

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA BERFIKIR

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kajian Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan peneliti sebagai rujukan dalam melakukan penelitian kepuasan kerja. Dalam melakukan penelitian ini, peneliti melakukan penelitian sebelumnya terkait dengan judul penelitian beberapa jurnal nasional, diantaranya :

1. Judul : Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dprd Kabupaten Sinjai. Disusun oleh Mariati

Pada penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk Mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai DPRD kabupaten Sinjai; Mengetahui faktor yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai kantor DPRD kabupaten Sinjai.. Teknik analisis yang digunakan analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial dengan menggunakan analisis regresi sederhana dan analisis regresi ganda. Hasil penelitian ini mengatakan bahwa komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja dengan melakukan uji secara bersama-sama dengan semua indikator dari komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja menunjukkan adanya pengaruh antara komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja DPRD Kabupaten Sinjai sebesar 17,7% dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Dari penelitian jurnal nasional yang relevan diatas yaitu penelitian diatas yang sama membahas kepuasan kerja, teori yang digunakan berbeda yaitu teori dari susilo martoyo. Metode dan teknik analisis yang berbeda, yaitu menggunakan metode deskriptif survei dengan teknik analisis statistik. Dalam penelitian ini tidak adanya plagiatisme hanya saja menjadi pacuan dalam mengerjakan tugas akhir skripsi ini.

2. Judul: Studi deskriptif kepuasan kerja karyawan cv lancar jaya. Disusun oleh Alysia kionggono.

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode wawancara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan CV. Lancar jaya, yang dilihat dari faktor gaji, penyelia, pekerjaan itu sendiri, promosi, dan teman sekerja. Teknik analisis yang digunakan triangulasi metodologi. Hasil dari penelitian ini mengatakan bahwa karyawan puas dalam kepemimpinan penyelia mereka, promosi dan teman sekerja mereka, akan tetapi tidak puas dengan gaji dan pekerjaan yang diberikan kepada mereka.

Dari penelitian jurnal nasional yang relevan diatas yaitu yang sama membahas kepuasan kerja, teori yang digunakan sama yaitu teori dari fred luthans. Metode yang digunakan sama yaitu metode wawancara, teknik analisis yang digunakan berbeda yaitu triangulasi metodologi.

3. Judul: Pengaruh disiplin kerja dan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Disusun oleh Izaz dany afianto, hamidah nayati utami.

Pada penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan penelitian penjelasan (explanatory research). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja, mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kinerja karyawan, mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja, mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kinerja karyawan, mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan teknik analisis inferensial yang digunakan adalah analisis jalur (path analysis). Hasil penelitian ini mengatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh signifikan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh signifikan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari penelitian jurnal nasional yang relevan diatas yaitu penelitian sama yang membahas kepuasan kerja, teori yang digunakan sama yaitu menggunakan teori dari fred luthans, metode dan teknik analisis yang digunakan juga berbeda yaitu pendekatan penelitian penjelasan dengan metode survey dan teknik analisis yang digunakan teknik analisis inferensial yang digunakan adalah analisis jalur (path analysis). Dalam penelitian ini tidak adanya plagiatisme hanya saja menjadi pacuan dalam mengerjakan tugas akhir skripsi ini.

TABEL 2.1
KAJIAN PENELITIAN TERDAHULU

	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan Dan Perbedaan			
			Teori Yang Digunakan	Pendekatan Dan Metode	Teknik Analisis	Lokasi Penelitian
	Maria ti	Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor DPRD Kabupaten Sinjai	Teori Menurut Susilo Martyo	Pendekatan kuantitatif dengan metode survei	Statistik Deskriptif Dan Statistik Inferensial	DP RD Kabupaten Sinjai
	Alysi a Kiongono	Studi Deskriptif Kepuasan Kerja Karyawan Cv Lancar Jaya	Teori Menurut Fred Luthans	Pendekatan Kualitatif Dengan Metode Wawancara	Teknik Analisis Triangulasi Metodologi	Cv Lancar Jaya
	Izaz Dany Afianto, Hami	Pengaruh Disiplin Kerja Dan	Teori Menurut Fred	Pendekatan Kuantitatif Dengan	Teknik Statistik Infer	Pt Victory Int

	dah Nayat i Utami	Komun ikasi Organis asi Terhad ap Kepuas an Kerja Dan Kinerja Karyaw an	Lutha ns	an Meto de Surve i	ensi al	ern ati on al Fut ure s Ko ta Ma lan g
--	----------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------	--------------------------------	------------	-------------------------------------------------------------------------

1.1.2 Konsep Administrasi

2.1.2.1 Pengertian Administrasi

Administrasi sebagai ilmu muncul ditengah ilmu pengetahuan yang telah terdapat yang merupakan cabang dari ilmu sosial. Administrasi berkesinambungan dengan ilmu-ilmu sosial yang lain seperti dengan ilmu hukum, ilmu ekonomi, ilmu politik, ilmu sejarah, ilmu sosiologi, ilmu antropologi, ilmu psikologi serta ilmu etnologi. Administrasi terdapat karena manusia selaku makhluk sosial hidup berkelompok dalam menjalankan kehidupannya untuk mencapai tujuan tertentu.

Ilmu administrasi lahir untuk memenuhi kebutuhan manusia, baik sebagai individu maupun sebagai anggota kelompok masyarakat, maka administrasi sebagai ilmu tumbuh berkembang sesuai dengan tingkat kebutuhan dari masyarakat. Dalam artian sempit administrasi diartikan sebagai kegiatan yang meliputi catat-mencatat, ketik-mengetik, agenda dan sebagainya yang bersifat teknis ketatausahaan.

Menurut **Herbert A. Simon** yang dikutip dalam buku **Sistem Administrasi Negara Republic Indonesia (SANRI)**, mengemukakan:

“Administration can be defined as the activities groups cooperating to accomplish common goals.” (Syafiie, 2003)

Jadi, simon mengungkapkan baginya administrasi dapat dirumuskan sebagai kegiatan-kegiatan kelompok kerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan bersama.

Menurut **Stephen P.Robbins** yang dikutip dalam **bukunya Dasar-Dasar Administrasi Publik** (2017:27), mengemukakan: “Administrasi sebagai keseluruhan kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan secara efisien melalui kerjasama dengan oranglain”. (**Maksudi, 2017**)

Menurut **S.P Siagian** (1980) yang dikutip dalam **Buku Ilmu Administrasi**, mengemukakan: “Administrasi adalah keseluruhan proses pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih yang terlibat dalam suatu bentuk usaha kerja sama demi tercapainya tujuan yang ditentukan sebelumnya.” (Rahman, 2017)

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa administrasi merupakan kegiatan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih dalam bentuk kerjasama untuk mencapai tujuan organisasi yang telah di tentukan

2.1.2.2 Pengertian Administrasi Publik

Segala hal yang berkenaan dengan penyelenggaraan kegiatan-kegiatan yang bersifat public atau dinamika publik telah dicakup dalam administrasi Negara mengenai keseluruhan aspek dari lingkungan sosial, politik, budaya dan hukum yang mempengaruhi pelaksanaan tugas dan lembaga Negara. Secara etimologis administrasi publik berasal dari bahasa latin yaitu *“Populus”* yang semula dari kata *“Populus”* atau *“People”* dalam bahasa inggris yang berarti rakyat. *“Administration”* berasal dari bahasa latin terdiri dari kata *“Ad”* artinya intensif

dan “*Ministrare*” yang berarti “membantu, melayani, atau memenuhi, jadi secara etimologis administrasi berarti membantu atau melayani secara intensif.

Menurut **Chandler Dan Plano (1988)** yang dikutip dalam buku **Enam Dimensi Startegis Administrasi Publik**, mengemukakan : “Administrasi publik adalah proses pengorganisasian dan koordinasi sumber daya dan personel publik untuk merumuskan, melaksanakan, dan mengelola keputusan kebijakan publik”. (Keban, 2019)

Menurut **Ibrahim (2007)** dalam buku *Teori Administrasi Publik* , mengemukakan bahwa :

“Administrasi publik adalah upaya penyelenggaraan pemerintah yang meliputi kegiatan manajemen pemerintahan (perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pembangunan) dengan sebuah mekanisme kerja serta dukungan sumber daya manusia.” (Revida, 2020)

Menurut ahli dari Indoensia, Sondang P. Siagian yang dikutip dalam buku *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia (SANRI)*, mendefinisikan :

“Administrasi adalah keseluruhan proses pelaksanaan dari keputusan- keputusan yang telah diambil dan pelaksanaannya itu pada umumnya dilakukan oleh dua hukum yang mempengaruhi pelaksanaan tugas dan lembaga Negara. Secara etimologis administrasi publik berasal dari bahasa Latin yaitu “*Populus*“ yang semula dari kata “*Populus*” atau “*People*“ dalam bahasa Inggris yang berarti rakyat. “*Administration*” berasal dari bahasa Latin orang manusia atau lebih untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya”. (Syafiie, 2003)

Berdasarkan definisi diatas mengatakan bahwa administrasi publik adalah seni dan sains yang dirancang untuk mengatur urusan publik dan melakukan

berbagai tugas yang diberikan. Sebagai suatu disiplin ilmu, administrasi publik bertujuan untuk menyelesaikan masalah masyarakat melalui perbaikan atau penyempurnaan, khususnya dibidang organisasi, manajemen sumber daya manusia dan keuangan. Dalam sebuah organisasi diperlukan orang untuk bekerja sama dalam membantu administrator untuk tercapainya tujuan organisasi yang diinginkan, dan dalam sebuah organisasi dibutuhkan manajemen untuk memanager orang dalam organisasi.

Menurut **John M. Pfiffner Dan R.V. Presthus** dalam buku **Public Administration** yang dikutip dalam buku **Modul Manajemen Pemerintahan**, mengemukakan :

“ Pengordinasian dan pengarahan sumber-sumber tenaga manusia dan material untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam hal ini administrasi lebih ditekankan kepada kegiatan mengoordinasikan orang-orang yang bekerja sama, alat-alat, dan dana yang dipakainya untuk mencapai tujuan yang diinginkan”.

Menurut **Willian H, Newman** dalam buku **Administrative Action** yang dikutip dalam buku **Modul Manajemen Pemerintahan**, mengemukakan :

“Administrasi adalah pengarahan, kepemimpinan, dan pengendalian dari usaha-usaha sekelompok orang dalam rangka pencapaian tujuan yang umum (pokok)”.

Berdasarkan uraian diatas bahwa dalam melakukan administrasi, Orang-orang yang bekerja sama membantu administrator dalam melakukan tugas-tugas yang harus dilakukan dan tugas-tugas tersebut harus terkoordinasi dan terintegrasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kerja

sama seseorang untuk mencapai tujuan tersebut perlu ditata dan diatur, untuk itu pengelolaan administrasi perlu ditata. Karena dalam pengelolaan ini, Anda menghadapi orang yang menggunakan alat dan bahan lain untuk mengolah pikiran dan perasaannya sendiri, sehingga Anda perlu menggerakkan orang ke arah tujuan yang ingin Anda capai, karena diperlukan pengelolaan semacam ini. Dalam sebuah kehidupan yang akan diarahkan, diresapi, dan dikendalikan oleh organisasi. Dengan demikian, organisasi dan manajemen telah menjadi bagian dari fenomena yang berada dalam kehidupan sehari-hari.

2.1.2.3 Pengertian Organisasi

Organisasi adalah perkumpulan antara dua orang atau lebih yang bekerjasama dan mempunyai ikatan untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut **Mulyadi (2007)** yang dikutip dalam buku **Perilaku Organisasi** mengemukakan :

“ Organisasi pada hakikatnya adalah sekelompok orang yang memiliki saling ketergantungan satu dengan yang lainnya, yang secara bersama-sama memfokuskan usaha mereka untuk mencapai tujuan tertentu, atau menyelesaikan tugas tertentu.” (Duha, 2018)

Menurut **James L Gibson, et,al (1985)** yang dikutip dalam buku **Perilaku Organisasi** mengemukakan :

“Organisasi adalah kesatuan yang memungkinkan masyarakat mencapai suatu tujuan yang tidak dapat dicapai secara perorangan.” (Duha, 2018)

Menurut **Tre Watha dan Newport** dalam **Winardi (2004)** yang dikutip dalam buku **Perilaku Organisasi**, mengemukakan :

“ Sebuah organisasi dapat kita nyatakan sebagai sebuah struktur sosial yang didesain guna mengoordinasi kegiatan dua orang atau lebih, guna melaksanakan pencapaian tujuan umum tertentu.” (Duha, 2018)

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa organisasi adalah kesatuan yang terbentuk oleh beberapa orang yang memiliki sedikit atau semua kesamaan tentang latar belakang, identitas, harapan dan berbagai hal lainnya untuk mencapai tujuan bersama secara bersama-sama

Ciri-ciri organisasi dikemukakan ferland yang dikutip oleh handayaniinrat (1985) sebagai berikut :

- 1) Adanya suatu kelompok orang yang dapat dikenal
- 2) Adanya kegiatan yang berbeda-beda tetapi satu sama lain saling berkaitan (independent part) yang merupakan kesatuan usaha/kegiatan
- 3) Tiap-tiap anggota memberikan sumbangan usahanya/tenaganya
- 4) Adanya kewenangan,koordinasi dan pengawasan
- 5) Adanya suatu tujuan (Handayaniinrat, 1985)

Organisasi merupakan suatu system yang terdiri dari beberapa unsur, adapun unsur-unsur organisasi secara sederhana yaitu :

1. Man

Man (orang-orang), dalam kehidupan organisasi atau ketatalembagaan sering disebut dengan istilah pegawai atau personel. Unsur ini ialah unsur utama yang dipunyai dalam suatu organisasi, dimana dalam suatu organisasi ada personil yang memiliki tingkat jabatan serta tugas kerjanya masing-masing.

2. Kerja Sama

Kerja sama merupakan suatu perbuatan bantu-membantu akan suatu perbuatan yang dilakukan secara bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama. Unsur ini ialah unsur berarti dalam suatu organisasi, dimana dengan terdapatnya kerja sama, sehingga suatu tujuan organisasi dapat dicapai.

3. Tujuan bersama

Tujuan merupakan arah atau sasaran yang ingin dicapai. Tujuan menggambarkan tentang apa yang akan dicapai atau yang harus diharapkan. Tujuan merupakan titik akhir tentang apa yang harus dikerjakan. Unsur ini ialah tolak ukur ataupun cara panjang suatu organisasi dalam bekerja buat mencapai tujuan yang mau dicapai.

4. Peralatan

Unsur yang keempat adalah peralatan atau equipment yang terdiri dari semua sarana, berupa materi, mesin-mesin, uang, dan barang modal lainnya seperti tanah, gedung/bangunan/kantor. Unsur ini lebih kepada peralatan-peralatan yang menunjang dalam suatu organisasi (sebagai fasilitas).

5. Lingkungan

Faktor lingkungan misalnya keadaan sosial, budaya, ekonomi, dan teknologi. Termasuk dalam unsur lingkungan, antara lain :

- a. Kondisi atau situasi
 - b. Tempat atau lokasi
 - c. Wilayah operasi yang dijadikan sasaran kegiatan organisasi
- #### 6. Kekayaan alam

Termasuk kekayaan alam ini misalnya keadaan iklim, udara, air, cuaca, flora dan fauna

2.1.2.4 Pengertian Manajemen

Manajemen adalah proses atau aktivitas terstruktur untuk mencapai tujuan. Manajemen merupakan salah satu ilmu yang berperan dalam identifikasi, analisis dan penentuan tujuan yang ingin dicapai, dan koordinasi yang efektif dan efisien dari semua sumber daya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, pada hakikatnya manajer menentukan arah pencapaian tujuan yang diinginkan secara individu maupun kelompok.

Manajemen juga merupakan faktor penentu dalam mengontrol dan menggerakkan dalam proses kegiatan administrasi untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, jika ada kegiatan pelaksanaan administrasi bisa tercapai maka kegiatan manajemen nya dapat terwujud, yang terdapat aktivitas manajemen terdiri proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Adapun unsur-unsur manajemen terdiri dari: man, money, methods, machines, material, dan market. Berikut beberapa pengertian manajemen menurut para ahli :

Menurut **J.G. Longenecker** dalam buku **Modul Manajemen Pemerintahan**, mengemukakan bahwa :

“manajemen sebagai suatu proses kegiatan manajer dalam pengambilan keputusan, mengoordinasikan usaha usaha kelompok, dan kepemimpinan.”

Menurut **Kast & Rosenzweig** dalam buku **Modul Manajemen Pemerintahan**, mengemukakan bahwa :

“manajemen itu meliputi koordinasi orang-orang dan koordinasi sumber-sumber material untuk mencapai tujuan organisasi.”

Menurut **Henry L. Sick** dalam buku modul **Manajemen Pemerintahan** mengemukakan bahwa:

“manajemen sebagai koordinasi sumber-sumber (tenaga manusia, dana, material, waktu metode kerja dan tempat) melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian supaya dapat mencapai sasaran yang diinginkan.”

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen lebih banyak berhubungan dengan pengambilan kebijaksanaan, koordinasi, dan kepemimpinan.

Fungsi-Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen adalah rangkaian kegiatan yang dilakukan dalam manajemen berdasarkan fungsinya masing-masing dan mengikuti tahapan tertentu dalam pelaksanaannya. Fungsi manajemen menurut **Stephen P. Robbins dan Marry Coulter** sebagai berikut:

- 1) Perencanaan (*Planning*)
Planning adalah pentapan tujuan, strategi, kebijakan, program, prosedur, metode, system, anggaran dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.
- 2) Pengorganisasian (*Organizing*)
Organizing adalah proses penentuan, pengelompokan dan pengaturan bermacam-macam aktivitas berdasarkan yang diperlukan organisasi guna mencapai tujuan.
- 3) Penggerakan (*Actuating*)
Actuating adalah proses menggerakkan para karyawan agar menjalankan suatu kegiatan yang akan menjadi tujuan bersama.
- 4) Pengawasan (*Controlling*)
Controlling adalah proses mengamati berbagai macam pelaksanaan kegiatan organisasi untuk menjamin semua pekerjaan dapat berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa setiap bidang kegiatan usaha yang melibatkan dua orang atau lebih, manajemen mutlak diperlukan agar dapat bekerjasama dan memanfaatkan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, material dan informasi) dengan cara untuk mencapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

1.1.3 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.3.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang manajemen umum yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Karena semakin penting peran sumber daya manusia dalam mencapai tujuan, berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia.

Menurut **Veithzal Rivai (2003)** yang dikutip oleh **M. Nazar almasari** dalam **Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia:Implementasi Dalam Pendidikan Islam** mengatakan bahwa: “Istilah manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana harusnya memanage (mengelola) sumber daya manusia”. (**Almasari, 2017**)

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut **Malayu Hasibuan** yang dikutip oleh **M. Nazar Almasri** dalam **Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam** : “Manajemen Sumber Daya

Manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran tenaga kerja untuk membantu mencapai tujuan secara efektif.” (Almasari, 2017)

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut **Henry Simamora** yang dikutip oleh M. Nazar Almasri dalam **Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia:Implementasi Dalam Pendidikan Islam** mengemukakan :

“Msdm adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok kerja. Msdm juga menyangkut desain dan pelaksanaan system perencanaan, pengaturan personalia, pengembangan dan pembinaan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan pemburuhan yang mulus”. (Almasri, 2017)

Menurut **Sonny Sumarsono (2003)** yang dikutip dalam buku **Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Ketenagakerjaan**, pengertian sumber daya manusia menyatakan:

“Sdm merupakan suatu usaha kerja atau jasa yang memang diberikan dengan tujuan dalam melakukan proses produksi. Dengan kata lain sumber daya manusia adalah kualitas usaha yang dilakukan seseorang dalam jangka waktu tertentu guna menghasilkan barang atau jasa”. (Sumarsono, 2003)

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa, manajemen sumber daya manusia merupakan mengelola sumber daya manusia dalam organisasi untuk menghasilkan tujuan organisasi yang secara efektif yang menghasilkan sebuah jasa.

2.1.3.2 Kepuasan Kerja Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia.

Sumber daya manusia sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Semua sumber daya perusahaan dikendalikan oleh sumber daya manusia perusahaan. Oleh karena itu, setiap organisasi atau instansi harus memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, sehingga karyawan dan perusahaan itu sendiri serta karyawan itu sendiri mengharapkan hasil yang memuaskan. Seseorang dalam bekerja dapat memiliki ribuan sikap. Sikap kerja meliputi evaluasi positif atau negatif karyawan terhadap pekerjaannya. Ada tiga sikap, yaitu kepuasan kerja, partisipasi kerja, dan komitmen organisasi. Orang dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif tentang pekerjaan, dan orang yang tidak puas memiliki perasaan negatif tentang pekerjaan. Partisipasi kerja mengukur sejauh mana individu mendukung pekerjaan mereka secara psikologis, dan menganggap tingkat kinerja yang dicapai sebagai bentuk harga diri. Kaitannya dalam manajemen sumber daya manusia, kepuasan kerja yaitu sikap individual terhadap pekerjaannya, yang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda pada setiap individualnya. Hal ini dilihat dari pengertian kepuasan kerja yang dimana kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan dimana para pegawai pada pekerjaannya. Hal ini juga yang dirasakan pegawai dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif tentang pekerjaan, dan orang yang tidak puas memiliki perasaan negatif tentang pekerjaan.

1.1.4 Konsep Kepuasan Kerja

Setiap kehidupan manusia memiliki kebutuhan keinginan untuk memenuhi kebutuhan mendorong manusia untuk melakukan aktivitas. Kebutuhan manusia sangat besar dengan jenis yang berbeda. Kepuasan seorang dengan orang lain akan berbeda. Karena itu, kepuasan ini bersifat pribadi.

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut **Afandi (2018)** pengertian kepuasan kerja mengemukakan :“Kepuasan kerja adalah sikap positif yang meliputi tenaga kerja dengan menilai perasaan dan perilaku seseorang ditempat kerja untuk menunjukkan rasa hormat untuk mewujudkan salah satu nilai penting profesi.”

Menurut **Malayu S.P Hasibuan (2013)** pengertian kepuasan kerja mengemukakan : “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan penuh kasih pekerjaan. Sikap ini tercermin dalam moral, disiplin dan kinerja”.

Menurut **Luthans (2006)** mengemukakan: “kepuasan kerja adalah suatu emosi yang merupakan respon terhadap situasi kerja, sehingga kepuasan kerja tidak dapat dilihat namun bisa dirasakan dan akan tercermin dalam sikap seperti semakin loyal pada organisasi, bekerja dengan maksimal, dan mematuhi peraturan yang dibuat dalam organisasi”. (Luthans, 2006)

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa, kepuasan kerja adalah respon emosional terhadap berbagai atau beberapa aspek yang dimiliki seseorang, begitu juga kepuasan kerja tidak ada satu konsep pun. Seseorang mungkin relatif puas dengan aspek pekerjaan, tetapi tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja adalah sikap (positif) pekerja terhadap pekerjaan, yang didasarkan pada evaluasi situasi kerja. Dalam mengevaluasi siapa saja dalam bekerja, evaluasi merupakan suatu rasa penghargaan atas terwujudnya salah satu nilai penting dalam berkerja. Pegawai yang puas lebih menyukai status pekerjaan mereka daripada tidak menyukai mereka.

Indikator-Indikator Kepuasan Kerja menurut **Luthans** adalah sebagai berikut

- A. Pekerjaan Itu Sendiri : kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri adalah sumber utamanya kepuasan. Beberapa penelitian telah menemukan bahwa karakteristik ini dan kompleksitas hubungan kerja antara kepribadian dan kepuasan kerja. Dari persepektif yang lebih praktis, pekerjaan ini menyenangkan dan menantang, pengembangan karir adalah kuncinya ini akan mempengaruhi kepuasan kerja.
- B. Upah Atau Gaji : jumlah yang diterima, kesesuaian antara gaji dan pekerjaan.
- C. Peluang Promosi: tampaknya memiliki efek yang berbeda pada kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan adanya berbagai macam bentuk promosi, misalnya karyawan yang dipromosikan berdasarkan senioritas akan merasakan kepuasan kerja, tapi tidak sebanyak yang di promosikan berdasarkan kinerja.
- D. Pengawasan/ Supervisi: ada dua dimensi supervisi yang mempengaruhi kepuasan kerja. Pertama, perhatian atasan kepada bawahan, seperti memberikan nasehat dan bantuan, serta berkomunikasi secara langsung dan dalam lingkup pekerjaan. Kedua, berikan kesempatan kepada bawahan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaannya. dibandingkan dengan mengikuti keputusan tertentu, suasana partisipasi akan membawa kepuasan kerja yang lebih tinggi.
- E. Rekan Kerja: kepuasan kerja pekerja terjadi karena mereka berada dalam jumlah tertentu dan dalam suatu ruang kerja, sehingga dapat saling berbicara (memenuhi kebutuhan sosial). Biasanya, rekan kerja atau tim ini adalah sumber kepuasan kerja paling sederhana bagi seorang karyawan. Misalnya, memenuhi kebutuhan sosial karyawan dan kolega yang saling membantu, mendukung dan memberi nasehat. (Luthans F. , 2015)

Indikator Kepuasan Kerja Menurut Malayu S.P Hasibuan (2001) sebagai berikut:

- A. Kesetiaan yaitu penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab.
- B. Kemampuan yaitu penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.
- C. Kejujuran yaitu penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.

- D. Kepemimpinan yaitu penilai menilai kemampuan untuk memimpin, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
- E. Tingkat gaji yaitu penilai menilai jumlah gaji yang diberikan perusahaan dan diterima karyawan harus sesuai dengan apa yang karyawan berikan kepada perusahaan agar mereka puas.
- F. Kompensasi tidak langsung yaitu penilai menilai pemberian balas jasa yang memadai dan layak kepada para karyawan atas kontribusi mereka membantu perusahaan mencapai tujuannya. Pemberian balas jasa atau imbalan atas tenaga, waktu, pikiran serta prestasi yang telah diberikan seseorang kepada perusahaan.
- G. Lingkungan kerja yaitu penilai menilai lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. (Riyadi, 2018)

Menurut **Melayu S.P Hasibuan** (2013) Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Kepuasan Kerja adalah :

- 1) Balas jasa yang adil atau kompensasi
Merupakan pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.
- 2) Penempatan karyawan
Menempatkan posisi yang tepat pada karyawan sesuai dengan keahlian karyawan tersebut.
- 3) Beban kerja
Besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kalo antara volume kerja, norma dan waktu
- 4) Suasana dan lingkungan kerja Keadaan suatu tempat yang membuat rasa aman dan nyaman
- 5) Sikap pimpinan

1.2 Kerangka Berpikir

Berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan melihat dari sumber daya manusia untuk menentukan berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, oleh karena itu organisasi atau perusahaan berupaya untuk memperoleh pegawai yang mempunyai kompetensi sesuai dengan kebutuhan organisasi agar pelaksanaan pekerjaannya dapat dikerjakan dengan baik.

Kerangka berpikir merupakan teori-teori yang digunakan oleh peneliti sesuai pedoman atau landasan dalam penelitian yang disusun dalam suatu pola pemikiran untuk memecahkan masalah penelitian.

Menurut Luthans (2006) Kepuasan kerja adalah suatu emosi yang merupakan respon terhadap situasi kerja, sehingga kepuasan kerja tidak dapat dilihat namun bisa dirasakan dan akan tercermin dalam sikap seperti semakin loyal pada organisasi, bekerja dengan maksimal, dan mematuhi peraturan yang dibuat dalam organisasi (luthans, 2006).

Indikator-Indikator Kepuasan Kerja menurut **Luthans (2006)** adalah sebagai berikut :

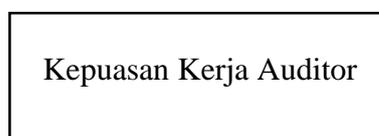
1. Pekerjaan Itu Sendiri : kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri adalah sumber utamanya kepuasan. Beberapa penelitian telah menemukan bahwa karakteristik ini dan kompleksitas hubungan kerja antara kepribadian dan kepuasan kerja. Dari persepektif yang lebih praktis, pekerjaan ini menyenangkan dan menantang, pengembangan karir adalah kuncinya ini akan mempengaruhi kepuasan kerja.
2. Upah Atau Gaji : jumlah yang diterima, kesesuaian antara gaji dan pekerjaan.
3. Peluang Promosi: tampaknya memiliki efek yang berbeda pada kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan adanya berbagai macam bentuk promosi, misalnya karyawan yang dipromosikan berdasarkan senioritas akan merasakan kepuasan kerja, tapi tidak sebanyak yang di promosikan berdasarkan kinerja.
4. Pengawasan/ Supervisi: ada dua dimensi supervisi yang mempengaruhi kepuasan kerja. Pertama, perhatian atasan kepada bawahan, seperti memberikan nasehat dan bantuan, serta berkomunikasi secara langsung dan dalam lingkup pekerjaan. Kedua, berikan kesempatan kepada bawahan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaannya. dibandingkan dengan mengikuti keputusan tertentu, suasana partisipasi akan membawa kepuasan kerja yang lebih tinggi.
5. Rekan Kerja: kepuasan kerja pekerja terjadi karena mereka berada dalam jumlah tertentu dan dalam suatu ruang kerja, sehingga dapat saling berbicara (memenuhi kebutuhan sosial). Biasanya, rekan kerja atau tim ini adalah

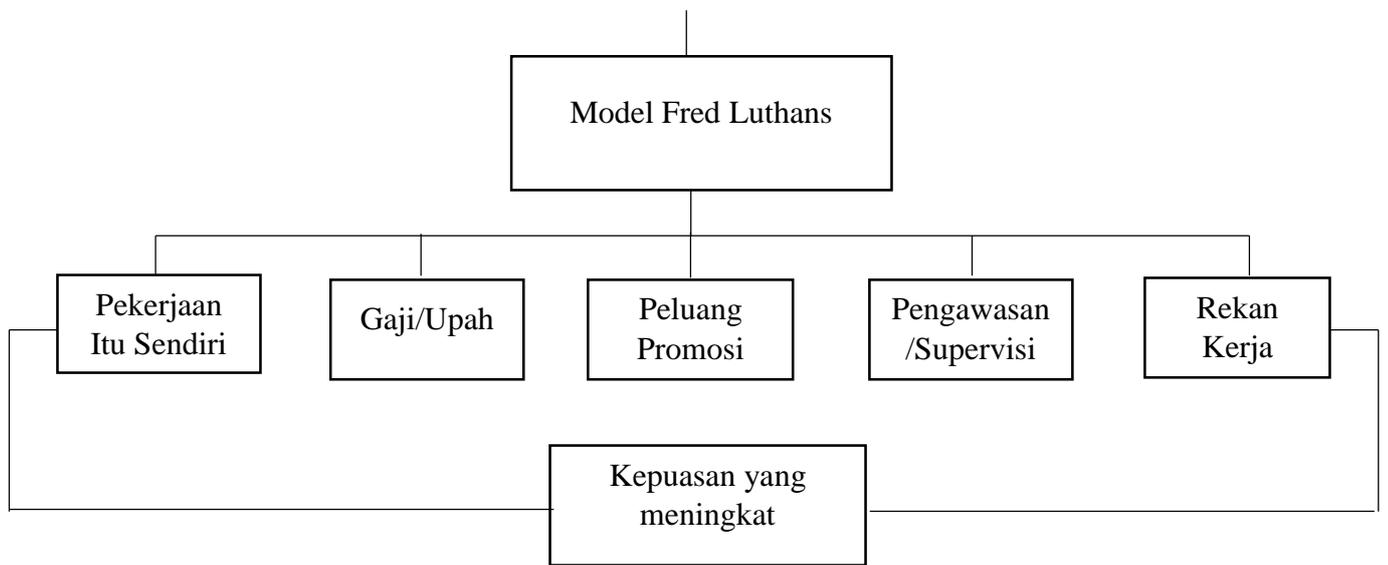
sumber kepuasan kerja paling sederhana bagi seorang karyawan. (Luthans F. , 2015)

Berdasarkan gambar kerangka berpikir proses input sebagai masukan dalam kepuasan kerja. Kepuasan kerja menunjukkan perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan atas hasil kerja, diwakili oleh ada harapan yang lebih baik untuk karyanya. Pegawai yang puas akan dengan pekerjaannya akan menguntungkan perusahaan, karena akan memiliki semangat juang yang tinggi, ketinggiannya menunjukkan performa yang bagus. Performa yang bagus bisa hal tersebut diwujudkan dengan beberapa hal antara lain kualitas kerja yang baik, kekuatan kerja yang bagus, dan memiliki potensi untuk maju. Sebaliknya, tidak puas dengan pekerjaannya akan merugikan perusahaan karena terkadang pegawai tidak antusias dengan pekerjaan yang mereka lakukan dengan serius. Adapun beberapa faktor pegawai yang dikatakan puas dengan pekerjaannya, antara lain pekerjaan itu sendiri, gaji atau upah, peluang promosi, pengawasan atau supervisi, rekan kerja. Dengan terpenuhinya faktor itu semua maka kepuasan kerja terwujud ,yang akan menghasilkan kepuasan yang meningkat.

Peneliti menggunakan Model Kepuasan Kerja dari Fred Luthans, dikarenakan cukup relevan dengan permasalahan yang peneliti akan kaji di inspektorat daerah kabupaten purwakarta yang terkait dengan kepuasan kerja. Selanjutnya peneliti akan menjelaskan mengenai konsep kerangka berpikir yang dibuat sesuai dengan penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

GAMBAR 2.1 KERANGKA BERPIKIR





2.3 Proposisi Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir yang telah diuraikan diatas, peneliti mengemukakan proposisi penelitian sebagai berikut: “kepuasan kerja auditor di inspektorat daerah kabupaten purwakarta terpenuhi kepuasan pun meningkat”.