebagai pekerja pabrik, pekerja akan diancam oleh perkembangan teknologi sehingga mengalami ke kawatiran akan masa depan pekerjaanya dibarengi dengan usia yang semakin tua. Kondisi ini akan menimbulkan perasaan tidak terjamin atas keadaan penghasilan pekerja dimasa akan datang.

3) Serikat buruh. Terbentuknya serikat buruh banyak diakibatkan tidak harmonisnya hubungan antara pemberi kerja dengan pekerja. Dalam kaitan ini, pekerja selalu berada pada posisi yang lemah sehingga selalu merugikan pihak pekerja itu sendiri. Serikat pekerja berfungsi untuk menerima aspirasi para pekerja sehingga dapat meningkatkan martabat pekerja. Pada umumnya, semakin besar serikat pekerja akan memperkuat posisi pekerjaan, sehingga akan merugikan pihak pemberi kerja. Pihak pemberi kerja tidak menginginkan serikat pekerja bertumbuh dan berkembang karena akan mengurangi posisi tawarnya dalam perusahaan. Karena alasan itu, perusahaan cenderung menginginkan penggunaan mesin dibanding dengan penggunaan tenaga manusia.

4) Menurunnya kebanggaan dalam bekerja, untuk mencapai efesiensi sering perusahaan melakukan pengalihan sebagai besar pekerja pada tenaga mesin saja. Maka para pekerja menurut sistem yang ditentukan, kebebasan

bekerja akan semakin berkurang karena mereka melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan sistem pada mesin.

b. Pendekatan paternalisme

Pendekatan paternalisme merupakan pendekatan yang dilakukan manajemen dalam mengambil sikap sebagai seorang ayah dengan mengambil tindakan protektif terhadap para karyawan. Dalam organisasi akan lebih diutamakan kepentingan manusia, dimana kebutuhan – kebutuhan para pekerja diperhatikan oleh perusahaan, seperti pemberian tunjangan, fasilitas perumahan, kendaraan dan program rekreasi. Sudah jelas bahwa penerapan pendekatan paternalisme akan mengurangi tingkat keuntungan yang diperoleh perusahaan. Para pemimpin organisasi selalu memberikan sesuatu yang terbaik kepada para anggota dan perlindungan dari hal-hal yang dapat merugikan mereka, praktek semacam ini dapat membuat para karyawan menjadi kurang dewasa, sehingga mereka kurang cakap dalam bekerja, apalagi dalam pengambilan keputusan.

c. Pendekatan Sistem Sosial

Pendekatan sistem sosial merupakan pendekatan yang melibatkan pihak-pihak di luar organisasi yang memiliki peran sangat penting dalam kegiatan-kegiatan organisasional. Dalam suatu organisasi terdapat banyak bagian yang saling berhubungan antara satu dengan bagian yang lainnya,

organisasi merupakan suatu sistem (*organizational is a system*). Fungsi suatu sistem adalah memproses input menjadi output.

2.1.2 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Karyawan merupakan makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, penggerak, pelaksana, dan pengendalian yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi, dedikasi, dan kecintaan, terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sikap-sikap positif harus dibina, sedangkan sikap negatif hendaknya dihindari sedini mungkin. Sikap-sikap karyawan dikenal kepuasan kerja, stres, dan frustrasi yang ditimbulkan dalam pekerjaan, peralatan, lingkungan, kebutuhan, dan sebagainya.

Menurut Hasibuan (2017:202), kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Menurut Robbins dalam Hamali (2016:200), kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerjaan dan jumlah yang diyakini oleh pekerja yang seharusnya diterima.

Sedangkan menurut Jex dalam Sinambela (2017:302), kepuasan kerja merupakan tingkat efeksi positif seseorang pekerja, kepuasan kerja berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya, sikap tersebut berlangsung dalam aspek kognitif dan aspek perilaku. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi kerja.

Dari definisi-definisi para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dengan mempertimbangkan dan menilai segala aspek yang ada didalam pekerjaan, sehingga timbul dalam dirinya suatu perasaan bahagia atau tidak bahagia terhadap situasi kerja, lingkungan kerja, dan rekan kerja. Apa yang dirasakan oleh karyawan tersebut bisa positif atau negatif tergantung persepsi terhadap pekerjaannya.

2. Teori – Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang memuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya dari pada beberapa lainnya. Menurut Priansa (2016:297), menyatakan teori mengenai kepuasan kerja secara umum adalah:

a. Teori Dua Faktor (*Two-Factor Theory*)

Teori kepuasan kerja menggambarkan kepuasan dan ketidakpuasan berasal dari kelompok variabel yang berbeda yakni *hygiene factors* dan *motivators*. *Hygiene factors* adalah ketidakpuasan kerja yang disebabkan oleh kumpulan perbedaan dari faktor – faktor (kualitas, pengawasan, lingkungan kerja, pembayaran gaji, keamanan, kualitas lembaga, hubungan kerja dan kebijakan organisasi).

b. Teori Nilai (*value Theory*)

Teori kepuasan kerja menjelaskan pentingnya kesesuaian antara hasil pekerjaan yang diperolehnya (penghargaan) dengan persepsi mengenai ketersediaan hasil. Semakin banyak hasil yang diperoleh maka ia akan lebih puas. Teori ini berfokus pada banyak hasil yang diperoleh. Kunci kepuasan adalah kesesuaian hasil yang diterima dengan persepsi mereka.

3. Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja Dampak perilaku dari kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja telah banyak diteliti dan dikaji. Banyak perilaku dan hasil kerja pegawai yang diduga merupakan hasil dari kepuasan atau ketidakpuasan kerja. Hal tersebut tidak hanya meliputi variabel kerja seperti kesehatan dan kepuasan hidup. Berikut ini diuraikan mengenai dampak kepuasan kerja pegawai :

a. *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational Citizenship Behavior (OCB) atau yang lebih dikenal dengan perilaku ekstra peran adalah perilaku pegawai untuk membantu rekan kerja atau organisasi. OCB menurut Schnake dalam Fattah (2017:295), adalah perilaku di luar tuntutan pekerjaan. Perilaku ini meliputi tindakan sukarela pegawai untuk membantu rekan kerja mereka dan organisasi.

b. *Perilaku Menghindar (Withdrawal Behavior)*

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 ada menghindarinya dengan cara yang bersifat permanen, yaitu berhenti atau keluar dari organisasi, atau sementara dengan cara tidak masuk kerja atau datang terlambat. Peneliti memandang *absenteeism* dan *turnover* merupakan fenomena yang saling berhubungan yang didasari oleh motivasi yang sama, yaitu melarikan diri dari pekerjaan yang sangat tidak memuaskan.

c. *Burnout*

Burnout adalah emosional *distress* atau keadaan psikologi yang dialami dalam bekerja. *Burnout* lebih merupakan emosi terhadap pekerjaan. Teori *Burnout* mengatakan bahwa pegawai dalam keadaan *Burnout* mengalami gejala – gejala kelelahan emosi dan motivasi kerja yang rendah, tetapi bukan

depresi. Biasanya terjadi dalam pekerjaan yang langsung berhubungan dengan orang lain seperti pekerja kesehatan dan pekerja sosial. Maslach dan Jonson dalam Fattah (2017:296), menyatakan bahwa *Burnout* terdiri dari tiga komponen yaitu: dispersonalisasi, *emosional exhaustion*, berkurangnya *personal accomplishment*.

d. Kesehatan Mental dan Fisik

Terdapat beberapa bukti tentang adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan kesehatan fisik dan mental. Suatu kajian longitudinal menyimpulkan bahwa ukuran – ukuran dari kepuasan kerja merupakan peramal yang baik bagi panjang umur (*longevity*) atau tentang kehidupan. Salah satu temuan yang penting dari kajian yang dilakukan oleh Kornhauser tentang kesehatan mental dan kepuasan kerja adalah pada level setiap jabatan, persepsi dari pegawai bahwa pekerjaan mereka menuntut penggunaan efektif dari kecakapan – kecakapan mereka berkaitan dengan skor kesehatan mental tinggi. Skor – skor ini juga berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja dari level dan jabatan.

e. Perilaku Kontraproduktif

Perilaku yang berlawanan dengan *organizational citizenship* adalah *counterproductive*. Perilaku ini terdiri dari tindakan yang dilakukan pegawai baik secara sengaja maupun yang tidak sengaja yang merugikan organisasi. Perilaku tersebut meliputi rekan kerja, penyerangan terhadap

organisasi, sabotase, dan pencurian. Perilaku – perilaku tersebut mempunyai berbagai macam penyebab, tetapi seringkali dihubungkan dengan ketidakpuasan dan frustasi di tempat kerja.

f. **Kepuasan Hidup**

Saling mempengaruhi antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan merupakan faktor penting untuk memahami reaksi pegawai terhadap pekerjaannya. Kita cenderung untuk mempelajari kerja terutama di tempat kerja, tetapi pegawai juga berpengaruh oleh kejadian dan situasi di luar tempat kerjanya. Demikian juga sebaliknya, perilaku dan perasaan tentang sesuatu di luar pekerjaan dipengaruhi oleh pengalaman kerja. Kepuasan hidup berhubungan dengan perasaan seseorang tentang kehidupan secara keseluruhan. Hal itu dapat dinilai berdasarkan dimensi tertentu seperti kepuasan dengan area khusus dalam kehidupan, misalnya keluarga atau rekreasi. Dapat juga dinilai secara global sebagai keseluruhan kepuasan terhadap kehidupan.

4. Faktor-Faktor Dalam Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:120), menyatakan bahwa ada lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain:

a. Gaji atau kesejahteraan (*pay*)

Salah satu bentuk komponen financial yang diterima karyawan pada periode waktu tertentu atau kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi yang dirancang dan dikelola dengan prinsip adil dan layak.

b. Kesempatan Promosi jabatan .

Proses pemindahan dan penempatan seorang karyawan pada posisi jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya yang memberi tantangan, tanggung jawab, otoritas, status dan imbalan yang lebih besar dari jabatan yang mereka duduki sebelumnya.

c. Rekan kerja (*cowokers*)

Kesempatan yang dimiliki oleh pekerja untuk bekerja sama dengan pekerja yang lainnya, sehingga mereka dapat bertukar pikiran dan mendiskusikan masalah-masalah yang dihadapi dalam bekerja.

d. Mutu pengawasan.

Kemampuan atasan yang dalam hal ini bertindak sebagai pengawas dalam pemberian bantuan teknis dan dukungan perilaku pada karyawan demikian pula partisipasi yang diciptakan oleh atasan dapat memberikan pengaruh yang substansial terhadap kepuasan kerja karyawan.

e. Jenis pekerjaan atau pekerjaan itu sendiri.

Sikap pekerja terhadap karakter pekerjaan seperti variasi ketrampilan, identitas tugas, signifikansi, dan umpan balik kerja.

Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki dalam Triatna (2015:110), menyatakan kepuasan kerja akan banyak dipengaruhi oleh *reward* dan *panishment* yang diterima dan dipersepsikan oleh individu yang bersangkutan, selain itu kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja pegawai dan persepsi terhadapnya. Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment*)
Kepuasan ditentukan oleh tingkat karakteristik pekerja memberi kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
- b. Perbedaan (*discrepancies*)
Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang tidak akan puas. Sebaliknya, individu akan puas bila menerima manfaat di atas harapan.
- c. Pencapaian nilai (*Value attainment*)
Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individu yang penting.

d. Keadilan

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja.

e. Komponen genetik

Komponen kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

5. Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Stephen Robbins dalam Sinambela (2017:324), mengajukan empat dimensi pengukuran kepuasan kerja, yaitu:

a. 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 kurang menantang cenderung membuat frustrasi dan rasa gagal. Dibawah kondisi menantang-menantang. Sebagian besar pekerjaan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

b. *Reward* yang memadai

Kecenderungan pekerjaan dalam menginginkan 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 pekerjaan mencari uang dan sebab itu promosi merupakan alternatif lain kepuasan kerja. Banyak pula pekerjaan yang mencari kewenangan, promosi perkembangan pribadi, dan status sosial.

c. Kondisi kerja yang memadai.

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

d. Kolega yang mendukung

Pekerjaan 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 pekerjaan dan menunjukkan minat personal terhadap mereka.

2.2. Penelitian Terdahulu

Dalam penulisan ini peneliti menggali informasi dari peneliti- peneliti sebelumnya sebagai bahan perbandingan, baik mengenai kekurangan atau kelebihan yang sudah ada. Adapun hasil penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan acuan dan perbandingan penulis ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil penelitian
1.	Hellen Vera simanjuntak Vol 6. NO 1 tahun 2018	Faktor –faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dosen pada universitas Trunajaya Bontang	Hasil penelitian menyatakan bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi, lingkungan kerja, promosi jabatan, pengawasan terhadap kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh tingkat koefisien korelasi yang sangat kuat yakni sebesar 93,5% selanjutnya bila ditinjau dari koefisien determinan menunjukkan nilai R^2 sebesar 87,50% yang artinya bahwa variasi variable kepuasan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, lingkungan kerja, promosi jabatan, pengawasan sedangkan 12,50% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang

			<p>tidak masuk dalam model. Berdasarkan uji regresi berganda diketahui bahwa variable yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja adalah variabel promosi jabatan, hal ini terbukti dari besarnya nilai <i>standarlize koefisien beta variable</i> promosi jabatan sebesar 0,428 yang mana lebih besar dari pada koefisien variabel independent yang lain.</p>
2.	Bamy Emely 2013	Analisis faktorfaktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di hotel pangeran beach padang	<p>Hasil penelitian me-nyatakan terdapat nilai koefisien determinasi diperoleh nilai <i>Adjusted R Square</i> 0,909 artinya pengaruh variabel independen terhadap dependen adalah sebesar 90,9 %, sedangkan 9,1 % dipengaruhi faktor lain yang tidak dimasukkan dalam metode ini.</p> <p>Berdasarkan hasil uji F dipengaruhi nilai Sig 0,000 < 0,05 artinya variabel</p>

			<p>independen (faktor gaji, faktor pekerjaan itu sendiri, faktor rekan sekerja, faktor atasan, faktor promosi jabatan dan faktor lingkungan kerja) berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja karyawan). Berdasarkan hasil analisis uji regresi parsial (uji T) menunjukkan bahwa variabel faktor gaji, faktor pekerjaan itu sendiri, faktor atasan, faktor promosi jabatan dan faktor lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Sedangkan untuk variabel faktor rekan sekerja tidak memiliki pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.</p>
3	<p>Aisha Tiara Permata Sari, Ella Jauvani Sagala, S.Psi,M.Sc.psikolog,</p>	<p>Analisis faktorfaktor yang mempengaruhi kepuasan kerja</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diambil beberapa kesimpulan,</p>

<p>Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Telkom Dosen Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Telkom</p>	<p>karyawan (Studi kasus: PT. Wilmar Nabati Indonesia)</p>	<p>antara lain: kepuasan kerja karyawan PT. Wilmar Nabati Indonesia menurut hasil analisis data diperoleh persentase kepuasan karyawan sebesar 40,4 %. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan keryawan termasuk dalam kategori rendah. Berdasarkan hasil analisis faktor dari 31 item pernyataan yang dijadikan variabel dalam proses pengolahan data, terbentuk 6 faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Wilmar Nabati Indonesia. Faktor tersebut antara lain: <i>supervision satisfaction,</i> <i>communication</i> <i>satisfaction, reward</i> <i>satisfaction, co-workers</i> <i>satisfaction, benefit</i> <i>satisfaction, dan</i> <i>recognition through</i> <i>performance satisfaction.</i> Selain itu diperoleh tingkat keragaman data sebesar 68,454 %. Jadi dari seluruh</p>
--	--	---

			variabel yang ada dapat dijelaskan oleh enam faktor yang terbentuk sebesar 68,454 %.
4	<p>Erni Hayati Nasution, Said Musnadi, Faisal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala Banda Aceh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala</p> <p>Vol 2. No 1 Tahun 2018</p>	<p>Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai kanwil direktorat jendral kekayaan propinsi Aceh</p>	<p>Berdasarkan hasil uji deskriptif menunjukkan bahwa keterlibatan kerja, beban kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai sudah berjalan dengan baik, karena diperoleh nilai rerata lebih besar daripada nilai rerata harapan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja, beban kerja, budaya organisasi, keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Beban kerja yang dirasakan oleh pegawai juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian terhadap budaya organisasi membuktikan bahwa budaya organisasi, kepuasan kerja pegawai</p>

			berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung keterlibatan, beban kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai.
--	--	--	--

2.3. Kerangka Pemikiran

Tujuan suatu perusahaan adalah mengelola sumber daya manusia yang ada untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Setelah mempelajari teori-teori yang mendukung variable yang akan diteliti. Maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa faktor-faktor kepuasan kerja karyawan.

Adapun alur atau kerangka pemikiran dalam penelitian : Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Dankos Farma. Berikut bagan dari kerangka pemikiran yang dijelaskan melalui gambar 2.1 sebagai berikut:



ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. DANKOS FARMA

1. Apa saja Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dankos Farma ?
2. Apakah faktor -faktor tersebut secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Dankos Farma?

- Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.
1. Faktor gaji atau kesejahteraan (X1).
 2. Faktor rekan kerja(X2).
 3. Faktor mutu pengawasan (X3).
 4. Faktor pekerjaan sendiri (X4).
 5. Faktor peluang untuk berkembang / promosi (X5).

- Kepuasan Kerja (Y)
1. Tantangan pekerjaan.
 2. Reward yang memadai.
 3. Kondisi kerja yang memadai.
 4. Kolega yang mendukung.

Analisis faktor

1. Kompensasi.
2. Hubungan rekan kerja.

Regresi linier berganda

Kesimpulan dan saran

Sumber: Data Diolah Oleh Penulis Tahun 2019

37

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:63), 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 terhadap faktor-faktor yang dikumpulkan, kemudian diambil satu kesimpulan.

Sehubungan dengan permasalahan yang telah dikemukakan dan kemudian memperhatikan 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 Pada PT. Dankos Farma Adalah Faktor Gaji Atau Kesejahteraan, Faktor Rekan Kerja, Faktor mutu Pengawasan, Faktor Pekerjaan itu sendiri, Faktor Peluang Untuk Berkembang/Promosi.
2. Apakah kompensasi (X_1) dan rekan kerja (X_2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi (X_1) dan hubungan rekan kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi (X_1) dan hubungan rekan kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).