

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) suatu ilmu yang mempelajari dan mengatur mengenai hubungan manusia yang bekerja berdasarkan tujuan manajemen POAC Planning (perencanaan), Organizing (mengelola), Actuating (Menjalankan), dan Controlling (pengawasan/mengevaluasi). Manajemen sumber daya manusia sangatlah berkontribusi dalam menjalankan organisasi atau sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan secara optimal.

Menurut (Yuniarsih dan Suwatno, 2016) manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah bagian dari ilmu manajemen yang terfokus terhadap peran sumber daya manusianya dalam suatu kegiatan organisasi. Terdapat pendekatan-pendekatan sumber daya manusia dalam meghadapi masalah yang sering muncul diantaranya:

- Pendekatan Mekanis (Pendekatan Klasik)

Pendekatan mekanis ini menerapkan apabila terjadi masalah pada tenaga kerja maka perusahaan akan memberikan upah minimum. Dalam hal ini menekankan perusahaan mendapatkan tenaga kerja yang murah namun hasil yang didapat memperoleh hasil yang besar.

- Pendekatan Paternalisme (Pendidikan Paternalistik)

Paternalism merupakan suatu konsep perlindungan terhadap tenaga kerja, agar para pegawai tidak berpaling ke perusahaan lain.

- Pendekatan Sistem Sosial (Pendekatan Human Relation)

Pendekatan sistem sosial merupakan pendekatan pemecah masalah dengan mempertimbangkan dari berbagai hal. Apabila dalam perusahaan mengalami masalah maka pendekatan inilah yang akan mengusahakan agar masalah cepat selesai dengan resiko yang didapat sekecil mungkin baik bagi tenaga kerja maupun pimpinan.

2.1.1.1. Fungsi-Fungsi Sumber Daya Manusia

Menurut Mondy R (2008. 4-6) fungsi-fungsi manajemen adalah sebagai berikut:

- Penyediaan Staf

Penyediaan staf yaitu syarat yang harus dimiliki dalam organisasi dengan karyawan-karyawan yang mempunyai keahlian berbeda-beda dan mumpuni agar pekerjaan dapat selesai dengan tepat waktu sesuai tujuan organisasi. Penyediaan staf mencakup analisis pekerjaan, perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, dan seleksi.

- Pengembangan Sumber Daya Manusia (*human resource development/HRD*)

Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah fungsi MSDM utama yang bukan hanya terdapat dari pelatihan dan pengembangan, melainkan juga perencanaan karier individu, pengembangan organisasi, serta manajemen kinerjanya. Pelatihan diterapkan untuk membelajari para karyawan-karyawan terhadap pekerjaannya untuk jangka yang lebih panjang.

- Kompensasi

Kompensasi merupakan gaji yang adil diberikan untuk pekerja dan para karyawan yang terencana yang memberikan kontribusi agar para pegawai merasa dihargai dalam kerjanya agar tercapainya target suatu organisasi. Imbalan ini bisa berwujud salah satu atau kombinasi dari hal-hal berikut ini:

- Kompensasi Finansial Langsung merupakan bayaran yang didapat berupa gaji, komisi, upah, dan bonus.
- Kompensasi Finansial Tidak Langsung (Finansial) merupakan imbalan yang bukan berupa secara langsung berupa cuti dibayar, absem liburan, sakit, serta asuransi pengobatan.
- Kompensasi NonFinansial merupakan kepuasan yang didapat baik dari internal maupun eksternal dari tempat mereka bekerja.

- Keselamatan dan Kesehatan

Keselamatan merupakan benteng untuk karyawan-karyawan yang mengalami kecelakaan pada tempat kerjanya, sedangkan kesehatan merupakan kondisi yang berhubungan baik fisik, mental, maupun emosi para pekerja.

- Hubungan Karyawan dan Perburuhan

Hubungan Karyawan dan Perburuhan merupakan jalinan baik yang harus dibangun oleh para pekerja antar satu sama lain .

2.1.1.2. Peran Strategi Sumber Daya Manusia

Menurut (Yuniarsih dan Suwatno, 2016) peran organisasi SDM pada suatu organisasi bisnis dapat digabungkan dari segi teori sumber daya, yaitu dimana fungsi perusahaan yaitu mengontrol sumber daya atau keahlian seseorang guna melawan kepentingan pasar. Disebutkan juga bahwa SDM memberikan *add value* atau nilai tambah bagi berkembangnya suatu bisnis dan perusahaan .

2.1.2. Budaya Organisasi

2.1.2.1. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Nawawi (2013), Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi acuan sumber daya manusia yang dianut untuk menjalankan kewajiban dan perilaku karyawan dalam sebuah organisasi. Wood dkk. (Moehariono, 2012) mengemukakan bahwa budaya organisasi yaitu sistem yang dapat dipercaya dan nilai yang

dikembangkan dari suatu organisasi engan demikian hal tersebut dapat menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut dapat diartikan bahwa budaya organisasi yaitu aturan atau nilai yang menjadi cermin atas organisasi tersebut. Budaya organisasi yang kurang tersusun dan berkembang akan mempengaruhi mental dan perilaku pegawai dalam melakukan pekerjaanya.

2.1.2.2 Unsur-unsur pembentuk budaya organisasi

- Lingkungan usaha merupakan lingkungan perusahaan yang berjalan yang nantinya akan menjadi penentuan apa yang harus dilakukan untuk mewujudkan keberhasilan.
- Nilai-nilai (*values*) merupakan konsep dasar dan keyakinan dari suatu organisasi.
- Panutan/keteladanan merupakan para insan sebagai panutan agar karyawan lainnya mengikuti keberhasilannya.
- Upacara-upacara (*rites dan ritual*) merupakan acara atau kebiasaan perusahaan dalam memberikan penghargaan atas keberhasilan karyawannya.
- Jaringan (*Network*) merupakan sarana komunikasi informal dalam penyebaran nilai-nilai dari budaya perusahaan.

2.1.2.3 Fungsi –Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins (Moehariono, 2012) fungsi budaya organisasi terhadap organisasi secara umum yaitu :

- 1) Budaya menciptakan perbedaan yang nyata antara satu organisasi dan organisasi lain
- 2) Budaya sebagai suatu rasa identitas atau jati diri untuk anggota-anggota organisasi
- 3) Budaya memberikan kemudahan munculnya keteguhan pada sesuatu yang lebih luas daripada seseorang yang mementingkan diri sendiri atau individual
- 4) Budaya merupakan perekat sosial yang mampu memperlakukan organisasi dengan memberikan standar-standar sesuai sasaran guna dikerjakan oleh karyawan
- 5) Budaya sebagai penuntun mekanisme pembuat arti dan kendali yang menuntun dan membentuk perilaku serta perilaku karyawan dan motivasi kerja yang baik

Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan ketika budaya organisasi dalam suatu perusahaan terlaksana dengan baik yang kemudian karyawan pasti mempunyai komitmen dan loyalitas tinggi terhadap perusahaan tersebut. Sehingga, kinerja karyawan juga akan terlaksana dan terselesaikan sesuai dengan tujuan perusahaan. Rongga (2001) dalam (Setyobudi, 2012) hasil pernyataan bahwa organisasi mempunyai dampak sebesar 69% terhadap kepuasan kerja.

2.1.2.4 Indikator Budaya Organisasi

Indikator Budaya Organisasi menurut Tika (Tariaprillia, 2012) adalah sebagai berikut:

- 1) Misi merupakan cara yang diterapkan dalam tujuan visi suatu perusahaan yang terarah.
- 2) Konsistensi merupakan organisasi yang terintegrasi secara konsisten berdasarkan norma-norma dan nilai-nilai yang terarah walaupun dengan sudut pandang yang berbeda untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.
- 3) Adaptabilitas merupakan dorongan dalam memperoleh kemampuan organisasi dengan resiko yang didapat menjadi pengalaman dan perubahan melakukan perubahan.
- 4) Pelibatan merupakan cara organisasi yang memberdayakan, mengorganisir para karyawan dan mampu mengembangkan SDM agar memiliki kontribusi pada pekerjaan dan tujuan organisasinya.

Selanjutnya, indikator-indikator budaya organisasi Menurut Robbins (Brahmasari, 2004) indikator-indikator untuk mengukur budaya organisasi adalah:

- 1) Nilai-nilai organisasi
- 2) Dukungan manajemen
- 3) Sistem imbalan

- 4) Toleransi dalam berbagi kesalahan sebagai peluang untuk belajar
- 5) Orientasi pada rincian (detil) pekerjaan
- 6) Orientasi pada tim

2.1.3. Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Farida dan Hartono, 2016) menjelaskan lingkungan kerja merupakan kondisi dimana tempat kerja yang nyaman meliputi fisik dan non fisik yang dapat memberikan kesan aman, menyenangkan, perasaan betah/kerasan, dan lain sebagainya. Lingkungan kerja yang kondusif, dan nyaman berakibat langsung meningkatnya kepuasan kerja seorang karyawan (Nugraha dan Surya, 2016). Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi tempat kerja yang sangat penting untuk diperhatikan guna memberikan kenyamanan sehingga pekerjaan dapat terselesaikan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dimana lingkungan kerja merupakan suatu potret realita keadaan karyawan yang membutuhkan suasana kerja nyaman, dan bersih. Sehingga dengan lingkungan kerja yang baik maka mereka akan semangat menyelesaikan pekerjaannya, dipuji atas pekerjaannya, bahkan mendapat reward sehingga karyawan akan merasa puas dalam melakukan pekerjaannya.

- **Macam-macam Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (Pratama, 2014) menyatakan secara garis besar bahwa macam-macam lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan kerja fisik

merupakan keadaan disekitar lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

2. Lingkungan kerja non fisik

merupakan keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja baik dengan atasan atau bawahan maupun sesama rekan kerja lainnya.

Sedangkan Lingkungan Kerja menurut Newstorm (Annisa Q, 2012) ada dua macam lingkungan kerja yaitu:

1. Kondisi fisik dari Lingkungan Kerja

Kondisi fisik merupakan faktor yang lebih nyata dari faktor-faktor lainnya yang dapat memberikan pengaruh terhadap perilaku para pekerja seperti suhu udara, pencahayaan, tingkat kebisingan, macam-macam radiasi udara, polusi udara, warna dinding dan lantai, musik, tumbuh-tumbuhan, ataupun segala sesuatu yang menghiasi tempat kerja.

2. Kondisi Psikologis dan Lingkungan Kerja

Kondisi psikologis inilah juga dapat mempengaruhi kinerja yaitu meliputi perasaan yang bersifat pribadi atau kelompok, pengawasan lingkungan kerja, hubungan antar pimpinan dan karyawan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja serta berpengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja (Farida dan Hartono, 2016) adalah:

- Pewarnaan

Pewarnaan ruangan biasanya memang berengaruh pada diri seseorang. Contoh warna yang biasa dipilih dalam ruangan yaitu warna yang terang seperti putih, biru muda, atau orange karena warna tersebut secara tidak langsung memberi kesan tenang. Sehingga perusahaan diusahakan agar memperhatikan warna ruangan sedemikian rupa agar karyawan merasa betah dan tidak bosan dalam melakukan pekerjaannya.

- Kebersihan

Faktor kebersihan memang sangat terlihat nyata akan kenyamanan seseorang berada dalam lingkungannya. Apabila dalam suatu perusahaan dapat menjaga kebersihan lingkungannya dengan baik, otomatis para karyawan juga akan sangat merasa nyaman dan tidak merasa risih dalam

mengerjakan sesuatu. Seperti apa yang diajarkan dalam islam bahwa “Kebersihan adalah sebagian dari iman”. Jadi memang kewajiban kita untuk selalu menjaga kebersiha kapanpun dan dimanapun.

- **Pertukaran Udara/ Ventilasi**

Faktor udara atau ventilasi yang cukup merupakan sirkulasi udara yang baik menjadi penentu kesehatan. Jadi, pergerakan udara yang masuk maupun keluar membuat asupan udara segar dan bersih terpenuhi. Namun apabila kita bekerja dalam ruangan yang pengap selain kesehatan akan terganggu kita juga tidak akan merasa nyaman.

- **Keamanan**

Perlunya faktor keamanan dalam perusahaan juga harus diperhatikan. Menurut Kristiyana dan Widyaningrum (2018), aman atau selamat adalah kondisi tidak ada kemungkinan malapetaka. Jadi, apabila karyawan merasa aman dalam lingkungan bekerjanya maka mereka akan merasa tenang dalam melakukan pekerjaannya. Begitu juga sebaliknya, apabila keamanan tidak didapat dari tempnya bekerja, maka dalam melakukan pekerjaannya mereka akan selalu merasa gelisah.

- **Saling Menghargai**

Faktor saling menghargai yang dimaksudkan adalah perilaku antar sesama karyawan atau atasan. Apabila sikap

saling menghargai dalam suatu perusahaan baik maka hubungan yang didapat antar sesama rekan kerja dan atasanpun akan menjadi rekat. Bawahan akan menghormati atasan dan tidak akan sungkan untuk menyampaikan pendapat atau keluhannya. Hal ini yang akan menjadikan perusahaan akan berjalan maksimal sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

2.1.3.3 Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator yang baik dijelaskan menurut T. Hani Handoko (Sulistyaningrum, 2012) sebagai berikut:

- 1) Ruang yang tertata dengan baik sehingga karyawan dapat leluasa bekerja
- 2) Pencahayaan yang cukup sehingga mampu mendukung karyawan dalam melakukan pekerjaannya
- 3) Drainase atau ventilasi yang baik sehingga atmosfer dalam ruangan bekerja sehingga tidak menimbulkan kelembapan dan ketidaknyaman.

Selanjutnya, indikator-indikator lingkungan kerja Menurut Irvianti dan Verina (Sedarmayanti, 2011) indikator-indikator untuk mengukur lingkungan kerja adalah:

- 1) Penerangan
- 2) Suhu udara
- 3) Sirkulasi udara
- 4) Ukuran ruang kerja

- 5) Tata letak ruang kerja
- 6) Privasi ruang kerja
- 7) Kebersihan
- 8) Suara bising
- 9) Penggunaan warna
- 10) Peralatan kantor keamanan kerja
- 11) Musik ditempat kerja
- 12) Hubungan sesama reekan kerja
- 13) Hubungan kerja antara atasan dan bawahan

2.1.4. Motivasi

2.1.4.1 Pengertian Motivasi

Menurut (Fahmi, 2016) motivasi merupakan aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Farida dan Hartono (2016), mengemukakan motivasi adalah pemberian suatu energi yang memberikan rasa antusias kerja seseorang supaya dapat bekerja tidak individual, bekerja efektif, serta tersusun dengan seluruh kemampuannya guna tercapai kepuasan.

Berdasarkan pendapat dari para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah segala upaya yang berasal dari dalam diri seseorang maupun dari luar yang dapat mempengaruhi hasrat semangat bekerja dengan mengarah pada suatu tujuan. Menurut Farida dan Hartono (2016), terdapat 2 metode motivasi yaitu motivasi langsung dan motivasi tak langsung.

Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja dijelaskan Menurut (Djamaludin, 2009) bahwa motivasi kerja sangat diperlukan terhadap karyawan sebagai pendorong sehingga terwujudnya hasil yang baik, semangat kerja individu dan memaksimalkan pekerjaannya, oleh karena itu motivasi kerja yang baik adalah sebagai pendorong terciptanya kepuasan kerja yang tinggi pula.

2.1.4.2 Teori-Teori Motivasi

Menurut Kristiyana dan Widyaningrum (2018: 34-36), terdapat teori-teori motivasi, yaitu:

1) Teori Abraham H. Maslow (Teori Kebutuhan)

Teori yang dikembangkan Abraham Maslow berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat kebutuhan, yaitu:

- Kebutuhan fisiologikal (*physiological needs*), seperti: rasa lapar, haus, istirahat dan sex.
- Kebutuhan rasa aman (*safety needs*), tidak dalam arti semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.
- Kebutuhan dan kasih sayang (*love needs*)
- Kebutuhan harga diri (*esteem needs*), yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status dan
- Aktualisasi diri (*self actualization*), dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi

yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kebutuhan nyata.

2) Teori McClland (Teori Kebutuhan Berprestasi)

Teori McClland dikenal dengan teori kebutuhan untuk mencapai prestasi (*Need for Achievement*). Menyatakan bahwa motivasi setiap orang berbeda-beda, tergantung kebutuhan seseorang dalam mencapai prestasi.

3) Teori Herzberg (Teori Dua Faktor)

Menurut teori ini menjelaskan bahwa motivasi bersifat intrinsik atau dari dalam diri seseorang. Menurut Herzberg faktor motivasional yaitu pekerjaan yang dimiliki, keberhasilan yang dicapai, kesempatan berkembang, perkembangan karier yang diakui orang lain.

4) Teori Penetapan tujuan (Goal Setting Theory)

Mekanisme motivasional yang dikemukakan Edwin Locke antara lain:

- Tujuan-tujuan yang memberikan perhatian
- Tujuan-tujuan mengatur rencana
- Tujuan-tujuan meningkatkan prestasi
- Tujuan-tujuan menunjang strategi-strategi dan wacana

5) Teori Victor H. Vroom (Teori Harapan)

Victor H. Vroom dalam bukunya yang berjudul “*Work And Motivation*” motivasi merupakan hasil dari apa yang didapat sesuai dengan apa yang diharapkan. Jadi apabila besar suatu harapan yang akan dicapai maka seseorang akan bergairah dalam mencapai apa yang diinginkan, begitu juga sebaliknya apabila harapan yang akan dicapai kecil maka gairah dalam mewujudkan keinginannya juga rendah.

6) Teori Kaitan Imbalan dengan Prestasi

Teori ini menyatakan bahwa motivasi memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing. Terdapat kesepakatan bahwa motivasi berkaitan juga dengan prestasi yang diperoleh dari setiap individu.

2.1.4.3 Indikator-Indikator Motivasi

Adapun indikator-indikator motivasi menurut ((Fanny putrinimgrum dkk)) dalam (Setyobudi, 2012) meliputi:

- 1) Karyawan memperoleh kebutuhan yang layak
- 2) Karyawan merasa aman dan nyaman saat bekerja
- 3) Karyawan memiliki hubungan yang baik antar sesama karyawan
- 4) Perusahaan memberikan waktu kerja yang efisien
- 5) Perusahaan memberikan kesempatan memberikan karyawan pengetahuan dan peatihan.

Selanjutnya, indikator-indikator untuk mengukur motivasi menurut Brahmajari dan Suprayetno (2008), adalah:

- 1) Kebutuhan berprestasi (*need for achievement*)
- 2) Kebutuhan fisik (*psychological need*)
- 3) Kebutuhan rasa aman (*safety need*)

2.1.5. Kepuasan Kerja

2.1.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Siagian (Widodo, 2014) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. (Mila Badriyah, 2015) juga mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaannya atau perilaku kerja terhadap masing-masing.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yaitu kondisi suasana hati para insan mengenai pekerjaannya berdasarkan apa yang diperoleh sesuai dengan yang diinginkan baik dari lingkungan kerjanya maupun hubungan dengan rekan kerja. (Bacotic, 2013) menjelaskan kepuasan kerja kerap ditunjukkan oleh karyawan dengan cara mereka menyukai pekerjaan tersebut serta tingkat kesenangannya saat mengerjakan pekerjaan, umumnya dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah kenyamanan serta hubungan yang positif antar sesama karyawan.

2.1.5.2 Teori-Teori tentang Kepuasan Kerja

Menurut (Prawirodirdjo, 2007) menjelaskan beberapa teori kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Teori Dua Faktor dari Herzberg (1986) Dikembangkan oleh Frederick Herzberg bertitik tolak dari teori hirarki kebutuhannya Abraham Maaslow. Dua faktor ini menyebabkan terjadinya rasa puas dan tidak puas yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) yang dikenali pada pegawai tidak puas meliputi kebijakan perusahaan, upah, kondisi kerja, kualitas kerja, dan faktor permotivasi (*motivations factors*) dikenali pada pegawai puas meliputi dorongan, tanggung jawab atas kerjanya, mampu bekerja sama, berprestasi, kesempatan untuk maju.
2. Teori Pengharapan (*expectancy theory*), usaha yang dipengaruhi atas hasil yang telah diharapkan pegawai tersebut. Victor H. Vroom menjelaskan bahwa motivasi merupakan apa yang diharapkan dan menginginkan sesuatu, yang akan membawanya:
 - a. *Outcome*, adalah nilai yang didapatkan karyawan berupa upah, kesempatan untuk maju, dan penghargaan.
 - b. *Comparison person*, pegawai yang sama, namun dalam pekerjaannya memiliki progress dari peerjaan sebelumnya.

Menurut teori ini dikatakan tidak puas dan puas dapat dilihat dari hasil perbandingan *input-outcome* dirinya dengan *input-outcome (comparison person)*.

3. Teori Perbedaan (*Discrepancy theory*) dikemukakan oleh Proter bahwa mengukur tingkat kepuasan pegawai dengan menghitung selisih apa yang diharapkan pegawai dengan apa yang didapat atau dirasakan pegawai.
4. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need fulfillment theory*) teori ini mengemukakan akan dinyatakan puas apabila kebutuhan pegawai telah terpenuhi, sebaliknya akan muncul ketidakpuasan apabila yang dibutuhkan tidak terpenuhi.

2.1.5.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut (Sutrisno, 2014:80) dalam (Astuti dan Iskandar, 2015) sebagai berikut:

- a) Faktor Psikologis, merupakan faktor dari dalam jiwa yang meliputi ketentraman, kenyamanan, ketenangan, sikap dalam bekerja, bakat, dan skill.
- b) Faktor sosial, merupakan faktor bagaimana bersosialisasi dengan sesama rekan kerja maupun atasan dalam lingkungan kerja.
- c) Faktor finansial, merupakan faktor yang dibutuhkan setiap karyawan meliputi gaji, imbalan, jaminan kesejahteraan, tunjangan maupun fasilitas-fasilitas yang didapat dari tempat bekerja.

2.1.5.4 Pentingnya Kepuasan Kerja Bagi Karyawan

Berdasarkan penjelasan diatas pentingnya kepuasan bagi karyawan berpengaruh baik dari internal maupun eksternal sebagai berikut:

1. Disiplin, ketika karyawan telah merasa puas dalam kerjanya maka akan muncul rasa kesadaran atas perilakunya. Mereka akan berusaha meminimalisir pelanggaran dengan harapan akan berlanjut pada perilaku-perilaku dimasa yang akan datang.
2. Absensi yang baik, karyawan yang mendapatkan rasa puas dalam bekerja cenderung memperhatikan kehadiran tepat waktu dan tidak mangkir dalam absensinya.
3. Berkurangnya Turnover, kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi proporsi pegawai lebih lama bertahan. Hal ini pastinya juga akan meminimalisir biaya pengeluaran dari perusahaan.

2.1.5.5 Indikator- Indikator Kepuasan Kerja

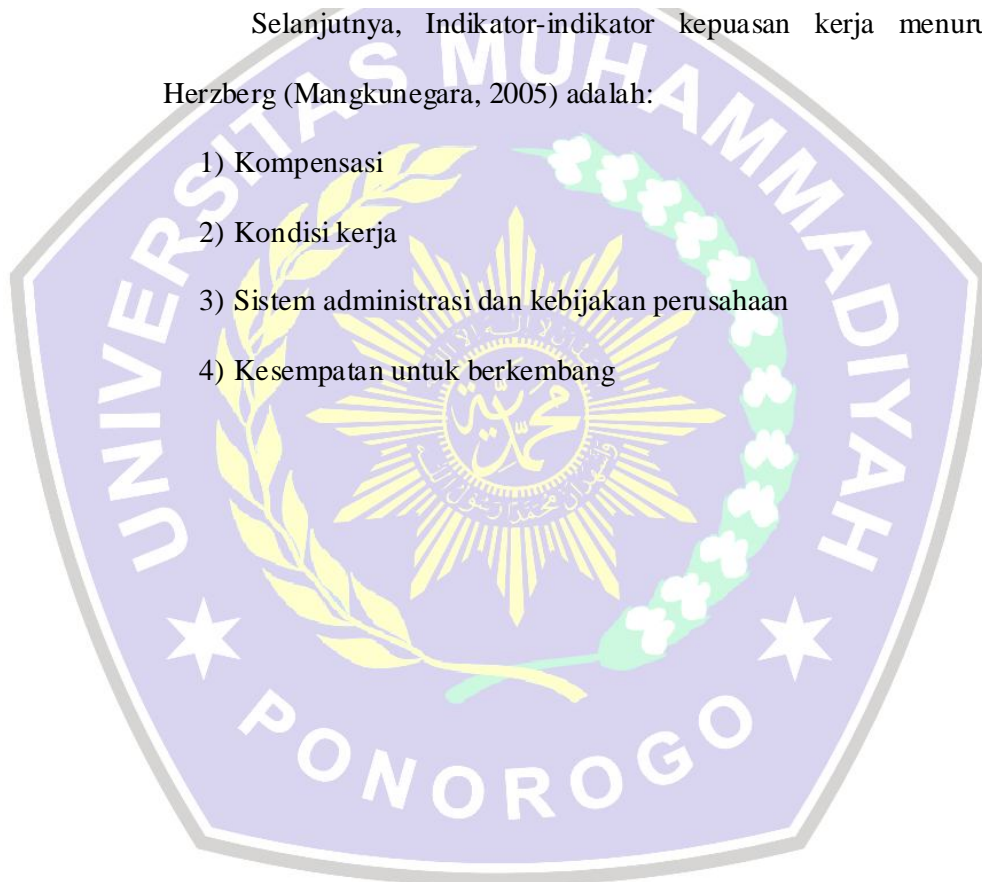
Terdapat beberapa indikator-indikator kepuasan kerja menurut Umar (Tito, 2009: 165) dalam (Sinaga dan Marzolina, 2017) yaitu:

- 1) Tingkat kepuasan dalam pemberian kompensasi atau imbalan yang diterima (tingkat kepuasan terhadap dana kesejahteraan dan penerimaan gaji).

- 2) Tingkat kepuasan terhadap promosi (baik terhadap kepuasan pemberian promosi jabatan dan tingkat kepuasan diikutsertakan dalam pelatihan/pendidikan).
- 3) Tingkat kepuasan terhadap lingkungan kerja (tingkat kepuasan terhadap kondisi kantor dan tingkat kepuasan suasana rasa aman dan ketenangan).

Selanjutnya, Indikator-indikator kepuasan kerja menurut Herzberg (Mangkunegara, 2005) adalah:

- 1) Kompensasi
- 2) Kondisi kerja
- 3) Sistem administrasi dan kebijakan perusahaan
- 4) Kesempatan untuk berkembang



2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian Terdahulu tentang Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi dengan Kepuasan Kerja

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno (2008)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)	Uji Validitas Uji Reabilitas Asumsi Klasik Analisis Regresi Linier Berganda	Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

				<p>Variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.</p> <p>Variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.</p> <p>Variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.</p> <p>Variabel kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.</p>
2	Ni Made	Pengaruh Gaya	Uji	Variabel gaya

	<p>Ria Satyawati dan I Wayan Suartana (2014)</p>	<p>Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak pada Kinerja Keuangan</p>	<p>Validitas Uji Reabilitas Analisis Pengaruh SEM Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan. Variabel budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja keuangan. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja</p>
--	--	--	--	---

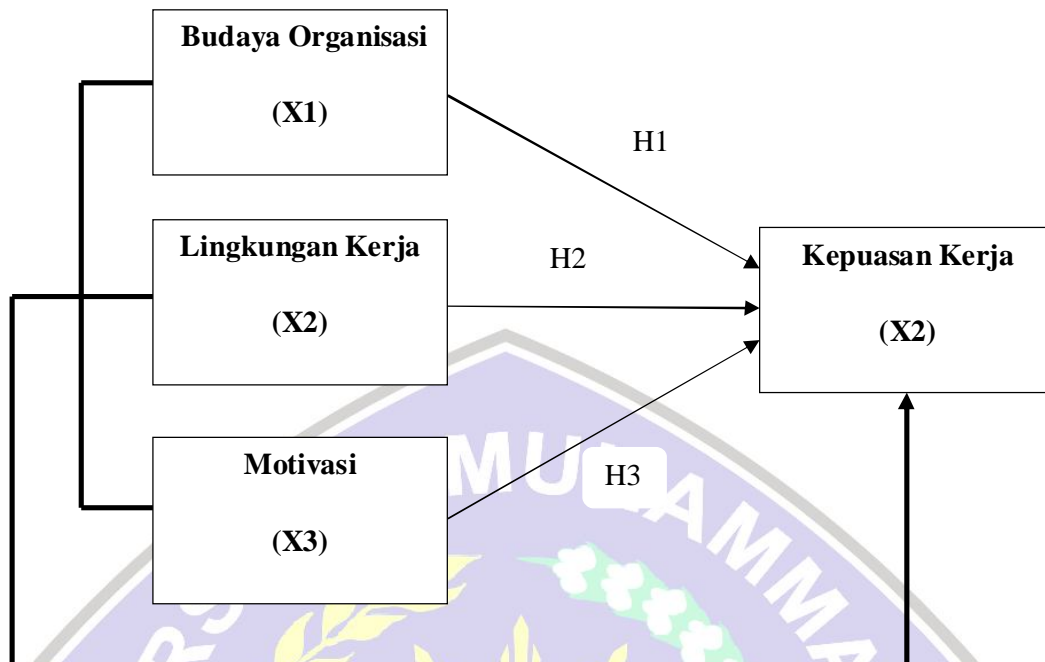
				keuangan.
3	Made Bayu Indra Nugraha dan Ida Agus Ketut Surya (2016)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja	Uji Validitas Uji Reabilitas Asumsi Klasik Analisis Regresi Linier Berganda	Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Sumber : Diolah dari dari berbagai jurnal penelitian, 2018

2.3. Kerangka Pemikiran

Menurut Uma Sekaran (Sugiyono, 2017) kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Berikut adalah kerangka pemikiran penelitian ini:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

Keterangan :

→ : Pengaruh secara Parsial

→ : Pengaruh secara Simultan

2.4. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara berdasarkan suatu obyek yang akan diteliti, sampai ada bukti yang terkumpul dan terdapat kebenarannya. (Arikunto, 2014).

2.4.1 Budaya Organisasi (X) dan Kepuasan Kerja (Y)

Budaya organisasi merupakan aturan yang dipercayai dan nilai yang dianut oleh organisasi dimana hal tersebut sebagai cerminan dari anggota organisasinya sendiri Wood dkk. (Moehariono, 2012)

Hasil penelitian terdahulu (Brahmasari dan Suprayetno, 2008) menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya kepuasan kerja yang meningkat tergantung dari budaya organisasi yang baik juga.

Penelitian yang lain dilakukan Satyawati dan Suartana (2014) budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Semakin baik penerapan budaya organisasi maka akan semakin tinggi juga kepuasan kerja karyawannya.

H1 : Budaya Organisasi (X) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada PT. PLN (Persero) – UP3 Madiun ULP Dolopo.

2.4.2 Lingkungan Kerja (X) dan Kepuasan Kerja (Y)

Menurut Farida dan Hartono (2016), mendefinisikan lingkungan kerja merupakan kondisi tempat kerja yang baik meliputi fisik dan non fisik yang memberikan perasaan senang, suasana aman, nyaman, dan betah.

Penelitian terdahulu (Nugraha dan Surya, 2016) menjelaskan bahwa lingkungan memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan indikator paling berpengaruh di variabel lingkungan kerja adalah warna ditempat kerja memberikan kenyamanan saat bekerja.

Penelitian lain yang dilakukan Kusuma dkk. (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya dengan lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kepuasan kerja pula.

H2 : Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada PT. PLN (Persero) – UP3 Madiun ULP Dolopo.

2.4.3 Motivasi Kerja (X) dan Kepuasan Kerja (Y)

Menurut Fahmi (2016), motivasi merupakan aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.

Hasil penelitian terdahulu (Brahmasari dan Suprayetno, 2008) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya bahwa motivasi kerja sangat dibutuhkan oleh seorang karyawan guna mencapai suatu kepuasan kerja yang tinggi meskipun menurut sifatnya kepuasan kerja itu sendiri memiliki tingkat sangat relatif atau berbeda antara satu orang dengan orang lainnya.

Penelitian lain yang dilakukan (Djamaludin, 2009) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan karena sangat dibutuhkan oleh karyawan untuk mendorong pencapaian hasil yang memuaskan, semangat kerja individu dan memaksimalkan pekerjaannya, oleh karena itu motivasi kerja yang baik dapat menjadikan pendorong terwujudnya kepuasan kerja yang tinggi pula.

H3 : Motivasi (X3) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada PT. PLN (Persero) – UP3 Madiun ULP Dolopo.

2.4.4 Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Motivasi (X3), dengan Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan pada proses penyusunan Hipotesis 1, Hipotesis 2, dan Hipotesis 3 peneliti dapat menarik kesimpulan dengan hipotesis sebagai berikut:

H4 : Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Motivasi (X3) saling berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

