BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2..1.1 Kepuasan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual setiap individual memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi tingkat penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individual, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat prestasi kerja karyawan, artinya jika kepuasan yang di peroleh dari pekerjaan, maka prestasi kerja karyawan akan baik. Sebaliknya, jika kepuasan kerja kurang tercapai dipekerjakannya maka prestasi kerja karyawan tidak akan baik.

Meningkatkan prestasi kerja karyawan tidaklah mudah, karena perusahaan harus peka akan keinginan para karyawannya, hal-hal apa saja yang bisa memotivasi mereka untuk bekerja lebih giat serta loyal terhadap perusahaan. Karyawan akan merespon positif apabila dirasa ada tindakan perusahaan yang memahami apa yang mereka inginkan.

Berikut adalah pengertian dari kepuasan karyawan menurut para ahli. Kepuasan kerja menurut Marihot (2005:290), adalah :

“ Sejauh mana individu merasakan secara positif/negatif berbagai macam faktor / dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya”.

Kepuasan kerja menurut T. Hani Handoko (2000: 199) adalah:
“ Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”.

Kepuasan kerja menurut Mathis dan Jackson (2006:121) adalah:
“Keadaan emosi yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang”.

Sedangkan menurut Siagian (2006:295) berpendapat bahwa kepuasan kerja suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Banyak faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang. Apabila dalam pekerjaan seseorang mempunyai otonomi atau tindakan, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukan, yang bersangkutan akan merasa puas.

Jadi dapat disimpulkan kepuasan adalah keadaan emosional yang positif baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan merupakan perasaan karyawan yang subyektif tergantung seseorang yang merasakannya.

2.1.1.2 Variabel-Variabel Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2005:117-119) kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti keluar masuk (turnover), tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan. Hal ini menurut beliau sesuai dengan pendapat Keith Davis bahwa *"Job satisfaction is related to number of major employee variables, such as turnover, absences, age, occupation, and size of the organization in which an employee works'.* Untuk lebih jelasnya variabel-variabel tersebut adalah sebagai berikut:

a. Turnover

   Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya turnovernya lebih tinggi

b. Tingkat Ketidak Hadiran (absensi) Kerja

   Pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absensi) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan tidak logis dan subjektif.

c. Umur

   Ada cenderung pegawai yang tua lebih merasa puas daripada pegawai yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang lebih tua berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapan dengan realita kerja terdapat

kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

d. Tingkat Pekerjaan

Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja

e. Ukuran Organisasi Perusahaan

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini karena besar kecilnya suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai.

2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2001:120) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, adalah faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaan.

a. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
b. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, intraksi sosial, dan hubungan sosial.

2.1.1.4 Teori-Teori Tentang Kepuasan Kerja

Dibawah ini dikemukakan teori-teori tentang kepuasan kerja menurut mangkunegara (2005:120-123) Teori-teori kepuasan kerja, adalah teori keseimbangan, teori perbedaan, teori pemenuhan kebutuhan, teori pandangan kelompok, teori pengharapan, dan teori dua faktor herzberg.

a. Teori Keseimbangan

Teori ini dikembangkan oleh Adam. Adapun komponen dari teori ini dalah *input, outcome, comparison person, dan equity-in-equity*.

Wexley dan Yukl (1977) mengemukakan bahwa input adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya pendidikan, pengalaman, skill, usaha, peralatan pribadi, jumlah jam kerja.

Outcome adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai. Misalnya upah, keuntungan tambahan, status simbol, pengenalan kembali, kesempatan untuk berprestasi atau mengekspresikan diri.

Sedangkan *comparison person* seorang pegawai dalam organisasi yang sama, seorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya. Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari membandingkan antara input-output dirinya dengan perbandingan input-ouput pegawai lain. Jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang maka pegawai tersebut merasa puas. Tetapi, apabila terjadi tidak seimbang dapat menyebabkan dua kemungkinan, ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya dan sebaliknya ketidakseimbangan yang menguntungkan pegawai lain.

b. Teori Perbedaan atau *Discrepancy Theory*

Teori ini pertama kali di pelopori oleh Proter. Ia berpendapat bahwa pengukuran kepuasan dapat dilakukan dengan cara perhitungan selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Locke (1969) menngemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh pegawai. Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar daripada apa yang diharapakan maka pegawai tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat pegawai lebih rendah daripada yang diharapkan, akan menyebabkan pegawai tidak puas.

c. Teori Pemenuhan Kebutuhan *(Need Fulfillment Theory)*

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas.

d. Teori Pandangan Kelompok *(Social Reference Group Theory)*

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuhan. Kelompok acuhan tersebut oleh pegawai dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, pegawai akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuhan.

e. Teori Dua Faktor Dari Herzberg

Teori Herzberg menggunakan teori Abraham sebagai titik acuhannya. Masing-masing subjek diminta menceritakan kejadian yang dialami oleh mereka baik yang menyenangkan (memberikan kepuasan) maupun yang tidak menyenangkan atau tidak memberikan kepuasan. Kemudian dianalisis dengan analisis isi untuk menentukan faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan dan ketidakpuasan., yaitu faktor pemeliharaan dan faktor pemotivasian. Faktor pemeliharaan disebut juga yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawasan, hubungan dengan subordinate, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status. Sedangkan faktor pemotivasian disebut juga yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan, kesempatan berkembang, dan tanggung jawab.

f. Teori pengharapan (Exceptancy Theory)

Teori pengharapan dikembangkan oleh Victor H. Vroom. Kemudian teori ini diperluas oleh Porter dan Lawler. Keith Davis (1985:65) mengemukakan bahwa *" Vroom explains that motivation is a product of how much one wants something and one's estimate of the probability that a certain will lead to it"*

Vroom mejelaskan bahwa motivasi merupakan sesuatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu, dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntunnya.

2.1.1.5 Survei Kepuasan Kerja

Menurut Anwar Prabu mangkunegara (2001:124) Survei kepuasan kerja adalah suatu prosedur dimana pegawai-pegawai mengemukakan perasaan mengenai jabatan atau pekerjaan melalui laporan kerja. Survei kepuasan kerja juga untuk mengetahui moral pegawai, pendapat, sikap, iklim, dan kualitas kehidupan kerja pegawai.

Survei kepuasan kerja dapat bermanfaat dan menguntungkan apabila memenuhi persyaratan sebagai berikut:

1. Manajer dan pemimpin melibatkan diri pada survei
2. Survei dirancang berdasarkan kebutuhan pegawai dan manajemen secara objektif
3. Survei diadministrasi secara wajar
4. Ada tidak lanjut atau *Follow up* dari pemimpin, dan adanya aksi untuk berkomunikasi kegunaan hasil dari pemimpin.

Keuntungan dari survei kepuasan kerja, antara lain kepuasan kerja secara umum, komunikasi, meningkatkan sikap kerja dan untuk keperluan pelatihan.

a. Kepuasan Kerja Secara Umum

   Keuntungan survei kepuasan kerja dapat memberikan gambaran kepada pemimpin mengenai tingkat kepuasan kerja pegawai di perusahaan. Begitu pula untuk mengetahui ketidakpuasan pegawai pada bagian dan jabatan tertentu

b. Komunikasi

Survei kepuasan kerja sangat bermanfaat dalam mengkomunikasikan keinginan pegawai dengan pemikiran pemimpin. Pegawai yang kurang berani berkomentar terhadap pekerjaannya dengan melalu survei dapat membantu mengkomunikasikan kepada pemimpin.

c. Meningkatkan Sikap Kerja

Survei kepuasan kerja dapat bermanfaat dalam meningkatkan sikap kerja pegawai. Hal ini karena pegawai merasa pelaksanaan mendapat perhatian dari pihal pemimpin.

d. Kebutuhan Pelatihan

Survei kepuasan kerja berguna dalam menentukan kebutuhan pelatihan tertentu. Pegawai biasanya diberikan kesempatan untuk melaporkan apa yang mereka rasakan dari perlakuan pemimpin pada bagian jabatan tertentu.

2.1.1.6 Tipe Survei Kepuasan Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2001:125) ada dua tipe survei kepuasan kerja, yaitu survei objektif dan tipe survei deskriptif.

1. Tipe survei objektif

   Tipe survei objektif yang paling populer menggunakan pertanyaan pilihan berganda. Responden membaca semua pertanyaan yang tersedia, kemudian memilih satu dari beberapa alternatif jawaban yang sesuai dengan keadaannya.

2. Tipe survei deskriptif

   Tipe survei deskiptif merupakan lawan dari survei objektif. Pada tipe survei deskriptif, responden memberi jawaban dari pertanyaan secara bebas sesuai dengan yang mereka pikirkan atau yang mereka inginkan.

2.1.1.7 Pengukuran Kepuasan Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2001:126-127) mengukur kepuasan kerja ada tiga sebagai berikut:

1. Pengukuran kepuasan kerja dengan skala indeks deskriptif jabatan

   Skala pengukuran ini dikembangkan oleh Smith, Kendall, dan Hulin pada tahun 1969. Dalam penggunaannya, pegawai ditanya mengenai pekerjaan maupun jabatannya yang dirasakan sangat baik dan sangat buruk, dalam skala mengukur sikap dari lima area, yaitu kerja, pengawasan, upah, promosi, dan Co-worker. Setiap pertanyaan yang diajukan, harus dijawab oleh pegawai dengan cara menandai jawaban ia, tidak, atau tidak ada jawaban.

2. Pengukuran kepuasan kerja dengan berdasarkan ekspresi wajah

   Mengukur kepuasan kerja ini dikembangkan oleh Kunin pada tahun 1955. Skala ini terdiri dari wajah-wajah orang mulai dari sangat gembira, gembira, netral, cemberut, dan sangat cemberut. Pegawai diminta untuk memilih ekspresi wajah yang sesuai dengan kondisi pekerjaan yang dirasakan pada saat itu.

2.1.2 Prestasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Prestasi Kerja

Ada beberapa pendapat yang berbeda mengenai definisi prestasi, adalah :

Anwar Prabu Mangkunegara (2002:67) prestasi kerja adalah :

"Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Menurut Marihot tua Efendi (2002:105) prestasi kerja adalah :

"Hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi".

Menurut Malayu Hasibuan (2005:105) memberikan pengertian prestasi kerja adalah:

"Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu".

Berdasarkan beberapa pengertian prestasi kerja diatas maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja atau prilaku nyata yang dicapai seseorang yang melaksanakan tugasnya sesuai dengan tangung jawab yang diberikan kepadanya

2.1.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2002:67) ada dua faktor yang mempengaruhi pencapaian Prestasi kerja, yaitu faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi *(Motivation),* hal ini sesuai dengan pendapat Davis (1964:484) yang merumuskan:

a. Human Performance = *Ability + Motivation*

b.Motivation = *Attitude + Situation*

c. Ability = *Knowledge + Skill*

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *(Knowledge + Skill).* Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya *(the right in the right place, the right man in the right job).*

2. Faktor Motivasi

Motivasi tumbuh dari sikap (attitude) seorang pegawai yang menghadapi situasi *(situation)* kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2.3 Pengertian Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Wahyudi (2002:101) secara umum penilaian prestasi kerja dapat diartikan "sebagai suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja atau jabatan *(Job Performance)* seorang tenaga kerja, termasuk potensi pengembangannya".

Dari hasil penelitian prestasi kerja dapat diketahui kelebihan dan kekurangan dari pekerjaan yang dinilai dan hasilnya oleh manajemen dan dijadikan sebagai dasar bagi tindakan-tindakan selanjutnya seperti :

1. Untuk mengukur prestasi kerja, yakni sampai sejauh mana seorang tenaga kerja berhasil dalam pekerjaannya.
2. Mengukur keberhasilan tenaga kerja dalam mengikuti program pelatihan dan pengembangan.
3. Untuk mengumpulkan data yang akan digunakan dalam rangka memperbaiki atau mengembangkan kecakapan tenaga kerja, di samping untuk melakukan pengecekan secara periodik.
4. Untuk mengumpulkan data guna pertimbangan-pertimbangan dalam program mutasi personal.
5. Untuk mengumpulkan data yang diperlukan guna menetapkan pemberian insentif.

2..1.2.4 Arti Penting Penilaian Prestasi Kerja

Arti penting penilaian kerja menurut Marihot tua effendi (2002:192) sebagai berikut :

1. Perbaikan untuk kerja memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan perbaikan untuk meningkatkan kinerja melalui *feedback* yang diberikan perusahaan.
2. Penyesuaian gaji, dapat dipakai sebagai informasi untuk mengkompensasi pegawai secara layak sehingga dapat memotivasi mereka.
3. Keputusan penempatan, yaitu dapat dilakukan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya.
4. Pelatihan dan pengembangan, yaitu melalui penilaian akan diketahui kelemahan-kelemahan dari pegawai sehingga dapat dilakukan program-program pelatihan dan pengembangan secara efektif.
5. Perencanaan Karir, yaitu perusahaan dapat memberikan bantuan perencanaan karir bagi pegawai dan menyelaraskannya dengan kepentingan perusahaan.
6. Mengidentifikasi kelemahan-kelemahan dalam proses penempatan, yaitu untuk kerja yang tidak baik menunjukan adanya kelemahan dalam penempatan sehingga dapat dilakukan perbaikan.
7. Dapat mengidentifikasi adanya kekurangan dalam perancangan jabatan.
8. Meningkatkan adanya perlakuan kesempatan yang sama pada karyawan, yaitu dengan dilakukannya penilaian yang objektif berarti meningkatkan perlakuan yang adil bagi karyawan.

9. Dapat membantu pegawai mengatasi masalah yang bersifat eksterna, yaitu dengan penilaian kerja, atasan akan mengetahui apa yang menyebabkan terjadinya unjuk kerja yang buruk, sehingga atasan dapat membantu menyeleseikan masalah yang dihadapi oleh karyawan.
10. Umpan balik pada pelaksanaan fungsi manajemen Sumber Daya Manusia, yaitu dengan diketahuinya unjuk kerja karyawan, secara keseluruhan ini akan menjadi informasi sejauh mana fungsi Sumber Daya Manusia berjalan.

2.1.2.5 Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Veithzal Rivai (2004:312) menjabarkan tujuan penilaian kinerja atau prestasi kerja pegawai :

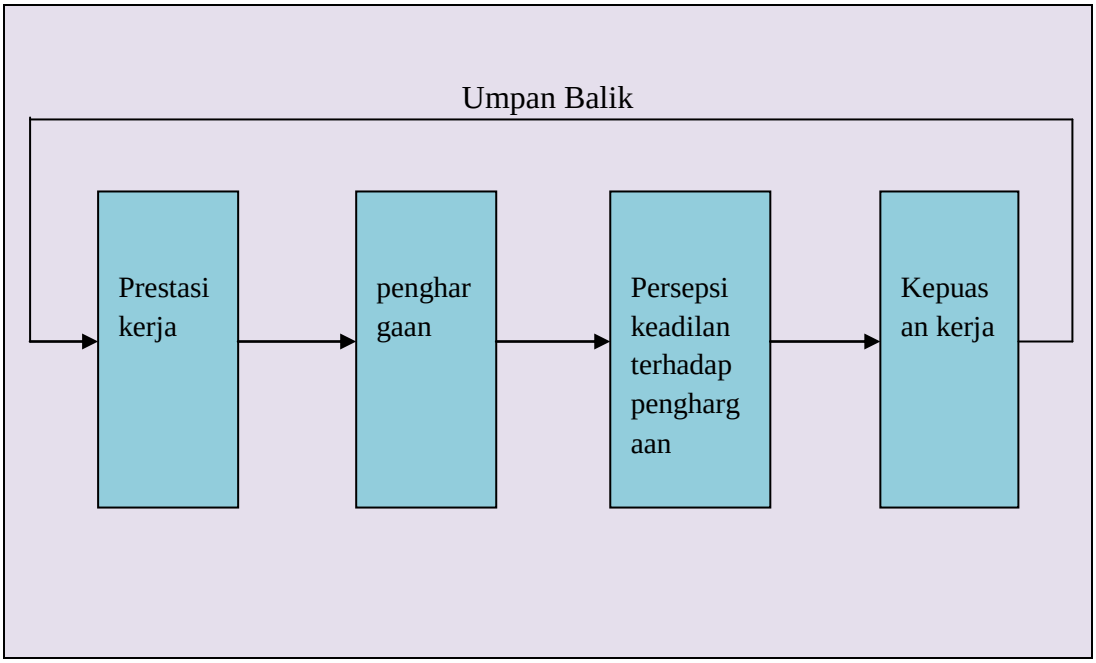
1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
2. Pemberian imbalan yang sesuai, mis untuk pemberian kenaikan gaji
3. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
4. Untuk pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lain.
5. Pengembangan SDM dibedakan lagi kedalam :
   a. Penugasan kembali
   b. Promosi, kenaikan jabatan
   c. Training atau pelatihan.
6. Meningkatkan motivasi kerja.
7. Meningkatkan Etos kerja
8. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.

9. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja dan rencana kerja sebelumnya.
10. Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan/ efektifitas.
11. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karir dan keputusan perencanaan seleksi.
12. Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh.
13. Sebagai sumber informasi untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan gaji, upah, insentif, kompensasi dan imbalan lainnya.
14. Sebagai penyalur keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun masalah pekerjaan.
15. Sabagai alat untuk menjaga tingkat kerja.
16. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam memperbaiki kinerja.
17. Untuk mengetahui efektifitas kebijakan SDM seperti seleksi, rekruitment, pelatihan analisis pekerjaan sebagai komponen yang saling bergantungan diantara fungsi-fungsi SDM.
18. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi lebih baik.
19. Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan.
20. Memutus hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.

2.1.3 Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Handoko (2000:195) Secara historis sering dianggap bahwa para karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan baik. Dalam banyak kasus, memang sering ada hubungan positif antara kepuasan terhadap prestasi kerja. Tetapi tidak selalu cukup kuat dan berarti(signifikan). Ada banyak karyawan dengan kepuasan kerja tinggi tidak menjadi karyawan yang memproduksi tinggi, akan tetapi hanya sebagai karyawan rata-rata. Kepuasan kerja itu sendiri, bukan merupakan suatu motivator kuat.

Bagaimanapun juga, kepuasan kerja perlu untuk memelihara karyawan agar lebih tanggap terhadap lingkungan motivasional yang diciptakan. Masalah pokok hubungan diatas adalah apakah kepuasan kerja mengarah kepelaksanaan kerja lebih baik, atau sebaliknya, prestasi kerja menimbulkan kepuasan kerja. Dalam kenyataannya, banyak pendapat yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja yang lebih tinggi terutama dihasilkan oleh prestasi kerja, bukan sebaliknya. Prestasi kerja lebih baik mengakibatkan penghargaan yang lebih tinggi. Bila penghargaan tersebut dirasakan adil dan memadai, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat karena mereka menerima penghargaan dan proporsi yang sesuai dengan prestasi kerja mereka. Dilain pihak, bila penghargaan di pandang tidak mencukupi untuk suatu tingkat prestasi kerja mereka, ketidakpuasan kerja mereka cenderung terjadi. Kondisi kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja tersebut selanjutnya menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi prestasi kerja diwaktu yang akan datang. Jadi hubungan prestasi dan kepuasan kerja menjadi suatu sistem yang berkelanjutan (kontinyus).



Sumber: T. Hani Handoko (2001:196)

Gambar 2.1

Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja

Kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirannya akan menjadi frustasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Sedangkan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran yang lebih baik, kurang aktif dalam kegiatan serikat karyawan, dan kadang-kadang berprestasi kerja baik dari pada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan

maupun perusahaan, terutama karena menciptakan keadaan positif didalam lingkungan kerja perusahaan.

2.1.4 Penelitian-Penelitian Terdahulu

Dalam rangka mendukung penelitian yang dilakukan, maka dilakukan studi empiris terhadap hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yaitu menurut (Relani, 2010) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan sudah terpenuhi dengan baik, dan prestasi kerja karyawan termasuk dalam katagori tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh pada prestasi kerja karyawan pada PT. INTI (persero) Bandung sebesar 40,1 %. Sedangkan selebihnya, yaitu 59,9 %, selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain seperti pemberian kompensasi, penempatan, pelatihan, dan lain-lain.

Tabel 2.1

Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu

No.	Penulis	Tahun	Judul	Kesimpulan	Persamaan	Perbedaan
1	Relani Gustinaria Manurung	2010	Pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. INTI (persero) Bandung	Terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan	Menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Sama-sama menggunakan kuesioner dalam pengumpulan datanya. Independent dan Dependent variable sama.	Metode sampel yang digunakan simple random sampling. Sedangkan penulis stratified random sampling.

2.	Muhammad Asy'ari	2007	Pengaruh kepuasan kerja terhadap sikap kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (persero) kantor wilayah V Jawa Barat	Terdapat Pengaruh yang kuat antara kepuasan kerja terhadap sikap kerja.	Independent yang sama yaitu kepuasan kerja karyawan Menggunakan analisis koefisien korelasi Rank Spearman dan determinasi. Sama-sama menggunakan kuesioner dalam pengumpulan datanya	Metode sampel yang digunakan simple random sampling. Sedangkan penulis stratified random sampling.
3.	Ricvan Purwavia Elsyam	2008	Pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (persero) Bandung	Terdapat hubungan yang kuat dan searah antara disiplin kerja dan prestasi kerja.	Dependent variable sama yaitu prestasi kerja karyawan Menggunakan analisis koefisien korelasi Rank Spearman dan determinasi. Sama-sama menggunakan kuesioner dalam pengumpulan datanya	Independent variable berbeda yaitu disiplin kerja karyawan, sedangkan penulis kepuasan kerja karyawan

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. AKZO NOBEL COATINGS REP. OFFICE JAWA TIMUR

By: RONALDA, JIMMY HASIANDO
Email: library@lib.unair.ac.id; library@unair.ac.id
Undergraduate Theses Airlangga University
Created: 2006-10-19 , with 1 file(s).

Keywords: JOB SATISFACTION; ACHIEVEMENT MOTIVATION
Subject: JOB SATISFACTION; ACHIEVEMENT MOTIVATION
Call Number: KKB KK-2 B.89/06 Ron p

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh **kepuasan kerja** terhadap prestasi **kerja** karyawan PT. Akzo Nobel Coatings Rep. Office. Di dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitas serta menggunakan model analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 10.0. Variable bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah **Kepuasan Kerja** (X), sedangkan Variabel tergantungnya dalam Prestasi **kerja** (Y).

Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan sebagai berikut: Y = 0,725 + 0,2024 X2
Dari persamaan tersebut diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :
1. Konstanta (a) sebesar 0,7250 menunjukkan bahwa apabila kompensasi (XI), dan **kepuasan kerja** (X2) diasumsikan saina dengan nol, maka diprediksikan prestasi **kerja** karyawan sebesar 0,7250 satuan.
2. Koefisien regresi untuk kompensasi (X1) sebesar 0,6151. Berarti jika kompensasi (X1) naik sebesar 1 satuan, maka prestasi **kerja** karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,6151 satuan. Dengan anggapan kompensasi (X2) tetap. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh kompensansi (XI) dengan prestasi **kerja** karyawan.
3. Koefisien regresi untuk **kepuasan kerja** (X2) sebesar 0,2024. Berarti jika **kepuasan kerja** (X2) naik sebesar 1 satuan, maka prestasi **kerja** karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,2024 satuan. Dengan anggapan kompensasi (X1) tetap. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh kompensasi (X2) dengan prestasi **kerja** karyawan (Y).

For more information, contact:

DL Name: ADLN Digital Collections
PublisherID: GDLHUB
Organization: ADLN
Contact: Airlangga University Library
Address: Dharmawangsa Dalam
City: Surabaya
Region: East Java
Country: Indonesia
Phone: 031-5030826
Fax: 62-31-5020468
Admin Email: support@lib.unair.ac.id
CKO Email: cko@lib.unair.ac.id

2.2 Kerangka Pemikiran

Keinginan untuk hidup layak dan dapat memenuhi semua kebutuhan adalah alasan mengapa manusia itu bekerja. Manusia adalah motor penggerak dalam perusahaan, peranannya sangat penting dan tidak bisa dipisahkan dari perusahaan. Mereka akan bekerja dengan baik, nyaman, dan giat jika mereka merasa puas dengan apa yang mereka terima dari perusahaan. Selain itu, akan timbul prestasi kerja yang nantinya dapat menguntungkan perusahaan yaitu dengan adanya pencapaian tujuan atau target perusahan.

Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat menentukan prestasi kerja, dedikasi, dan kecintaan terhadap perusahaan dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Meningkatkan prestasi kerja karyawan tidaklah mudah, karenanya perusahaan harus peka akan keinginan para karyawannya, hal-hal apa saja yang bisa memotivasi mereka untuk bekerja lebih giat serta loyal terhadap perusahaan. Karyawan akan merespon positif apabila dirasa ada tindakan perusahaan yang memahami apa yang mereka inginkan.

Berikut adalah pengertian dari kepuasan karyawan menurut para ahli. Kepuasan kerja menurut Marihot (2005:290), adalah :

> “ Sejauh mana individu merasakan secara positif/negatif berbagai macam faktor / dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya“.

Yang menjadi indikator kepuasan kerja menurut Marihot (2005:290) meliputi :

1. Gaji

   Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.

2. Pekerjaan itu sendiri

   Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan

3. Rekan sekerja

   Teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan/tidak menyenangkan.

4. Atasan

   Seseorang yang senantiasa memberi perintah/petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

5. Promosi

   Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

6. Lingkungan Kerja

   Lingkungan Fisik & Psikologis.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Secara historis, sering dianggap bahwa para karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik. Kesimpulannya Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Dengan adanya kepuasan dalam bekerja mau tidak mau akan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Mereka tidak harus dituntut macam-macam, tapi mereka akan melakukan yang terbaik berdasarkan inisiatif sendiri.

Pengertian prestasi kerja menurut Mangkunegara (2002:67) adalah :

> "Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Dari pengertian para ahli diatas dapat disimpukan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh tenaga kerja secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya.

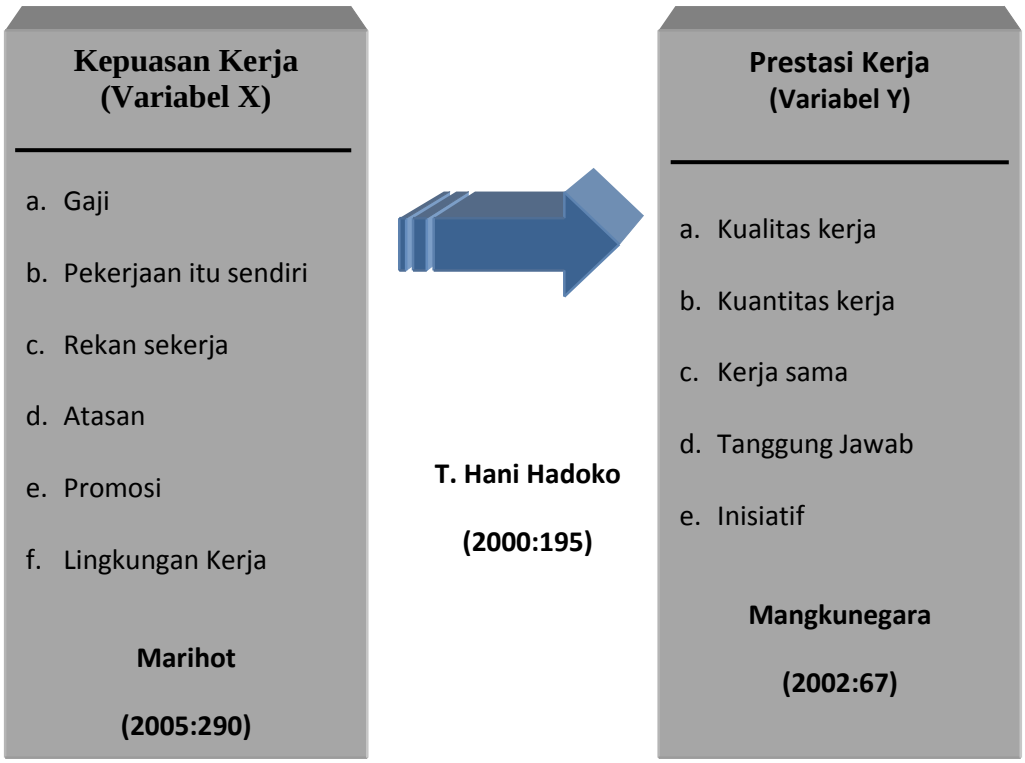
Yang menjadi indikator prestasi kerja menurut Mangkunegara (2002:67) adalah :

1. Kualitas kerja (*Quality*), adalah menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian dan keterampilan.
2. Kuantitas kerja (*Quantity*), adalah menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi keluaran atau hasil tugas-tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas itu sendiri.
3. Kerja sama (*Cooperation*), menyatakan kemampuan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas.
4. Tanggung Jawab, menyatakan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya.
5. Inisiatif, yakni bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya, serta kemampuan dalam membuat suatu keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu.

Dari uraian diatas tampak jelas bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini didukung oleh pendapat T. Hani Handoko (2000:195) adalah:

> ” Kondisi kepuasan/ketidakpuasan kerja menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi prestasi kerja di waktu yang akan datang. Prestasi & kepuasan kerja menjadi suatu sistem yang berlanjut (kontinyus).”

Teori-teori yang relevan serta kerangka pemikiran yang ditulis di atas maka dapat disusun paradigma sebagai berikut:



Gambar 2.2

Paradigma Penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

2.3 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2002:39), dalam bukunya yang berjudul "Metode Penelitian Administrasi" mengemukakan bahwa pengertian hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

> Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka penulis dapat membuat hipotesis penelitian bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) Bandung.