

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Dalam rangka melakukan penelitian ini maka penulis menyajikan beberapa penelitian terdahulu yang sesuai dengan judul skripsi peneliti. Berikut penelitian terdahulunya yaitu :

No	Nama Peneliti	Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Diah Septiana	2011	“Pengaruh Faktor Gaji dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di SMA Negeri 5 Surakarta”.	Variabel bebas yaitu Gaji (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Variabel terikat yaitu Kepuasan kerja (Y)	Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh yang positif antara gaji dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
2	Yuti Yustisia Agusti Paulina	2010	“Pengaruh Pelaksanaan Pemberian Gaji Terhadap	Variabel bebas yaitu Gaji (X) dan	Dari analisa determinasi menghasilkan 14,21 % yang

			Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Jusindo Sumberprakarsa Cimahi, Bandung”.	Variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja Karyawan (Y).	berarti bahwa pengaruh pelaksanaan pemberian gaji terhadap kepuasan kerja karyawan tidak cukup besar.
3	Anggono	2007	“Pengaruh Kompensasi dan Kondisi Kerja Yang Dipersepsikan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PD Taru Martani Yogyakarta	Variabel bebas yaitu Kompensasi (X_1), Kondisi Kerja (X_2) dan Variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Ada pengaruh yang positif signifikan antara kompensasi dan kondisi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian Pertama oleh Diah Septiana, 2011. Melakukan penelitian “Pengaruh Faktor Gaji dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja

Guru Di SMA Negeri 5 Surakarta”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) Apakah ada pengaruh yang signifikan gaji terhadap kepuasan kerja guru di SMA Negeri 5 Surakarta tahun 2011, (2) Apakah ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru di SMA Negeri 5 Surakarta tahun 2011, (3) Apakah ada pengaruh yang signifikan gaji dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru di SMA Negeri 5 Surakarta tahun 2011.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Negeri 5 Surakarta. Pengambilan sampel dengan teknik random sampling sejumlah 35 orang guru.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa : (1) Ada pengaruh positif yang signifikan antara gaji terhadap kepuasan kerja guru di SMA Negeri 5 Surakarta dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,974 > t_{tabel} sebesar 1,7. (2) Ada pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru di SMA Negeri 5 Surakarta dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,817 > t_{tabel} sebesar 1,7. (3) Ada pengaruh positif yang signifikan antara gaji dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru di SMA Negeri 5 dengan nilai F_{hitung} sebesar 10,501 > F_{tabel} sebesar 3,26. Dari hasil persamaan garis linier berganda diperoleh $Y = 1,593 + 0,495 X_1 + 0,284 X_2$.

Penelitian Kedua oleh Yuti Yustisia Agusti Paulina, 2010. Melakukan penelitian “Pengaruh Pelaksanaan Pemberian Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Jusindo Sumberprakarsa Cimahi, Bandung”. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelaksanaan pemberian gaji

yang dilakukan PT. Jusindo Sumberprakarsa Cimahi, Bandung terhadap kepuasan kerja karyawan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif yaitu suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Untuk menganalisa data-data dari pihak perusahaan, maka selanjutnya melakukan perhitungan dengan menggunakan perhitungan statistik. Berdasarkan analisa determinasi menghasilkan 14,21 % yang berarti bahwa pengaruh pelaksanaan pemberian gaji terhadap kepuasan kerja karyawan tidak cukup besar.

Berdasarkan pengujian hipotesis yang dilakukan, $t_{hitung} = 2,268 > t_{tabel} = 1,691$ yang berarti bahwa terdapat hubungan yang berarti antara kedua variabel yaitu pelaksanaan pemberian gaji karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga hipotesis yang diajukan yaitu semakin baik pelaksanaan pemberian gaji maka semakin meningkat kepuasan kerja karyawan, dapat diterima.

Penelitian Ketiga oleh Anggono, 2007. Melakukan penelitian “Pengaruh Kompensasi dan Kondisi Kerja Yang Dipersepsikan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PD Taru Martani Yogyakarta. Tujuan penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari persepsi karyawan pada kompensasi dan kondisi kerja terhadap kepuasan kerja secara bersama-sama, (2) untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari persepsi karyawan pada kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, (3) untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari persepsi karyawan pada kondisi kerja terhadap kepuasan kerja.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Data yang

dicari yaitu karakteristik responden, kompensasi, kondisi kerja, kepuasan kerja. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana, korelasi product moment dan korelasi berganda, serta uji F dan uji t.

Berdasarkan hasil analisis data maka diperoleh kesimpulan bahwa (1) ada pengaruh positif dan signifikan dari persepsi karyawan pada kompensasi dan kondisi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, besarnya pengaruh tersebut dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi yaitu sebesar 66,8%, artinya bahwa 66,8% penyebab tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan adalah kompensasi dan kondisi kerja, (2) ada pengaruh positif dan signifikan dari persepsi karyawan pada kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. (3) ada pengaruh positif dan signifikan dari persepsi karyawan pada kondisi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut H. Malayu S.P Hasibuan (2008:10), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) juga merupakan suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Definisi manajemen sumber daya manusia menurut John B. Miner dan Mary Green Miner dalam Hasibuan (2008:11) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu proses pengembangan, menerapkan, dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, metode-metode, dan program-program yang berhubungan dengan individu karyawan dalam organisasi.

Berdasarkan pengertian diatas, penulis menyimpulkan arti dari manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah ilmu yang mempelajari tentang pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya manusia untuk mendapatkan hasil paling maksimal dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pekerja diperusahaan. Dari pengertian-pengertian tersebut dapat kita ketahui bahwa sampai saat ini belum ada suatu perusahaan yang dapat melaksanakan tugas-tugasnya tanpa adanya bantuan atau campur tangan dari sumber daya manusia. Sebesar apapun perusahaan tersebut, tetap saja membutuhkan sumber daya manusia baik dalam pengelolaan maupun menjalankan aktivitas dalam perusahaan, dimana sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting karena mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi, serta merupakan pengeluaran pokok perusahaan dalam menjalankan bisnis.

2.2.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut H. Malayu S.P Hasibuan (2008:21-23), dalam menjalankan pekerjaan, seharusnya organisasi memperhatikan fungsi-fungsi operasional dalam Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi:

1. Perencanaan (*Human Resources Planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian (*Organization*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

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

5. Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan 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.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa (*output*) yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi atau perusahaan dengan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba dan karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar tercipta hubungan jangka panjang.

10. Kedisiplinan (*Discipline*)

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini sering kali disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Pelaksanaan berbagai fungsi manajemen sumber daya manusia sebenarnya bukan hanya menciptakan sumber daya manusia yang produktif untuk mendukung tujuan organisasi, akan tetapi juga menciptakan suatu kondisi yang lebih baik guna meningkatkan potensi dan motivasi sumber daya manusia dalam berkarya.

2.2.3. Gaji

2.2.3.1. Pengertian Gaji

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2008:118) “Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan pasti. Gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tidak masuk kerja”. Sedangkan menurut Andrew F. Sikula yang dikutip oleh Malayu Hasibuan (2008:119), “Gaji adalah kompensasi tetap yang dibayarkan kepada pemangku jabatan, pimpinan, atas dasar waktu yang teratur seperti tahunan, catur wulan, bulanan, atau mingguan”.

Menurut Robbins (2001:149) bahwa para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan, dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan

standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan”. Jika gaji yang diberikan perusahaan lebih rendah dibandingkan dengan gaji yang berlaku di perusahaan yang sejenis dan memiliki tipe yang sama, maka akan timbul ketidakpuasan kerja karyawan terhadap gaji. Oleh karena itu gaji harus ditentukan sedemikian rupa agar kedua belah pihak (karyawan dan perusahaan) merasa sama-sama diuntungkan. Karena karyawan yang merasa puas dengan gaji yang diterimanya, maka dapat menciptakan kepuasan kerja yang diharapkan berpengaruh pada kinerja karyawan.

Menurut Ike Kusdyah Rachmawati (2008:146), “Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan.” Gaji merupakan salah satu alasan bagi karyawan untuk bekerja dan merupakan salah satu alasan yang paling penting bagaimana seorang karyawan dapat berprestasi serta mengembangkan dirinya. Gaji merupakan salah satu faktor pemicu masalah yang terjadi antara manajemen dan karyawan.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud gaji adalah balas jasa dari perusahaan kepada karyawan tetap secara periodik (tahunan, catur wulan, bulanan atau mingguan) dengan jaminan yang pasti. Gaji juga merupakan salah satu hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, untuk itu perusahaan harus memberikan gaji dengan waktu yang tepat kepada para karyawannya. Gaji bukanlah merupakan satu-satunya motivasi karyawan dalam berprestasi, tetapi gaji juga merupakan salah satu motivasi yang ikut mendorong karyawan untuk berprestasi.

2.2.3.2. Syarat Gaji

Gaji dapat mendorong tercapainya produktivitas karyawan yang tinggi, maka gaji harus memenuhi syarat-syarat Nitisemito (2002:150-155) sebagai berikut :

a. Gaji harus dapat memenuhi kebutuhan minimal

Salah satu tujuan utama seseorang menjadi karyawan adalah karena adanya gaji. Dengan gaji yang diterimanya ini karyawan berkeinginan agar dapat memenuhi kebutuhan secara minimal. Oleh karena itu setiap perusahaan dalam menetapkan gaji kepada karyawannya harus diusahakan sedemikian rupa sehingga gaji terendah yang diberikan kepada karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan mereka secara minimal.

b. Gaji harus dapat mengikat karyawan

Untuk dapat menetapkan besarnya gaji yang mampu mengikat, maka perusahaan harus meneliti besarnya gaji yang diberikan oleh perusahaan lain pada umumnya untuk tugas yang sejenis atau hampir sama.

c. Gaji harus dapat menimbulkan semangat dan gairah kerja karyawan

Gaji yang mampu mengikat karyawan belum tentu menimbulkan semangat dan kegairahan kerja bagi karyawan. Bila karyawan merasa bahwa gaji yang diterima masih kurang layak, karyawan mungkin akan bekerja lagi diluar perusahaan untuk menambah penghasilan.

d. Gaji harus adil

Pengupahan yang tepat tidak semata-mata karena jumlahnya saja tetapi harus mengandung unsur-unsur keadilan. Adil di sini tidak berarti harus sama, tetapi

adil adalah sesuai dengan haknya. Sebagai contoh gaji seorang manajer dengan gaji seorang karyawan pasti berbeda karena mengingat manajer dengan karyawan memiliki tanggung jawab yang berbeda.

e. Gaji tidak boleh bersifat statis

Pemberian gaji yang bersifat statis akan mengakibatkan kebosanan. Apabila perusahaan setelah menetapkan besarnya gaji tidak mau meninjau kembali, maka perusahaan tersebut dalam penentuan gaji dikatakan statis.

2.2.3.3. Tantangan Dalam Menentukan Gaji

Meskipun perusahaan sudah menentukan gaji yang layak sesuai dengan pekerjaan/jabatan karyawan tetapi tetap saja masih ada sejumlah faktor atau kekuatan yang mempengaruhi tingkat gaji yang kadang berada di luar kendali perusahaan. Faktor-faktor ini sekaligus juga menjadi tantangan dalam merencanakan dan menentukan gaji. Adapun faktor-faktor itu menurut Hj. Ike Kusdyah Rachmawati (2008 : 158-160) sebagai berikut:

a. Tingkat gaji yang lazim

Tingkat gaji bisa sangat bergantung pada ketersediaan (*supply*) tenaga kerja di pasar tenaga kerja dan permintaan tenaga kerja. Untuk tenaga-tenaga kerja yang langka, tingkat upah dan gajinya dapat jauh melebihi tingkat gaji bila dilihat dari kaca mata evaluasi jabatan.

b. Pemerintah

Sebagaimana kita ketahui, pemerintah merupakan lembaga yang berkepentingan dengan kesejahteraan pekerja sebagai warga negara dan juga

terhadap kelangsungan hidup organisasi/perusahaan. Pemerintah dapat menentukan tarif upah minimum, jam kerja standar, dan tunjangan yang mau tidak mau harus dipatuhi oleh perusahaan.

c. Kebijakan dan strategi penggajian

Kebijakan penggajian yang dipakai organisasi, seperti mengusahakan gaji di atas harga pasar dalam upaya menghadapi persaingan, akan mampu menaikkan gaji di atas rata-rata harga pasar. Kebijakan untuk selalu memerhatikan tuntutan serikat buruh diperlukan untuk mencegah terjadinya kerusuhan yang kadang-kadang menimbulkan kerugian yang sangat besar.

d. Faktor internasional

Ketika organisasi berkembang di seluruh penjuru dunia, tantangan yang muncul dalam penggajian adalah penyesuaian dengan situasi di negara yang bersangkutan. Dengan demikian, dapat terjadi perbedaan gaji dan jabatan yang sama karena berada di negara yang berbeda. Atau organisasi akan melakukan penyesuaian gaji untuk merangsang seseorang agar bersedia ditempatkan di suatu negara yang mungkin kurang diminati.

e. Nilai yang sebanding dan pembayaran yang lama

Sistem penggajian bertingkat menciptakan dua struktur gaji. Satu untuk karyawan lama dan satu untuk karyawan baru. Karyawan baru mendapatkan gaji permulaan dengan jumlah tertentu kemudian dapat meningkat ke jumlah yang lebih tinggi. Sistem ini mengakibatkan karyawan yang baru direkrut akan mendapatkan gaji yang lebih rendah dibandingkan dengan karyawan lama, meskipun sesungguhnya pekerjaan mereka sama.

f. Biaya dan produktivitas

Tenaga kerja merupakan salah satu komponen biaya yang sangat berpengaruh terhadap harga pokok barang. Tingginya harga pokok dapat menurunkan penjualan dan keuntungan organisasi. Tidak mampunya organisasi mencapai tingkat keuntungan tertentu akan mengakibatkan turunnya kemampuan organisasi dalam membayar karyawan dan menarik investor.

2.2.3.4. Indikator Gaji

Gaji merupakan imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tetapnya. Dalam hal ini yang dijadikan indikator terhadap pemberian gaji dalam hubungannya dengan kepuasan kerja adalah:

1. Kelayakan Gaji

Gaji yang layak maksudnya disini adalah minimal gaji yang diterima seorang karyawan dari organisasi/perusahaan dapat memenuhi kebutuhannya, maka dengan begitu dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut sudah layak mendapatkan gaji tersebut.

2. Ketepatan waktu dalam pemberian gaji

Ketepatan waktu pemberian gaji maksudnya disini adalah apakah perusahaan tersebut membayar gaji kepada karyawan setiap bulan dengan tanggal yang sudah ditentukan atau perusahaan dalam pemberian gaji selalu dengan tanggal yang tidak tetap.

3. Kepuasan terhadap gaji

Gaji yang diberikan kepada karyawan diharapkan mampu mewujudkan usaha dalam mempertahankan dan memotivasi karyawan agar bersemangat dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dan karyawan juga merasa puas dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan.

4. Adil

Pemberian gaji yang adil akan menciptakan suasana yang baik bagi para karyawan, sehingga perusahaan harus bisa membedakan gaji setiap karyawan berdasarkan jabatannya.

2.2.4. Kondisi Kerja

2.2.4.1. Pengertian Kondisi Kerja

Kondisi kerja menurut Mangkunegara, (2005:105) yaitu semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja.

Kondisi kerja merupakan keadaan disekitar ruangan kerja yang menjadi tempat untuk bekerja bagi para karyawan di perusahaan. Kondisi kerja di suatu perusahaan merupakan suatu hal yang sangat penting untuk diperhatikan karena itu menentukan tingkat kenyamanan para karyawan dalam bekerja. Ketika karyawan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan di sekitarnya, maka tidak menutup kemungkinan bahwa karyawan tersebut akan bekerja hingga jangka waktu yang cukup lama dan akan menjadi karyawan tetap yang setia pada perusahaan tersebut, dan apabila karyawan tidak merasa nyaman dalam bekerja di

sebuah perusahaan maka karyawan tersebut tidak akan bekerja hingga jangka waktu yang lama.

Kondisi karyawan akan lebih mudah untuk menyelesaikan pekerjaan mereka apabila kondisi kerja mendukung (seperti dingin, bersih dan lingkungan menarik), tetapi jika kondisi kerja tidak mendukung (seperti panas, kotor dan lingkungan tidak menarik) maka karyawan tidak akan merasa nyaman dalam mengerjakan pekerjaannya.

Informasi mengenai kondisi kerja sangat penting serta dibutuhkan oleh setiap perusahaan, baik itu didapatkan dari dalam perusahaan maupun dari luar perusahaan. Informasi mengenai kondisi kerja yang dapat mendukung aktivitas produksi dapat diperoleh dari perusahaan melalui penyebaran angket kuesioner kepada para karyawan dan kepada masyarakat disekitar perusahaan, karena suatu kondisi kerja yang pengetahuan mengambil variabel-variabel yang ada di dalam lingkungan pekerjaan, seperti pengetahuan mengenai kondisi kerja yang sesuai dengan situasi kerja karyawan, pelatihan mengenai pengenalan lingkungan disekitar tempat kerja dan program mengenai rancang bangun kondisi kerja yang dapat mendukung tingkat produktivitas kerja (H. Umar 2002: 104).

2.2.4.2. Komponen Variabel Kondisi Kerja

Komponen variabel kondisi kerja juga perlu menjadi perhatian bagi perusahaan adapun variabel-variabel kondisi kerja adalah sebagai berikut:

1. Suasana disekitar tempat kerja harus sedapat mungkin disesuaikan dengan keinginan dan kebutuhan para karyawan.

2. Peralatan produksi harus dapat digunakan oleh pekerja agar dapat mendukung kerja karyawan.
3. Adanya keharmonisan hubungan antara karyawan dengan atasan agar para karyawan merasa diperhatikan oleh pihak atasan.

2.2.4.3. Faktor-faktor Kondisi Kerja yang Perlu Diperhatikan

Beberapa faktor kondisi kerja yang perlu diperhatikan dalam perusahaan menurut Ike Kusdyah Rachmawati (2008 : 175-176) yaitu :

1. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3)

Penyebab kecelakaan kerja yang terbesar adalah faktor kesalahan manusia, yaitu kurangnya kesadaran pengusaha dan tenaga kerja, terutama dalam melaksanakan berbagai peraturan. Banyak pengusaha menganggap bahwa keselamatan dan kesehatan kerja kurang bermanfaat dan hanya menambah biaya saja.

2. Memiliki fasilitas/peralatan built-in (melekat)

Fasilitas dan sarana merupakan bagian penting sebagai pelindung diri bagi pekerja dalam proses produksi sehingga pekerja memiliki jaminan harapan hidup. Untuk itu, setiap perusahaan harus mulai memikirkan adanya suasana keselamatan dan kesehatan kerja sejak dini dalam wujud alat-alat pelindung diri.

3. Penggunaan peralatan yang tidak melebihi nilai ambang batas (NAB)

Adanya nilai ambang batas bertujuan mengurangi pencemaran lingkungan seoptimal mungkin sebagai akibat dari penggunaan alat-alat dan bahan industri pengolahan yang melebihi nilai ambang batas tersebut.

2.2.4.4. Indikator Kondisi kerja

Yang menjadi indikator dari kondisi kerja (Nitisemito, 2002:184) yaitu :

1. Kebersihan

Kebersihan paling diutamakan dalam bekerja, karena karyawan tidak mungkin dapat bekerja dalam kondisi tempat kerja yang tidak menyenangkan (kotor).

2. Penerangan cahaya

Penerangan disini bukanlah terbatas pada penerangan listrik tetapi juga penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugasnya seringkali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan tersebut membutuhkan keahlian.

3. Ventilasi

Pertukaran udara yang cukup dari ventilasi dalam ruang kerja sangat diperlukan apalagi jika dalam ruangan tersebut dipenuhi dengan karyawan.

Pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik dari para karyawan. Sebaliknya, pertukaran udara yang kurang akan dapat menimbulkan rasa pengap maka dapat terjadi kelelahan dari para karyawan, sehingga motivasi karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya menjadi turun dan tujuan perusahaan menjadi tidak dapat tercapai.

4. Keamanan Kerja

Pada umumnya perencanaan keamanan kerja yang disusun untuk suatu perusahaan akan berhubungan erat dengan layout pabrik yang digunakan di dalam perusahaan yang bersangkutan. Keamanan kerja para karyawan tergantung pada mesin dan peralatan produksi yang digunakan perusahaan, maka ruang gerak yang disediakan untuk para karyawan di dalam perusahaan juga akan berpengaruh.

2.2.5. Kepuasan Kerja

2.2.5.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Kepuasan di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar ia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasannya di luar pekerjaan lebih mempersoalkan balas jasa daripada pelaksanaan tugas-tugasnya.

Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak Malayu S.P. Hasibuan (2008:202).

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya (Hani Handoko, 2001:193).

Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

2.2.5.2. Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Mathis and Jackson dalam Sopiah (2008:171) menambahkan bahwa kepuasan kerja memiliki banyak dimensi di antaranya yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, tunjangan, kompensasi, pengakuan, kerja sama yang baik dengan rekan kerja, serta kesempatan untuk berkembang.

Aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja, memiliki banyak dimensi diantaranya (Luthans, 2006:244) yaitu :

1. Gaji

Gaji adalah pemberian pembayaran secara periodik kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang.

2. Promosi

Promosi adalah apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam jabatan lebih tinggi, penghasilannya pun lebih besar pula, serta tanggung jawab yang lebih besar juga.

3. Pengawasan

Pengawasan adalah proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

4. Kondisi Kerja

Kondisi Kerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut.

Aspek-aspek lain yang terdapat dalam kepuasan kerja menurut (Robbins, 2001:181-182) adalah :

1. Kerja yang secara mental menantang. Karyawan cenderung menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka untuk menawarkan tugas kebebasan dan umpan balik betapa baik mereka mengerjakan. Karakteristik ini membuat mereka secara mental menantang pekerjaan tersebut. Jika pekerjaan yang

ditangani kurang menantang akan menimbulkan kebosanan, tetapi sebaliknya pekerjaan yang banyak dan menantang akan memicu daya kreatifitas kerja karyawan.

2. Ganjaran yang pantas. Para karyawan menginginkan sistem gaji dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak kembar, segaris dengan pengharapan mereka, serta sebanding dengan pekerjaan mereka. Banyak orang bersedia menerima baik uang yang lebih kecil untuk bekerja dalam lokasi yang lebih diinginkan atau dalam pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam kerja yang mereka lakukan dan jam-jam kerja.
3. Kondisi Kerja yang mendukung. Karyawan peduli akan lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan selain itu kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat dan peralatan yang memadai.
4. Rekan kerja yang mendukung. Orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau yang berwujud dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan kerja juga mengisi kebutuhan akan hidup oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung kekepuasaan kerja yang meningkat.
5. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan. Pada hakekatnya orang yang tipe kepribadiannya sama dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mereka

mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka. Dengan demikian akan lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut dan sukses sehingga dapat mencapai kepuasan yang tinggi dalam pekerjaan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat diklasifikasikan bahwa aspek-aspek kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah promosi, gaji, pekerjaan itu sendiri, teman kerja, keamanan kerja, kondisi kerja, administrasi/kebijakan perusahaan, komunikasi, tanggung jawab, pengakuan, prestasi kerja, dan kesempatan untuk berkembang dengan menciptakan kreatifitas-kreatifitas di dalam perusahaan.

2.2.5.3. Mengukur Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan dapat diukur berdasarkan interaksi yang dibutuhkan antara atasan dan bawahan (karyawan). Aturan dan kebijakan organisasi sudah menguraikan standar performa yang harus dipenuhi setiap karyawan, kondisi, minimal kehidupan dengan pekerjaan karyawan yang ideal dan disukai. Apabila aturan dan kebijakan kondisi cenderung akan terpenuhi, maka ukuran kepuasan kerja karyawan cenderung akan terpenuhi dan begitu sebaliknya, akan terjadi ketidakpuasan karyawan.

Ada beberapa cara untuk mengukur kepuasan kerja, diantaranya menggunakan skala indeks deskripsi jabatan (*job description index*), dengan menggunakan kuesioner kepuasan kerja Minnesota (*Minnesota satisfaction*

questionnaire), dan pengukuran berdasarkan ekspresi wajah (Mangkunegara, dalam Sopiah 2008:175) yaitu:

1. Pengukuran kepuasan kerja dengan skala indeks deskripsi jabatan

Skala pengukuran ini dikembangkan oleh Smith, Kendall, dan Hullin. Cara penggunaannya adalah dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada para karyawan mengenai pekerjaan. Setiap pertanyaan yang diajukan harus dijawab oleh karyawan dengan jawaban ya, tidak atau ragu-ragu. Dengan cara ini dapat diketahui bahwa seberapa besar tingkat kepuasan kerja karyawan di sebuah perusahaan.

2. Pengukuran kepuasan kerja dengan kuesioner kepuasan kerja karyawan

Pengukuran kepuasan kerja ini dikembangkan oleh Weiss dan England, skala ini berisi tanggapan yang mengharuskan karyawan untuk memilih salah satu dari alternative jawaban yaitu sangat tidak puas, tidak puas, kurang puas, puas dan sangat puas terhadap pertanyaan yang diajukan. Berdasarkan jawaban-jawaban tersebut maka dapat diketahui seberapa besar tingkat kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

3. Pengukuran kepuasan kerja berdasarkan ekspresi wajah

Pengukuran kepuasan kerja dengan cara ini dikembangkan oleh Kunin. Responden diharuskan memilih salah satu gambar wajah orang, mulai dari gambar wajah yang sangat gembira, gembira, netral, cemberut, dan sangat cemberut. Kepuasan kerja karyawan akan dapat diketahui dengan melihat pilihan gambar yang diambil dari responden.

2.2.5.4 Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Ada lima faktor yang terdapat dalam kepuasan kerja (Levi dalam Luthans 2006:244) yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri. Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan dalam bekerja.
2. *Supervision*. Atasan yang baik dapat menghargai pekerjaan karyawannya. Bagi bawahannya, atasan bisa dianggap sebagai teman.
3. Teman sekerja (*Workers*). Merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
4. Promosi. Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja atau di pindahkan ke jabatan yang lebih tinggi.
5. Gaji. Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak serta adil atau tidak.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut Malayu (2008:203) adalah :

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
3. Berat ringannya pekerjaan

4. Suasana dan lingkungan pekerjaan
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya

2.2.5.5. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator untuk mengukur kepuasan kerja (Robbins, 2001:183) yaitu :

1. Kemangkiran

Pegawai yang tinggi tingkat kepuasannya akan rendah tingkat kemangkirannya. Sebaliknya pegawai yang rendah tingkat kepuasannya akan cenderung tinggi tingkat kemangkirannya.

2. Keinginan Pindah

Tidak dapat disangkal bahwa salah satu faktor penyebab timbulnya keinginan pindah kerja adalah ketidakpuasan dalam bekerja. Sebab-sebab ketidakpuasan itu dapat beranekaragam seperti penghasilan rendah atau dirasakan kurang memadai, adanya tawaran pekerjaan lain yang lebih menarik atau menantang, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan dengan teman yang tidak rukun, baik dengan atasan maupun dengan rekan sekerja, pekerjaan yang tidak sesuai dan berbagai faktor lainnya.

3. Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan. Tingkat keberhasilan karyawan dapat dinilai

dari hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

4. Rekan Kerja

Rekan kerja yang bersahabat, kerja sama rekan sekerja atau kelompok kerja adalah sumber kepuasan kerja bagi pekerja secara individual. Sementara itu kelompok kerja dapat memberikan dukungan, nasehat atau saran kepada sesama rekan kerja. Rekan kerja yaitu teman-teman kepada siapa seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

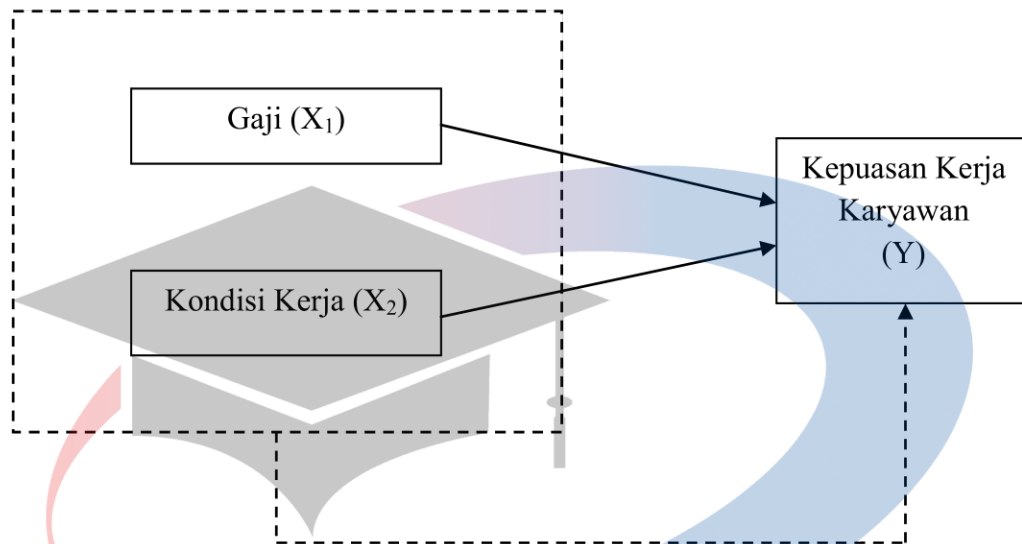
5. Kenyamanan Kerja Karyawan

Pada umumnya karyawan cenderung lebih senang dengan adanya kondisi lingkungan kantor tempat kerja yang bersih, nyaman dan tidak ribut, sehingga efisiensi kerja suatu organisasi dapat tercapai dengan baik. Lingkungan kerja atau prasarana fisik yang baik, dapat membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan bagi para karyawan.

2.3. Kerangka Konseptual

Gaji dan kondisi kerja bagi karyawan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dalam rencana penelitian ini, elemen-elemen yang digunakan adalah gaji dan kondisi kerja bagi karyawan. Kerangka konseptual ini yang dapat disajikan secara skematis adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



Keterangan Gambar :

- - - - - = Garis putus-putus merupakan pengaruh secara simultan.
- = Garis tidak putus merupakan pengaruh secara parsial.

Penjelasan :

Objek kegiatan ini adalah kegiatan mengenai kepuasan kerja karyawan, dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya yaitu gaji dan kondisi kerja. Secara lebih rinci variabel yang terkandung dalam kerangka konseptual ini adalah :

- Variabel Dependen yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lainnya. Variabel dependen adalah Kepuasan Kerja Karyawan (Y).
- Variabel Independen yaitu variabel-variabel yang mempengaruhi variabel yang lainnya. Variabel-variabel independen adalah Gaji (X₁) dan Kondisi Kerja (X₂).

2.4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban masalah yang bersifat sementara, yang mungkin benar atau salah dan masih harus diuji kebenarannya. Hipotesis yang dirumuskan dengan tepat tidak berarti harus diterima. Dapat terjadi hipotesis dirumuskan dengan tepat, tetapi ditolak setelah diuji. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Terdapat pengaruh Gaji (X_1), Kondisi Kerja (X_2) secara simultan maupun parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT. Tri Mustika Sejagat Binjai Utara.



UNIVERSITAS
MIKROSKIL