

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti telah melakukan penelitian tentang tingkat kepuasan kerja karyawan CV. Ikan Dorang bagian produksi. Hasil dari penelitian ini akan dijadikan sebagai bahan referensi dan perbandingan dalam penelitian ini sebagai berikut::

Tabel 2.1 Penelitian-penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1	A.A Wahyu Pradnyana, M. TH. Handayani dan Putu Udayani Wijayanti (2013)	Analisis tingkat kepuasan kerja karyawan di UD. Padma Sari	Kepuasan kerja	Regresi linier	Hasil Penelitian ini menunjukkan tingkat kepuasan kerja karyawan cukup baik, yaitu yang bekerja lebih dari 3 tahun sebesar 64,63% serta kurang dari 3 tahun sebesar 62,63%.
2	Sabilla Nurul Imanda, Apriatni Endang Prihatini dan Reni Shinta Dewi (2011)	Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan (Studi kasus pada Karyawan Kontrak PT. Kharisma Ide Nusantara Garmindo Cibitung - Bekasi)	Kepuasan kerja	Regresi linier	Berdasarkan hasil penelitian bahwa sannya rata-rata total untuk kompensasi sebesar 85,45% termasuk kategori sangat puas, untuk pengawasan sebesar 79,10% termasuk kategori puas, untuk pekerjaan itu sendiri adalah sebesar 75,91% termasuk kategori puas, untuk hubungan kerja sebesar 79,64% termasuk kategori puas, untuk jaminan kerja sebesar 75,13% termasuk kategori puas.

3	Novi Susanti dan Dwi Septi Haryani (2020)	Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Tomo Japanese Restaurant Tanjungpinang	Kepuasan kerja	Regresi linier	Berdasarkan hasil penelitian bahwasannya indikator pekerjaan, pembayaran upah, promosi, pengawasan dan rekan kerja serta tingkat kepuasan kerja karyawan berada pada rentang skala 2.397 dengan persentase 39,94% maka tingkat kepuasan kerja karyawan Tomo Japanese Restaurant berada pada kategori tidak memuaskan
4	I Made Suputra Arimbawa, M.Th. Handayani Dan A.A.A. Wulandira Sawitri Dj (2015)	Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan pada Usaha Werdhi Guna Food di Desa Sibetan Kecamatan Bebandem Kabupaten Karangasem		Regresi linier	<p>a. Hasil penelitian menunjukkan Tingkat kepuasan kerja karyawan pada Werdhi Guna Food termasuk dalam kategori cukup puas.</p> <p>b. Pernyataan responden terhadap keenam faktor dapat digabung sebagai berikut : gaji dan kompensasi yang di terima oleh karyawan tergolong cukup puas.</p> <p>c. Kepuasan terhadap sikap atasan tergolong cukup puas, interaksi sosial dalam pekerjaan tergolong puas.</p> <p>d. Kepuasan terhadap kondisi kerja tergolong puas.</p> <p>e. Kepuasan terhadap pemberian penghargaan tergolong cukup puas.</p> <p>f. Kepuasan terhadap rasa aman dalam bekerja tergolong cukup puas.</p>
5	<i>Mateja Lorber and Brigita Skela</i>	<i>Job satisfaction of nurses</i>	<i>Job satisfaction</i>	<i>Regresi linier</i>	a. Hasil penelitian menunjukkan tingkat kepuasan kerja cukup,

	<i>Savic (2012)</i>	<i>and identifying factors of job satisfaction in Slovenian Hospitals</i>			<p>dalam baik pemimpin ($3,49 \pm 0,5$) dan karyawan ($3,19 \pm 0,6$), namun, ada perbedaan yang signifikan antara perkiraan mereka ($t=3,237$; $P=<0,001$).</p> <p>b. Kepuasan kerja dijelaskan berdasarkan usia ($P<0,05$; $=0,091$), masa kerja ($P<0,05$; $=0,193$), karakteristik pribadi pemimpin ($P<0,001$; $=0,158$), dan kompetensi manajerial pemimpin ($P<0,000$; $=0,634$) pada 46% kasus.</p> <p>d. Analisis factor menghasilkan empat faktor yang menjelaskan 64% dari total varians kepuasan kerja</p>
6	<i>Atishree Bhardwaj, Swati Mishra and Trilok Kumar Jain (2020)</i>	<i>An analysis to understandin g the job satisfaction of employees in banking industry</i>	<i>Job satisfaction</i>	<i>Deskriptif inferensial</i>	<p>Hasil survei juga menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di sektor perbankan merasa puas berkat budaya kerja tetapi dalam hal gaji dan waktu kerja masih dirasa cukup, sehingga menjadi tetap menjadi perhatian utama.</p>

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge (2012) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Organisasi yang karyawannya mendapatkan kepuasan di tempat kerja cenderung lebih efektif daripada

organisasi yang karyawannya kurang mendapatkan kepuasan kerja. Menurut Hasibuan (2012) kepuasan kerja merupakan sikap emosional seseorang yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik mungkin supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi keduanya.

Hal ini sejalan dengan pendapat Kaswan (2012) memandang kepuasan kerja sebagai perasaan puas atau tidak puas karyawan terhadap pekerjaan mereka, perasaan itu akan tampak dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2011) kepuasan kerja adalah “suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”. Menurut Handoko (2014) menyatakan kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau pihak manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal ini dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia vital lainnya

Bagi organisasi, suatu pembahasan tentang kepuasan kerja akan menyangkut usaha-usaha untuk meningkatkan efektivitas organisasi dengan cara membuat efektif perilaku karyawan dalam kerja. Perilaku

karyawan yang menopang pencapaian tujuan organisasi adalah merupakan sisi lain yang harus diperhatikan, di samping penggunaan mesin-mesin modern sebagai hasil kemajuan bidang teknologi.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja/ pegawai di dalam pekerjaan.

2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Wolo (2015) ada 3 faktor yang mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja yaitu :

1. Pemenuhan kebutuhan akan gaji sudah sesuai dengan apa yang dikerjakan dan di hasilkan.
2. Perbedaan pencapaian nilai merupakan produksi yang di hasilkan sesuai target
3. Keadilan merupakan hak yang sama di berlakukan di perusahaan tidak memandang atasan dan bawahan.

2.2.3 Indikator kepuasan kerja

Indikator kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2012) sebagai berikut :

1. Kerja itu sendiri

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidak-puasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

3. Kenaikan jabatan

Adanya kenaikan jabatan bagi karyawan sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

4. Pengawasan

Aktifitas pengawasan dilakukan secara objektif berarti bersifat faktual, solutif berarti adanya penyelesaian masalah, dan komunikatif artinya mudah dipahami.

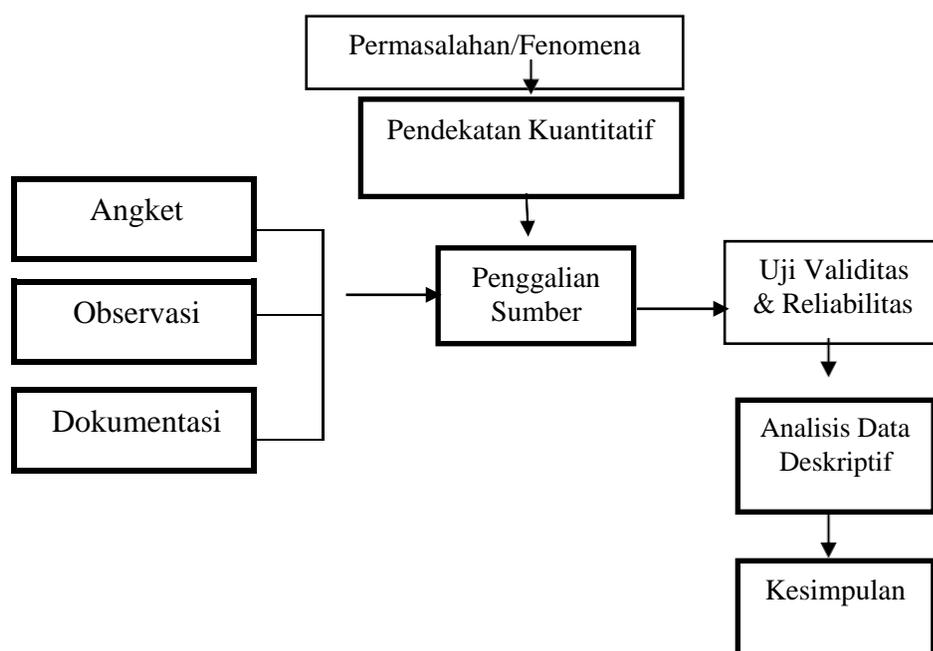
5. Rekan kerja

Rekan kerja dipandang sebagai penunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

2.3 Alur Penelitian

Menurut Sugiyono (2015) mengemukakan bahwa seorang peneliti harus menguasai teori-teori ilmiah sebagai dasar menyusun kerangka pemikiranyang membuahkan kerangka konseptual.

Kepuasan kerja sangatlah penting bagi perusahaana, dengan adanya kepuasan kerja karyawan dapat mendukung tercapainya perusahaan dalam membuat karyawan puas apa yang telah diberikan oleh perusahaan. Berdasarkan penjelasan tersebut maka peneliti mengajukan alur penelitian sebagai berikut :



Gambar 2. 1 Alur Penelitian