

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Pustaka

Setiap perusahaan pasti ingin tetap berbeda dan mampu bersaing. Perusahaan yang memiliki kemampuan bersaing pasti didukung oleh sumber daya dan khususnya karyawan yang berkompetens. Salah satu cara untuk dapat mempertahankan karyawan yang kompeten adalah dengan memberikan kepuasan kerja pada karyawan. Salah satu upaya memberikan kepuasan kerja karyawan adalah dengan pemberian upah yang memadai tetapi persepsi karyawan tentang upah tidaklah sama

2.2.1. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan system nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Robbins dan Judge (2007) 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 dari pada organisasi yang karyawannya kurang mendapatkan kepuasankerja.

Menurut Hasibuan (2016) 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.

Menurut As'ad (2010) kepuasan berhubungan dengan sikap karyawan terhadap kondisi pekerjaannya, situasi serta kerjasama dengan atasan dan sesama rekan kerja

Berdasarkan pendapat di atas kepuasan kerja merupakan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya, sikap tersebut dipengaruhi oleh faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian dan hubungan social karyawan.

2. Faktor-faktor yang memengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2016) menjelaskan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pemimpin dan kepemimpinannya, sifat pekerjaan monoton atau bervariasi.

3. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2015) sebagai berikut :

1. Kerja itu sendiri
2. Bayaran
3. Kenaikan jabatan
4. Pengawasan

5. Rekan kerja

Kerja itu sendiri menyangkut ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selamakerja.

Bayaran karyawan sering kali menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

Kenaikan jabatan bagi karyawan sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja yang mereka lakukan selama ini, mengingat karyawan yang bekerja menginginkan perubahan lebih baik dalam bekerja.

Supervisor merupakan atasan yang memberikan arahan dalam melakukan pekerjaan. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*.

Rekan kerja dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

2.2.1 Persepsi Upah

1. Pengertian Persepsi

Menurut Robbins dan Judge (2015), persepsi(*perception*) diartikan sebagai cara individu menganalisis dan mengartikan pengamatan indrawi mereka dengan tujuan untuk memberikan makna terhadap lingkungan sekitar mereka. Seorang individu akan memandang segala sesuatu dengan persepsi mereka sendiri yang mungkin saja berbeda dengan persepsi orang lain.

Menurut Robbins dan Judge (2015) ada beberapa faktor yang dianggap mempengaruhi pembentukan persepsi seseorang, yaitu :

1. Faktor Penerima Persepsi (receiver), berupa sikap individu, kesukaan, motif individu, pengalaman, dan penghargaan.

2. Faktor Target yang dipersepsikan, berupa suara, ukuran, gerakan, latar belakang, dan kesamaan.
3. Faktor Situasi, berupa waktu, tempat, dan kondisi social ketika proses penganalisaan terjadi.

Salah satu teori yang mencoba menjelaskan mengapa persepsi manusia berbeda-beda terhadap suatu hal adalah teori atribusi (*attribution theory*). Teori ini menjelaskan ketika seorang individu mengamati sebuah perilaku, mereka mencoba menentukan apakah perilaku tersebut disebabkan oleh internal diri si individu ataukah disebabkan oleh factor eksternal. Dari sinilah kemudian seseorang mendasarkan penilaian terhadap perilaku individu.

Sebagai manusia, karyawan mempunyai persepsi hasil dan masukan yang diberikan oleh perusahaan dan situasi kerja. Dalam kenyataannya sering timbul perasaan ketidakadilan, karena karyawan mempersepsikan bahwa masih ada kesenjangan antara masukan dan hasil. Artinya karyawan merasa belum dihargai atau diberi imbalan secara adil dan situasi kerja yang kurang menyenangkan seperti misalnya, ruangan kerja yang terlalu panas, pekerjaan yang sama setiap hari kerjanya tentu dapat membosankan, dan masukan (tingkat pendidikan) karyawan yang dihargai terlalu rendah oleh perusahaan atau hasil yang diterima kurang memadai, sehingga akibatnya karyawan mempunyai sikap kerja yang negatif. Persepsi tentang keadilan dan sikap kerja terutama tentang upah dapat mempengaruhi lakunya dalam dunia pekerjaan. Setiap orang menginginkan perasaan adil dan kepuasan kerja serta menghindari ketidakadilan dan ketidakpuasan kerja. Kepuasan kerja tergantung pada perasaan keadilan pada pekerjaan. Perasaan ini diperoleh setelah membandingkan dirinya kepada karyawan lain. Kalau dalam membandingkan tersebut karyawan merasakan keadilan. Maka ia merasakan demikian atau sebaliknya. Dalam bekerja banyak karakteristik pekerjaan yang dipertimbangkan karyawan tetapi sekelompok karakteristik cenderung secara bersama-sama dievaluasi dengan cara sama. Sekelompok pada karakteristik tersebut merupakan sikap terhadap upah, kondisi kerja, kondisi teman kerja, dan kesempatan jaminan kerja. Sesungguhnya, karyawan beranggapan memiliki sebagian sikap terhadap setiap aspek pekerjaannya disamping gabungan sikap terhadapnya secara keseluruhan

2. Persepsi upah

Upah atau gaji diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang mereka peroleh sesuai dengan yang diharapkan. Beberapa penelitian mengidentifikasi aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan upah dan promosi.

Menurut Haneman dan Schwab dalam Andini (2006:15) kepuasan gaji merupakan konstruk kepuasan yang multidimensi yang terdiri atas

empat subdimensi : tingkat gaji (*pay level*), struktur / pengelolaan gaji (*pay structure and administration*), peningkatan gaji (*pay raise*) dan tunjangan (*benefit*).

Kepuasan atas gaji yang diterima didasarkan pada teori equity yang berkenaan dengan motivasi individu untuk bertindak dalam organisasi. Individu akan menilai rasio *input* terhadap *outcome* bagi tugas yang ada dan membandingkan dengan *referent*. Gaji dipandang sebagai bagian system yang mendukung yang digunakan oleh organisasi untuk memotivasi karyawan dengan memenuhi aturan dan peraturan. Bagi pekerja, gaji dipandang sebagai suatu *outcome* atau *reward* yang penting. (Andini, 2006)

Kepuasan gaji dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang mereka peroleh sesuai dengan yang diharapkan. Beberapa penelitian mengidentifikasi aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan upah dan promosi (Suwandi dan Indriantoro, 2007)

Persepsi upah/gaji dapat diukur sebagai berikut :

1. Asas Adil
Besarnya kompensasi yang dibayarkan kepada seluruh karyawan harus sesuai dengan prestasi kerjanya, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan dan memenuhi internal konsistensi.
2. Asas Layak
Besarnya kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhan pada tingkat normatif yaitu ideal, berdasarkan batas upah minimum dari pemerintah setempat dan eksternal konsistensi yang berlaku

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang berhubungan dengan upah dan kepuasan kerja dapat dilihat pada penelitian – penelitian

Tabel 2.1
 Penelitian-penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1	Wahyudhi Sutrisno (2012)	Pengaruh Persepsi Karyawan Tentang Keadilan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Di Perusahaan jasa	Persepsi Karyawan Tentang Keadilan Kompensasi(X), dan Kepuasan Kerja (Y).	Analisis korelasi	terdapat hubungan yang cukup erat dan menunjukkan arah hubungan yang positif, hal ini menunjukkan bahwa semakin bertambah baik persepsi karyawan tentang keadilan kompensasi akan membuat kepuasan kerja karyawan juga meningkat.
2	Fendy Firmansyah (2013)	Analisis Persepsi Karyawan Terhadap Pemberian Kompensasi Dan Pengaruhnya Pada Kinerja Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Usman Jaya Mekar Dan PT. Industri Sandang Nusantara Unit II Patal Secang Di Kabupaten Magelang)	persepsi karyawan terhadap pemberian dan kinerja (Y)	Analisis regresi dan uji t	persepsi karyawan terhadap pemberian kompensasi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

3	I Nyoman Parta Jaya (2013)	Pengaruh Upah Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Pemasangan Instalasi Listrik Di Cv. Putra Tunggal Jaya	Upah (X1), Karakteristik Pekerjaan (X2) dan Kepuasan Kerja (Y)	Analisis regresi dan uji t	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh dari variabel upah dan Karakteristik Pekerjaan terhadap kepuasan kerja
4	Pradnya Dahniar Ardini (2013)	Hubungan Persepsi Keadilan Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt. Agus Jaya Mojokerto	Persepsi Keadilan Kompensasi (X1) dan Kepuasan Kerja (Y)	Analisis Deskriptif korelasi	Hasilnya menunjukkan ada hubungan korelasi antara variabel persepsi keadilan kompensasi dengan kepuasan kerja pada karyawan PT Agus Jaya. Ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan mampu membentuk kepuasan kerja karyawan.

Penelitian Wahyudhi Sutrisno (2012) membuktikan bahwa terdapat hubungan yang cukup erat dan menunjukkan arah hubungan yang positif, hal ini menunjukkan bahwa semakin bertambah baik persepsi karyawan tentang keadilan kompensasi akan membuat kepuasan kerja karyawan juga meningkat. Analisa ini menggunakan regresi linier berganda. Penelitian Firmansyah(2013)dengan hasil penelitian persepsi karyawan terhadap pemberian kompensasi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, analisa data ini menggunakan regresi linier sederhana.

Penelitian Sutrisno (2012) membuktikan bahwa terdapat hubungan yang cukup erat dan menunjukkan arah hubungan yang positif, hal ini menunjukkan semakin bertambah baik persepsi karyawan tentang keadilan kompensasi akan membuat kepuasan kerja karyawan juga meningkat.

Penelitian Firmansyah (2013) dengan hasil penelitian persepsi karyawan terhadap pemberian kompensasi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang akan dilakukan peneliti untuk mengetahui apakah persepsi karyawan tentang upah berpengaruh terhadap kepuasan kerja Karyawan Pada CV. Kembar Jaya Jombang

2.3 Hubungan persepsi tentang upah dengan kepuasan kerja

Persepsi merupakan proses dari seseorang dalam memahami lingkungannya yang melibatkan pengorganisasian dan penafsiran sebagai rangsangan dalam suatu pengalaman psikologis. Persepsi membantu individu dalam memilih, mengatur, menyimpan dan menginterpretasikan rangsangan menjadi gambaran dunia yang utuh dan berarti. Hubungan antara keadilan dan kepuasan terhadap upah dijelaskan dalam teori keadilan (*equity theory*) yang menyatakan bahwa karyawan membandingkan upaya dan imbalan mereka dengan karyawan lain dalam situasi kerja yang sama (Robins dan Judge, 2015)

Ketidakadilan akan terjadi pada diri karyawan apabila suatu ketika ia mempersepsi bahwa hasil masukannya tidak sebanding dengan hasil masukan yang diterima orang lain. Ketidakadilan itu dapat dirasakan oleh karyawan setelah ia membandingkan hasil masukan dirinya dengan hasil masukan orang lain. Kemudian ketidakadilan dapat disebabkan karena dibayar lebih dan dapat pula dibayar kurang dan ketidakadilan dapat memotivasi karyawan dalam upaya untuk mengurangi atau mencapai keadilan

Persepsi merupakan proses dari seorang dalam memahami lingkungannya yang melibatkan pengorganisasian dan penafsiran sebagai rangsangan dalam suatu pengalaman psikologis. Persepsi membantu individu dalam memilih, mengatur, menyimpan dan menginterpretasikan rangsangan menjadi gambaran dunia yang utuh dan berarti.

Kompensasi merupakan salah satu komponen untuk memotivasi karyawan suatu perusahaan. Dengan pemberian kompensasi yang profesional maka diharapkan perusahaan dapat membuat para karyawan merasa diperhatikan kesejahteraannya dan karyawan bersedia mempertahankan eksistensinya di perusahaan. Pemberian kompensasi secara adil dan proposional kepada karyawan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kepuasan karyawan.

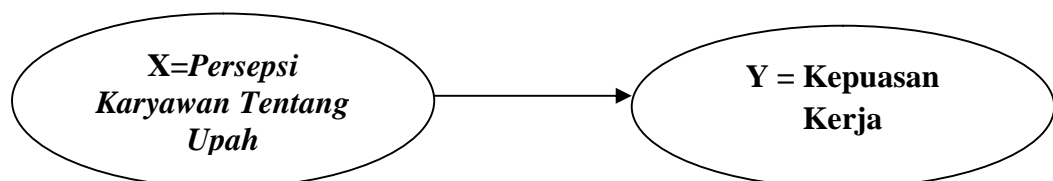
Sesuai dengan penelitian yang dilakukan Sutrisno (2012) membuktikan bahwa hubungan yang cukup erat dan menunjukkan arah

hubungan yang positif, hal ini menunjukkan bahwa semakin bertambah baik persepsi karyawan tentang keadilan kompensasi akan membuat kepuasan kerja karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual

Semakin baik persepsi karyawan terhadap upah yang diterima maka semakin puas karyawan yang bersangkutan. Karyawan mempunyai sumbangsih pada perusahaan dan ia mendapat imbalan upah. Hubungan ini langsung terus-menerus selama karyawan bekerja. Dalam hal ini bisa saja dalam hubungan tersebut terjadi ketidaksesuaian persepsi mengenai hasil masukannya dibanding dengan hasil masukan orang lain.

Kenyataannya bila karyawan melakukan perbandingan tidak terlepas pada pengalaman dan latarbelakang sebelumnya. Setelah ia melakukan perbandingan akan menghasilkan persepsi terutama perasaan tidak senang sehingga karyawan menunjukkan perilaku karyawan. Keadaan ini pada mulanya karena karyawan merasa diperlakukan tidak adil pada pekerjaannya. Yaitu setelah dia membandingkan hasil masukan dirinya dan hasil masukan orang lain. Perasaan tidak adil ini berkembang bila masukan dan hasil dinilai lebih rendah. Persepsi tentang upah akan mempengaruhi sikap kerja karyawan terutama kepuasan kerja.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang masih lemah kebenarannya, maka perlu diuji kebenarannya (Riduwan, 2010). Berdasarkan kerangka konseptual yang telah digambar kandapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₁ : Diduga adanya persepsi karyawan tentang upah berpengaruh terhadap kepuasan kerja Karyawan PadaCV. Kembar Jaya Jombang