

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a) Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menejemen dalam sebuah perusahaan atau organisasi merupakan alat yang digunakan dalam pencapaian suatu tujuan yang diinginkan. Manajemen perusahaan yang baik akan mempermudah mewujudkan tujuan suatu organisasi.

Menurut Widodo (2015) Manajemen sumber daya manusia atau yang sering dikenal MSDM adalah suatu proses yang dilakukan tuntut mengevaluasi kebutuhan sumber daya manusia, serta mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia dengan cara memberikan penugasan yang tepat sesuai bidangnya, supaya dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan pada perusahaan dimana sdm berada.

Menurut Bangun (2012) Sumber Daya Manusia merupakan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan karyawan atau staff, dan pengawasan, terhadap pemeliharaan, pengadaan, pemberian upah/kompensasi, pengintegrasian, pengembangan, dan pemisahan tenaga kerja guna untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

Menurut Umi Farida (2017), Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dari suatu kegiatan pengadaan, pengembangan, dan pemeliharaan sumber daya manusia dengan tujuan untuk mencapai tujuan

individu maupun suatu organisasi. MSDM adalah manajemen yang berfokus dalam ketenaga kerjaan/bidang personalia/sumber daya manusia atau suatu bidang ilmu yang digunakan untuk mempelajari mengatur proses dalam pemanfaatan SDM secara efektif serta efisien guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan memberikan kepuasan terhadap semua pihak.

Menurut Hasibuan (2013), MSDM merupakan suatu ilmu atau cara dalam mengatur hubungan dan peranan sumber daya atau tenaga kerja dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan yang berkelanjutan supaya mencapai tujuan yang telah ditentukan perusahaan dengan efektif dan efisien.

b) Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Umi Farida (2017) adapun fungsi-fungsi SDM diantaranya sebagai berikut :

1) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah menentukan terlebih dahulu langkah-langkah yang akan dilakukan guna membantu dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Merencanakan merupakan proses mempersiapkan dan memperhitungkan program atau kegiatan yang dilakukan kedepannya dengan matang untuk mengurangi resiko/kendala dalam pencapaian tujuan perusahaan.

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah pengelompokan sumber daya manusia (sdm) sesuai dengan tugas dan menetapkan tanggung jawab serta wewenang sdm guna untuk mencapai tujuan perusahaan.

3) Pengarahan (*Actuating*)

Pengarahan merupakan suatu usaha untuk memberikan saran-saran, bimbingan, instruksi atau perintah kepada bawahan dalam melakukan tugas yang diberikan sehingga dapat dikerjakan dan dilaksanakan dengan maksimal.

4) Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan adalah melakukan penilaian terhadap kinerja, memeriksa atau mengevaluasi hasil kerja apakah sudah sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan atau belum.

2. Kepuasan Kerja

a) Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Badriyah (2015) kepuasan kerja merupakan perasaan yang muncul pada dalam diri seorang karyawan, perasaan terhadap aspek yang menyenangkan ataupun kurang menyenangkan tentang pekerjaan yang dimiliki saat ini dengan persepsi masing-masing individu.

Menurut Handoko (2013) kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan keadaan emosional seorang karyawan dalam memandang pekerjaan yang dimiliki. Keadaan senang dan tidak senang dalam mengerjakan apa yang telah dibebankan kepada mereka.

Robbins dan Judge (2008)), Kepuasan kerja karyawan merupakan segala sesuatu kondisi emosional yang dirasakan secara positif tentang suatu pekerjaan yang berasal dari evaluasi pekerjaannya. Setiap karyawan pasti memiliki suatu tingkat rasa kepuasan kerja yang berbeda-beda, tergantung penilaian yang berlaku pada karyawan tersebut. Karyawan semakin memiliki penilaian yang tinggi terhadap implementasi yang diharapkan, maka semakin tinggi pula rasa kepuasan kerjanya.

Handoko dalam Badriyah (2015) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang dirasakan oleh seorang pegawai atau karyawan. Perasaan yang dirasakan bersifat individual yakni apa yang dirasakan satu dengan yang lain berbeda-beda. Kepuasan kerja dapat dirasakan jika karyawan tersebut mendapatkan apa yang sudah diharapkannya sesuai dengan apa yang didapatkan saat ini, namun jika harapannya tidak sesuai dengan yang diterima maka karyawan tidak merasakan kepuasan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional yakni perasaan karyawan yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya tentang apa yang diterima seorang karyawan melebihi atau sesuai dengan apa yang diharapkan.

b) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2008) menyatakan bahwa faktor – faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1) Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan yang dimiliki saat ini menjadi kepuasan tersendiri bagi seorang karyawan, pekerjaan yang diberikan menjadi kesempatan untuk terus belajar, kesempatan untuk menyelesaikan tanggung jawab serta menambah pengalaman dan kemajuan berfikir dalam diri karyawan.

2) Upah/ Gaji

Upah/Gaji menjadi kepuasan pada diri karyawan. Gaji yang diterima merupakan wujud imbalan atas apa yang telah dikorbankan pada perusahaan. Imbalan yang diterima sesuai dengan yang diharapkan dan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya maka karyawan akan merasa puas.

3) Kesempatan Promosi

Promosi merupakan kesempatan untuk maju dalam sebuah organisasi, promosi yang diberikan dapat mempengaruhi kepuasan karyawan, karena dengan adanya kesempatan promosi karyawan mempunyai harapan untuk kehidupan yang lebih baik, macam promosi seperti naik jabatan, kenaikan gaji dll

4) Kelompok kerja

Kelompok kerja bisa dikatakan rekan kerja adalah hal yang tidak luput dari tempat kerja. Kelompok kerja membuat suasana bekerja lebih rileks dan menyenangkan dalam menyelesaikan pekerjaan. Rekan kerja yang menyenangkan menjadi sumber kebahagiaan dan kepuasan para karyawan dalam bekerja.

5) Kondisi kerja/ Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan senang dan tidak jenuh dalam belakukan pekerjaannya, namun jika lingkungan kerja rapuh atau tidak nyaman (berisik,panas,kotor) menjadikan karyawan tidak nyaman dalam bekerja dan kurang bersemangat menyelesaikan pekerjaannya.

c) Indikator Kepuasan Kerja

1. Kepuasan dengan gaji

Gaji/balas jasa yang diberikan haruslah sesuai dengan apa yang dikorbankan/ dikerjakan karyawan. Gaji yang terlalu rendah menjadikan karyawan kuran bersemangat dalam bekerja.

2. Kepuasan dengan tugas/pekerjaan

Tugas yang diberikan jika sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai maka akan menimbulkan kepuasan kerja pegawai. .

3. Kepuasan dengan rekan kerja

Rekan kerja yang baik dan mampu bekerja sama dalam melakukan pekerjaan akan menjadikan kepuasan tersendiri dalam diri karyawan.

4. Mencintai pekerjaan

Karyawan akan merasakan puas jika mencintai pekerjaan yang dilakukan, karena dengan mencintai pekerjaan akan merasa senang dan tidak terbebani dengan pekerjaan.

3. Kompetensi

a) Pengertian Kompetensi

Menurut Mangkunegara (2012) “Kompetensi ada kemampuan yang dimiliki seseorang yang berhubungan dengan karakteristik kepribadian, pengetahuan serta keterampilan yang mempengaruhi kinerja seseorang secara langsung”.

Menurut Agency dalam Sudarmanto (2009) mengungkapkan bahwa “Kompetensi sebagai kemampuan dalam melaksanakan aktivitas dalam suatu pekerjaan dengan sesuai fungsi dan standart kerja yang diharapkan”. Kompetensi merupakan suatu hal yang tidak lepas dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang dalam suatu bidang tertentu, sehingga dengan kompetensi yang dimiliki tersebut seseorang mampu mengerjakan tugas dengan maksimal dan sesuai keinginan.

Menurut Boyatzis dalam bukunya Parulin & Nurianna, (2008) mengemukakan bahwa Kompetensi didefinisikan sebagai “kapasitas yang ada pada seseorang yang dapat membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan dalam pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan”.

Sedangkan menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yaitu “Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standart yang ditetapkan”.

Menurut Wibowo (2016), kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang yang dilandasi dengan pengetahuan, sikap kerja, dan keterampilan untuk melakukan suatu tugas/pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan pengertian kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dan mengaplikasikan pengetahuan serta keterampilannya dalam setiap hal sesuai standar yang telah ditetapkan.

b) Karakteristik Kompetensi

Karakteristik Kompetensi Menurut Spencer dalam Moehariono (2010) berupa karakteristik kompetensi terdiri dari :

1) Watak (*Traits*)

Watak merupakan perilaku atau sikap yang dimiliki seseorang dalam merespon sesuatu dengan cara-cara tertentu.

2) Motif (*Motive*)

Motif merupakan suatu keinginan seseorang yang secara konsisten difikirkan dan terus diingat dan mengakibatkan suatu tindakan.

3) Bawaan (*Self-concept*)

Bawaan merupakan sikap atau perilaku dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang.

4) Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan merupakan suatu ilmu yang diperoleh melalui informasi/pembelajaran pada bidang tertentu.

5) Keterampilan atau Keahlian (*Skill*)

Keterampilan atau Keahlian merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan tugas tertentu, baik secara fisik maupun mental.

c) Indikator Kompetensi Kerja

Menurut Sutrisno (2011) indikator dari dari kompetensi kerja sebagai berikut:

1. *Knowledge* (pengetahuan)

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang pada bidang tertentu.

2. *Skill* (keterampilan)

Keterampilan adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman.

3. Sikap Kerja

Sikap kerja merupakan perasaan yang ada pada diri seseorang tentang pekerjaannya yang ditunjukkan melalui respon yang diberikan antara positif atau negative, hal tersebut terjadi karena adanya perasaan puas atau tidak puas, suka atau tidak pada diri seseorang.

4. Kemampuan

Kemampuan adalah sifat yang dibawa sejak lahir/dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya. Kemampuan yang dimiliki menunjang penyelesaian tugas supaya cepat selesai.

4. Fasilitas Kerja

a) Pengertian Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja yang diberikan pada sebuah organisasi sangatlah penting, fasilitas yang diberikan dapat menunjang pekerjaan cepat selesai dan menjadi lebih maksimal. Fasilitas yang memadai serta lengkap dan sesuai kebutuhan akan menghasilkan hasil kerja yang lebih baik dan maksimal dan memudahkan kinerja para pegawai, selain itu perusahaan atau organisasi lebih mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Moenir (2011) fasilitas merupakan sarana prasarana berbentuk fisik yang berupa peralatan dan perlengkapan yang digunakan sebagai penunjang kegiatan berfungsi memudahkan pencapaian tujuan kegiatan yang dilakukan.

Menurut Husnan dalam Pangarso, (2016) Fasilitas kerja merupakan pelayanan perusahaan yang diberikan kepada karyawan guna menunjang kebutuhan kinerja karyawan, sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja dan produktifitas karyawan yang ada didalamnya.

Menurut Ovidiu, (2018) Fasilitas kerja adalah suatu perlengkapan kerja yang disediakan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan dalam menyelesaikan suatu tuntutan pekerjaan. Fasilitas kerja mendukung penyelesaian pekerjaan karyawan dan mempermudah kinerjanya. Adanya fasilitas kerja akan membuat karyawan lebih produktif atau berkinerja lebih baik. Ditambahkan oleh Bary (2012) fasilitas kerja merupakan suatu sarana prasarana yang diberikan perusahaan untuk mempermudah dan mendukung jalan nada perusahaan

yang bertujuan mencapai apa yang telah ditetapkan oleh pimpinan/pemegang kendali.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan pengertian fasilitas kerja adalah sarana prasarana penunjang kerja bagi para karyawan untuk melakukan/menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, fasilitas kerja akan berdampak positif bagi proses kerja suatu perusahaan jika fasilitas yang disediakan memadai.

b) Macam-macam Fasilitas Kerja

Menurut Bary (2012) macam-macam fasilitas kerja adalah sebagai berikut

1) Mendapatkan Reward

Reward pada perusahaan tidak harus berupa benda atau materi namun juga dapat berbentuk pujian atau apa saja yang membuat para karyawan senang. Pimpinan harus memperhatikan pemberian reward untuk membuat kenyamanan dan kepuasan karyawan agar bekerja lebih semangat dan lebih baik.

2) Memperoleh Insentif yang sesuai

Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat diberikan bonus guna meningkatkan semangat kerja dan tetap mempunyai kinerja yang baik.

3) Mendapatkan Lingkungan Kerja Yang Nyaman

Fasilitas merupakan faktor penentu karyawan merasa nyaman dan aman dalam bekerja sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Fasilitas kerja yang dapat menentukan lingkungan kerja karyawan adalah:

a) Fasilitas kelengkapan kerja.

Kelengkapan kerja merupakan semua barang atau benda yang bersifat fisik yang digunakan dalam menunjang pekerjaan cepat selesai, fasilitas perlengkapan mempunyai fungsi sebagai pelancar dan pelengkap alat bantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

b) Fasilitas sosial

Selain kelengkapan kerja sebagai penunjang kerja fasilitas social juga harus diperhatikan bagi organisasi/perusahaan, karena fasilitas social merupakan kebutuhan individu karyawan dalam kehidupan sehari-hari. Fasilitas social dalam perusahaan antara lain adanya kamar mandi, kantin, tempat ibadah, penyediaan fasilitas kesehatan dll.

c) **Indikator Fasilitas Kerja**

Menurut Vonny (2016) indikator fasilitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Sesuai Kebutuhan

Fasilitas kerja yang disediakan dapat di gunakan sesuai kebutuhan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau tugasnya.

2. Peralatan dan perlengkapan yang lengkap

Peralatan dan perlengkapan yang lengkap akan menunjang kinerja karyawan menjadi lebih efektif dan efisien.

3. Mudah Digunakan

Fasilitas kerja yang disediakan sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dan haruslah mudah digunakan supaya pekerjaan tidak terhambat.

4. Mempercepat Proses Kerja

Fasilitas yang memadai dan berfungsi dengan baik akan mempercepat pekerjaan dan karyawan dapat memberikan hasil yang terbaik.

E. Beban Kerja

a) Pengertian Beban Kerja

Menurut (Soleman, 2011) Beban kerja merupakan suatu pekerjaan yang diberikan pada seseorang dalam suatu organisasi dan harus diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan.

Menurut Triyono (2012) beban kerja adalah analisa yang digunakan perseorangan atau kelompok dalam penyelesaian tugas dalam suatu pekerjaan yang dilaksanakan dalam keadaan normal.

Menurut Sunyoto (2013) Beban kerja merupakan proses yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam suatu perusahaan/organisasi dan hasil antara volume kerja dan norma waktu kerja.

Sedangkan menurut Munandar (2013), beban kerja merupakan tugas yang diberikan atau dibebankan pada karyawan untuk diselesaikan pada

waktu yang telah ditentukan dengan menggunakan keterampilan dan potensi yang dimiliki tenaga kerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan pengertian beban kerja adalah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan/pegawai sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang dalam suatu organisasi dalam waktu waktu yang ditentukan guna mencapai tujuan perusahaan.

b) Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Irawati & Arimbi, (2017) faktor yang mempengaruhi beban kerja dapat dibagi menjadi 2 bagian, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

- 1) Faktor eksternal yaitu faktor yang berasal dari luar tubuh seseorang, antara lain yaitu:
 - a) Tugas (*Task*), Tugas terbagi menjadi 2 yaitu tugas bersifat fisik dan bersifat mental.
 - b) Organisasi Kerja, meliputi waktu istirahat, lamanya waktu bekerja, sistem kerja, shift kerja, dan sebagainya.
 - c) Lingkungan kerja, meliputi lingkungan kerja fisik dan non fisik..
- 2) Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh seseorang.

c) Dampak Beban Kerja

Beban kerja yang diberikan kepada karyawan haruslah standar yaitu tidak terlalu berlebihan dan tidak terlalu sedikit. Beban kerja yang berlebihan akan berdampak kurang baik, beban kerja yang berlebihan

menimbulkan kelelahan secara fisik ataupun mental. Sedangkan beban kerja yang diberikan terlalu sedikit akan menimbulkan kebosanan. Kebosanan dalam bekerja akan mengakibatkan kurangnya perhatian seseorang terhadap pekerjaannya. (Prihatini dalam Irawati dan Arimbi 2017)

Menurut Irawati & Arimbi, (2017) Beban kerja yang diberikan dapat berakibat negative bagi karyawan, dampak negative beban kerja dapat berupa:

1) Kualitas kerja menurun

Kualitas kerja akan menurun jika beban kerja yang diberikan diluar kemampuan pegawai/karyawan, penurunan kualitas kerja terjadi karena seseorang mengalami kelelahan fisik yang disebabkan beban kerja yang berlebih. Kelelahan fisik juga mengakibatkan turunnya konsentrasi pegawai dalam mengerjakan tugas dan sehingga kinerja menjadi kurang maksimal.

2) Keluhan pelanggan

Keluhan pelanggan/konsumen biasanya timbul karena pelayanan yang diberikan tidak sesuai dengan yang diharapkan.

3) Kenaikan tingkat absensi

Beban kerja yang diberikan jika terlalu tinggi akan mengakibatkan pegawai mudah lelah dan sakit. Hal ini akan berakibat kurang baik untuk kelancaran kinerja pada suatu organisasi, karena jika tingkat absensi para pegawai tinggi akan mempengaruhi kinerja suatu organisasi secara keseluruhan.

d) Indikator Beban Kerja

Menurut Tarwaka (2011) indikator beban kerja sebagai berikut :

1. Waktu Kerja

Waktu kerja yang diberikan kepada pegawai haruslah tidak berlebihan, waktu kerja yang berlebihan akan berdampak buruk bagi kesehatan pegawai.

2. Jumlah Pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang dibebankan haruslah sesuai kemampuan yang dimiliki karyawan supaya karyawan tidak kualahan.

3. Tugas Yang Diberikan

Tugas yang diberikan kepada pegawai haruslah sesuai dengan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki supaya pegawai merasa bersemangat dalam bekerja.

4. Tekanan Kerja

Tekanan kerja akan membuat pegawai merasa tidak nyaman dalam bekerja dan berdampak negatif pada kinerja.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang mendukung dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

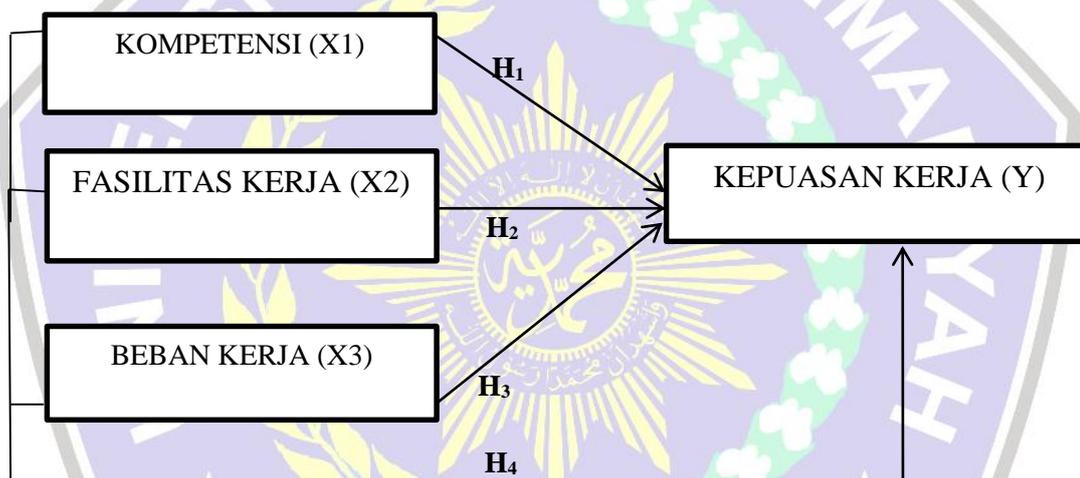
No	Nama Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Kesimpulan	Sumber
1.	Sudibya & Utama, Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 6. No. 2, 2012.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali	Penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. hal ini ditunjukkan dari nilai koefisien standardized regression weight sebesar 0,259, C.R sebesar 2,009, dan probability 0,045.	Jurnal Penelitian
2.	Mahendrawan & Indrawati, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 11, 2015.	Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata	Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja ($0,008 < 0,05$). Nilai negatif pada koefisien regresi beban kerja menandakan bahwa	Jurnal Penelitian

			<p>beban kerja memiliki pengaruh berbanding terbalik pada kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin besar beban kerja karyawan, maka akan mengakibatkan semakin menurunnya kepuasan kerja karyawan.</p>	
3.	<p>Pangarso, Firdaus, . Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 12, No. 1, 2016.</p>	<p>Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia dan Diklat PT. Dirgantara Indonesia</p>	<p>Fasilitas Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dikatakan bahwa semakin tinggi atau berkualitas fasilitas kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dan sebaliknya jika fasilitas kerja rendah atau menurun maka akan berdampak pada penurunan</p>	<p>Jurnal Penelitian</p>

			kepuasan kerja karyawan.	
--	--	--	-----------------------------	--

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konsep ini dibuat berdasarkan rujukan dari penelitian-penelitian terdahulu. Penelitian ini terdapat variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan. Sedangkan variabel independennya adalah Kompetensi, Fasilitas Kerja dan Beban Kerja.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Hipotesa atau hipotesis adalah dugaan sementara atau jawaban sementara terhadap sebuah penelitian yang akan dilakukan. Jawaban yang diberikan masih berdasarkan teori-teori yang relevan dan belum didasari pada bukti dan fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan-pengumpulan data, karena itu hipotesis masih dikatakan jawaban sementara dan masih perlu dibuktikan kebenarannya. Hipotesis juga bisa dikatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2011).

1. Pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan dkk (2012) Hasil yang dilakukan menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil yang diperoleh memperlihatkan jika kompetensi yang dimiliki pegawai di Kantor Dinas PU Bali tinggi maka akan semakin tinggi juga kepuasan kerja pegawai di kantor tersebut, namun begitu juga sebaliknya.

Penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Manik & Wiarah (2014) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Paramedis di Rumah Sakit Cibabat Cimahi. Berdasarkan paparan diatas dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Diduga Kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Puskesmas Balong.

2. Pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Vonny, (2016) Hasil yang diperoleh menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan variabel fasilitas kerja terhadap variabel kepuasan kerja karyawan pada PT United Tracos Cabang Manado. Hal ini dapat dilihat adanya fasilitas kerja yang memadai dan mempermudah penyelesaian tugas yang diberikan kepada karyawan, namun pimpinan harus tetap memperhatikan fasilitas kerja dan menambah fasilitas agar terus sesuai kebutuhan dan kepuasan kerja karyawan tetap terjaga

Selain itu hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Pangarso, Firdaus, (2016) bahwa fasilitas kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan. Artinya

semakin tinggi atau semakin berkualitas fasilitas yang diberikan maka semakin tinggi/ meningkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, dan begitupun sebaliknya. Berdasarkan paparan diatas dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H2: Diduga Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Puskesmas Balong.

3. Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja

Menurut Darsono (2015) beban kerja merupakan sejumlah ataupun sekumpulan kegiatan yang harus dikerjakan pada suatu perusahaan/organisasi dalam waktu yang telah ditentukan. Beban kerja mempunyai pengaruh negative ataupun positif tergantung persepsi masing-masing individu.

Penelitian yang dilakukan oleh Miranda (2019) Hasil yang diperoleh mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2015) mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga selaras dengan penelitian Bagus dan Melati (2015) yaitu beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan paparan diatas dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H3: Diduga Beban Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Puskesmas Balong.

4. Pengaruh kompetensi, fasilitas kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja

Penelitian yang dilakukan Anggrainy dkk (2018) mengatakan bahwa fasilitas kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Semakin tinggi kompetensi dan fasilitas kerja karyawan maka semakin tinggi juga kepuasan kerja yang dirasakan. Hasil penelitian yang dilakukan Wijaya (2018) mengatakan bahwa beban dan kompetensi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga selaras dengan penelitian Bagus dan Melati (2015) yaitu beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, apabila beban kerja meningkat maka kepuasan kerja akan menurun.

Berdasarkan uraian diatas kompetensi, fasilitas kerja dan beban kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja, sehingga dapat disusun hipotesis sebagai berikut :

H₄: Diduga Kompetensi, fasilitas kerja, dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Puskesmas Balong.