

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepuasan Kerja

2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2007, p.202). Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, berarti yang bersangkutan memiliki suatu harapan dan dengan demikian termotivasi untuk melakukan tindakan kearah pencapaian harapan tersebut. Jika harapan tersebut terpenuhi, maka akan dirasakan kepuasan. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, sehingga kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis dan motivasi (Robbins dan Judge, 2008:206).

Richard et al.,(2012) menegaskan bahwa “kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain”. Dalam hal ini yang dimaksud dengan sikap tersebut adalah segala hal yang berhubungan dengan pekerjaan seperti pengawasan supervise, gaji, kondisi kerja, pengalaman terhadap kecakapan, penilaian kerja yang adil dan tidak

merugikan, hubungan sosial di dalam pekerjaan yang baik, penyelesaian yang cepat terhadap keluhan dan perlakuan yang baik dari pimpinan terhadap pegawai.

Kepuasan kerja pegawai menurut Hariandja (2002: 291) dapat dilihat bahwa “pekerjaan tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti melakukan interaksi dengan teman sekerja, atasan, mengikuti aturan-aturan dan lingkungan kerja tertentu yang seringkali tidak memadai atau kurang disukai”. Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) memiliki 3 komponen, yaitu:

1. *Value*

Dimana seseorang secara sengaja atau tidak sengaja, menginginkan untuk memperoleh nilai atau manfaat dari pekerjaan itu sendiri.

2. *Importance of Value*

Manusia dibedakan tidak hanya dari nilai-nilai yang diyakini, tapi juga dari beban atau usaha yang diberikan untuk memenuhi nilai-nilai tersebut. Perbedaan inilah yang mempengaruhi tingkat dari kepuasan seseorang.

3. *Perception*

Kepuasan mencerminkan persepsi kita terhadap situasi saat ini dan nilai-nilai yang kita yakini.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, menurut Hasibuan (2018: 203) mengemukakan terdapat tujuh faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

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
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

2.1.3 Indikator Kepuasan Kerja

Setiap pegawai memiliki tolak ukur kepuasan kerja yang berbeda standar kepuasannya. Adapun indikator kepuasan kerja menurut Robbins and Judge dalam Puspitawati (2013:18), yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk pegawai.
2. Gaji/ Upah (*pay*), yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah/ uang yang diterima pegawai menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak.
3. Promosi (*promotion*), yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan.
4. Pengawasan (*supervision*), yaitu merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pertama adalah berpusat pada pegawai, diukur menurut tingkat dimana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada pegawai. Kedua adalah iklim partisipasi

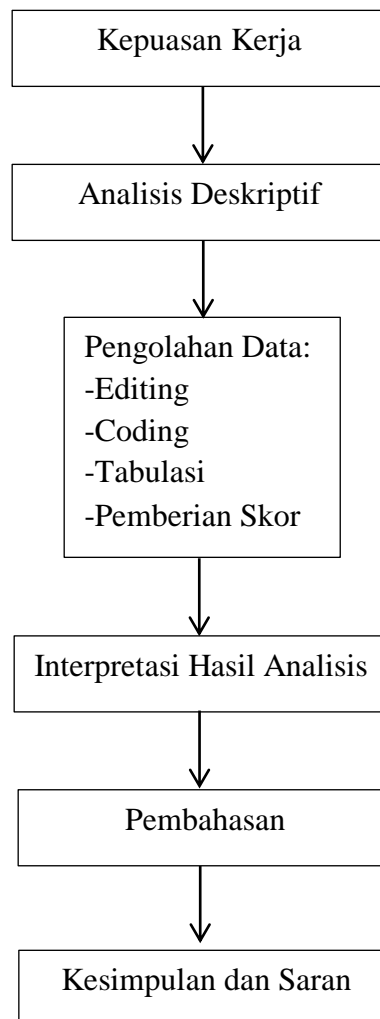
atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan pegawai.

5. Rekan kerja (*workers*), yaitu rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu.

2.2 Konteks Penelitian

Konteks penelitian ini yaitu kepuasan kerja dari pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Jombang. Dengan berbagai jabatan yang ada pada kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Jombang sudah pasti memiliki kepuasan kerja yang berbeda-beda tergantung pada individunya. Kepuasan kerja merupakan respon efektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang. Kepuasan kerja adalah sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan.

Adapun beberapa alasan yang bisa meningkatkan kepuasan kerja pegawai seperti hubungan antar rekan kerja dan juga dengan seorang pemimpin, upah/gaji kerja yang diberikan, promosi jabatan yang ada pada instansi. Ketiga alasan tersebut sudah bisa membuat pegawai mencapai kepuasan dalam pekerjaan. Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan.

Gambar 2.1 Alur Penelitian

2.3 Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian ini tidak terlepas dari hasil penelitian-penelitian terdahulu yang dilakukan sebagai bahan kajian dan perbandingan. Adapun

beberapa hasil penelitian dijadikan perbandingan dari topik penelitian yaitu kepuasan kerja.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti/Tahun	Judul	Hasil
1.	Alysia Kionggono (2015)	Studi Deskriptif Kepuasan Kerja Karyawan CV Lancar Jaya	Karyawan puas dalam kepemimpinan penyelia, promosi dan teman sekerja, akan tetapi tidak puas dengan gaji dan pekerjaan yang diberikan.
2.	Fenny Witomo (2015)	Studi Deskriptif Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Administrasi Pada PT. Karya Indah Makmur	Karyawan merasa puas pada faktor hubungan antar karyawan dibandingkan dengan faktor individu dan faktor luar.
3.	Anton Budi Santoso (2013)	Analisis Kepuasan Kerja Pegawai PT Bank "x" Bandung	Tingkat kepuasan kerja pegawai berada pada kategori golongan tinggi, dengan rata-rata presentase tertinggi terletak pada dimensi rekan kerja dan rata-rata terendah terletak pada dimensi promosi jabatan.
4.	Ni Wayan Supartini, Ketut Kirya, Luh Indrayani (2014)	Analisis kpeuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Gianyar	Pegawai masih merasakan kurang puas terhadap variabel-variabel kepuasan kerja hal tersebut terlihat dari 10 variabel kepuasan kerja yaitu kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, pekerjaan, kondisi kerja,

			<p>aspek sosial, komunikasi dan fasilitas delapan variabel dirasakan kurang puas yaitu variabel kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial, komunikasi dan fasilitas dan dua variabel sudah dirasakan memuaskan yaitu variabel perusahaan dan manajemen, pengawasan.</p>
--	--	--	---

Sumber: Data diolah peneliti 2020

2. 3.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian ini dengan Penelitian Terdahulu

1. Persamaan dan perbedaan antara penelitian yang dilakukan oleh Alysia Kiongono dengan penelitian ini.

Persamaan penelitian ini dan penelitian Alysia adalah sama-sama menggunakan variabel Kepuasan kerja dan teori kepuasan kerja menurut Hasibuan (2007) yaitu dapat dilihat dari sikap emosional pegawai yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Namun terdapat perbedaan, penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif yang mana data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian akan di analisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan. Sedangkan penelitian Alysia menggunakan metode deskriptif kualitatif, dengan data berupa kata maupun gambar yang didapatkan dari wawancara atau mendapatkan informasi secara mendalam.

2. Persamaan dan perbedaan antara penelitian yang dilakukan Fenny Witomo dengan penelitian ini.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Fenny yaitu sama-sama ingin mengetahui kepuasan kerja pegawainya. Namun teori yang digunakan berbeda, penelitian Fenny menggunakan teori dari (Sunyoto, 2012) yang menyatakan bahwa “kepuasan kerja dapat dikatakan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya”. Metode yang digunakan juga berbeda penelitian Fenny menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi dan wawancara.

3. Persamaan dan perbedaan antara penelitian yang dilakukan oleh Anton Budi Santoso dengan penelitian ini.

Penelitian Anton memiliki kesamaan dengan penelitian ini karena sama-sama menggunakan variabel kepuasan kerja. terdapat persamaan yang lainnya yaitu penelitian Anton juga menggunakan metode Deskriptif Kuantitatif, dimana informasi data yang diperoleh berasal dari kumpulan pertanyaan tertulis/ kuesioner yang dibagikan kepada pegawai perusahaan sebagai respondennya. Teori yang digunakan dalam penelitian Anton yaitu menurut (Kotler dan Keller, 2007) yang mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan senang atau kecewa seorang pelanggan yang berasal dari perbandingan antara kinerja (hasil) dengan suatu produk / pelayanan jasa yang diharapkan. Teori tersebut berbeda dengan penelitian ini, karena penelitian ini menggunakan teori dari Hasibuan (2007).

4. Persamaan dan perbedaan antara penelitian yang dilakukan oleh Ni Wayan Sukartini, dkk dengan penelitian ini.

Variabel penelitian Ni Wayan sama dengan penelitian ini yaitu kepuasan kerja. Metode yang digunakan pun sama menggunakan analisis deskriptif kuantitatif melalui kuesioner sebagai alat pengumpulan data dengan serangkaian pertanyaan yang diajukan kepada responden untuk mendapatkan jawaban mengenai kepuasan kerja. Sedangkan teori yang digunakan penelitian Ni Wayan berbeda yaitu teori Sutrisno (2009: 75) yang menyatakan bahwa “Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap maupun tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi. Sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dalam memberikan pelayanan di bandingkan karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja”.