

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Kepuasan Kerja

Sesuai dengan kodratnya, kebutuhan manusia sangat beraneka ragam, baik jenis maupun tingkatnya. Bahkan, manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tak terbatas, artinya selalu bertambah dari waktu ke waktu dan selalu berusaha dengan kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang ingin dimilikinya, dicapai dan ingin dinikmati. Untuk itu manusia terdorong untuk melakukan aktivitas yang disebut dengan kerja meskipun semua aktivitas dikatakan kerja.¹

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja kepuasan ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh tujuan hasil kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa atas pelaksanaan tugas-tugasnya.²

633 ¹ Salim Basalamah, *Islamic human Capital Management*, Jakarta: kharisma putra utama offset , 2014, hlm.

² Abdurrahmat Fathoni, *manajemen sumber daya manusia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006, hlm 128-129

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain sebagai berikut:³

- 1) Gaji yaitu lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
- 2) Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
- 3) Kondisi kerja termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parker.
- 4) Fasilitas kerja. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

c. Faktor Penyebab Kepuasan Kerja

Berikut beberapa faktor penyebab kepuasan kerja antara lain⁴:

- 1) Bekerja pada tempat yang tepat.
- 2) Pembayaran yang sesuai.
- 3) Organisasi dan manajemen supervisi pada pekerjaan yang tepat.

³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Group, 2015, hlm. 77-78

⁴ Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009, hlm. 811

- 4) Orang yang berada dalam pekerjaan yang tepat.

2. Gaji

a. Gaji

Gaji yang persepsikan adil berdasarkan tuntutan-tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok pekerjaan tertentu menurut teori keadilan Adams akan menimbulkan kepuasan kerja. Herzberg memasukan faktor gaji/imbalan kedalam faktor kelompok *Hygiene*, yaitu jika gaji dianggap terlalu rendah maka karyawan dianggap tidak terlalu puas, namun jika gaji dirasakan terlalu tinggi atau dirasakan sesuai dengan harapan, maka karyawan tidak lagi merasa tidak puas, artinya tidak berdampak pada motivasi kerjanya. Uang atau imbalan akan memiliki dampak terhadap motivasi kerja jika besarnya disesuaikan dengan tingginya prestasi kerja. Karyawan akan memberikan *effort* (upah) untuk mendapatkan penghasilan yang tinggi, dan meningkatkan motivasi kerjanya agar berhasil memperoleh penghasilan sesuai dengan apa yang dipelakukannya.⁵

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan atau juga dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan.⁶

⁵Arif Yusuf Hamali, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, Deresan CT X, Gejayan, Yogyakarta, 2018*, hlm. 206-207

⁶Salim Basalamah, *Islamic human Capital Management*, Jakarta: kharisma putra utama offset , 2014, hlm. 577

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaji

- 1) *Tingkat gaji yang lazim*, tingkat gaji dan upah bisa sangat tergantung pada ketesedian (supply) tenaga kerja dipasar tenaga kerja dan permintaan tenaga kerja.
- 2) *Serikat Buruh*, serikat buruh bisa menjadi kekuatan yang sangat besar dalam suatu perusahaan, yang dapat memaksa perusahaan untuk memberikan gaji yang lebih besar bila dibandingkan dengan hasil evaluasi jabatan.
- 3) *Pemerintah*, pemerintah sebagaimana kita ketahui merupakan lembaga yang berkepentingan dengan kesejahteraan pekerja sebagai warga negara, dan juga terhadap kelangsungan hidup perusahaan.
- 4) *Kebijakan dan strategi penggajian*, kebijakan penggajian yang dipakai oleh perusahaan, seperti mengusahakan gaji diatas harga pasar dalam upaya menghadapi persaingan, bisa menaikkan gaji diatas rata-rata harga pasar.
- 5) *Faktor internasional*, ketika perusahaan berkembang disegala penjuru dunia, tantangan yang muncul dalam penggajian adalah penyesuaian dengan situasi dinegara yang bersangkutan, sehingga dapat terjadi jabatan yang sama dinegara yang berbeda akan terdapat perbedaan tingkat gaji.
- 6) *Nilai yang sebanding dan pembayaran yang sama*, ada kalanya satu pekerjaan yang berbeda, tetapi memiliki poin atau derajat yang sama mempunyai gaji yang berbeda.

- 7) *Biaya dan produktivitas*, tenaga kerja merupakan salah satu komponen biaya yang sangat berpengaruh terhadap harga pokok barang.⁷

c. Penentuan Pelaksanaan Pemberian Gaji

Menurut Samsudin terdapat beberapa faktor yang sering ditemukan dalam perencanaan dan penentuan gaji⁸

- 1) Prestasi kerja
- 2) lama kerja
- 3) kebutuhan

d. Tujuan Pemberian Gaji

- 1) Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian gaji terjalinlah ikatan kerja sama formal antara pemilik pengusaha dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik. Sedangkan pemilik perusahaan wajib membayar gaji sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.

- 2) Kepuasan Kerja

Dengan gaji karyawan akan memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

- 3) Motivasi

⁷ Veithzal Rivai Zainal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014. hlm. 764

⁸ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia, 2014. Hlm 281

Jika gaji karyawan diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi karyawannya.

4) Disiplin

Dengan pemberian gaji yang cukup besar, maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.⁹

3. Komunikasi

a. Komunikasi

Komunikasi secara morfologis berasal dari Bahasa latin yaitu *Communis* atau *Communication*, yang bearti pemberitahuan, pemberibagian (dalam sesuatu), dan pertukaran tempat pembicaraan mengharapkan pertimbangan atau jawaban dari pendengarnya. Kata sifatnya adalah *communis* yang artinya bersifat berdialog, berunding, atau musyawarah. Berkomunikasi berarti berusaha untuk mencapai kesamaan makna kesamaan arti (*commonnes*), melalui komunikasi berarti seseorang mencoba membagi informasi, gagasan, atau sikap dengan pihak lain agar diperoleh persepsi yang sama. Komunikasi adalah suatu tahap dari proses kepemimpinan yang memindahkan ide seseorang kepada orang lain untuk digunakan dalam fungsi-fungsinya memimpin pekerjaan. Komunikasi juga dapat diartikan sebagai proses pengoperan lambang-lambang yang mengandung pengertian antara individu-individu.¹⁰

Pemeliharaan hubungan dengan para karyawan memerlukan komunikasi yang efektif. Terlepas dari besar kecilnya suatu organisasi, menyelenggarakan komunikasi

⁹ Salim Basalamah, *Islamic human Capital Management* , Jakarta: kharisma putra utama offset , 2014, hlm. 578

¹⁰ Arif Yusuf Hamali, *Pemahaman Manajemen Sumber daya manusia*, Jakarta: Jl. Kelapa Hijau, 2018, hlm. 223-224

secara terus menerus merupakan suatu keharusan. Dikatakan demikian karena melalui komunikasi berbagai hal yang menyangkut kehidupan organisasi disampaikan oleh satu pihak ke pihak yang lain.¹¹

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu:

- 1) Faktor dari pihak *sender* atau atau disebut pula komunikator, terdiri dari:
 - a) Keterampilan sender. *Sender* sebagai pengirim informasi, ide, berita, pesan perlu menguasai cara-cara penyampaian pikiran baik secara tertulis maupun lisan.
 - b) Sikap sender. sikap *sender* sangat berpengaruh pada *receiver*. *Sender* yang bersikap angkuh terhadap *receiver* dapat mengakibatkan informasi atau pesan yang diberikan menjadi ditolak oleh *receiver*. Sikap *sender* yang ragu-ragu juga dapat mengakibatkan *receiver* menjadi tidak percaya terhadap informasi atau pesan yang disampaikan. *Sender* harus mampu bersikap meyakinkan terhadap pesan yang diberikan kepadanya.
 - c) Pengetahuan *sender*. *Sender* yang mempunyai pengetahuan luas dan menguasai materi yang disampaikan akan dapat menginformasikan kepada *receiver* se jelas mungkin, sehingga *receiver* akan lebih mudah mengerti pesan yang disampaikan oleh *sender*.
 - d) Media saluran yang digunakan oleh *sender*. Media atau saluran komunikasi sangat membantu dalam penyampaian ide, informasi atau

¹¹ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016, hlm. 307

pesan kepada *receiver*. *Sender* perlu menggunakan media saluran komunikasi yang sesuai dan menarik perhatian *receiver*.

2) Faktor dari pihak *receiver*, yaitu:

- a) Keterampilan *receiver*, Keterampilan *receiver* dalam mendengar atau membaca pesan sangat penting. Pesan yang diberikan oleh *sender* akan dapat dimengerti dengan baik, jika *receiver* mempunyai keterampilan mendengar dan membaca.
- b) Sikap *receiver*, Sikap *receiver* terhadap *sender* sangat mempengaruhi efektif tidaknya komunikasi. Contohnya, sikap *receiver* yang apriori, meremehkan, buruk sangka, terhadap *sender*, maka komunikasi menjadi tidak efektif dan pesan menjadi tidak berarti bagi *receiver*.
- c) Pengetahuan *receiver*. Pengetahuan *receiver* sangat berpengaruh pula dalam komunikasi. *Receiver* yang mempunyai pengetahuan yang luas akan lebih mudah dalam menginterpretasikan ide atau pesan yang diterimanya dari *sender*. Jika pengetahuan *receiver* kurang luas sangat memungkinkan pesan yang diterimanya menjadi kurang jelas atau kurang dapat dimengerti oleh *receiver*.
- d) Media saluran komunikasi. Media saluran komunikasi yang digunakan sangat berpengaruh dalam penerimaan ide atau pesan. Media saluran komunikasi berupa alat indera *receiver* sangat menentukan apakah pesan dapat diterima atau tidak untuknya. Jika alat indera *receiver* terganggu

maka pesan yang diberikan oleh *sender* dapat menjadi kurang jelas bagi *receiver*.¹²

c. Tujuan Dan Manfaat Komunikasi

- 1) Meningkatkan hubungan manajerial dan hubungan sosial.
- 2) Menyampaikan dan atau menerima informasi.
- 3) Menyampaikan dan menjawab pertanyaan.
- 4) Mengubah perilaku (pola pikir, perasaan, dan tindakan) melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan.
- 5) Mengubah keadaan sosial.
- 6) Saran untuk menyampaikan perintah, pengarahan, pengendalian, pengkoordinasian, pengambilan keputusan, negosiasi, dan pelaporan.¹³

4. Kondisi Kerja

a. Kondisi kerja

Pada umumnya karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja apabila didukung oleh kondisi kerja atau lingkungan kerja yang baik, sehingga kinerja dan output perusahaan dapat meningkat. Sebaliknya apabila kondisi kerja atau lingkungan tempat kerja buruk maka kepuasan karyawan akan menurun, sehingga secara tidak langsung faktor kondisi kerja tersebut akan memengaruhi kepuasan karyawan itu sendiri dan outputnya terhadap perusahaan. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Komarudin, bahwa kondisi kerja atau yang sering disebut sebagai lingkungan kerja adalah

¹² Arif Yusuf Hamali, *Pemahaman Manajemen Sumber daya manusia*, Jakarta: Jl. Kelapa Hijau, 2018, hlm. 230-231

¹³ Husaini Usman, *manajemen Teori, Praktek, dan riset Pendidikan*, Jakarta: PT Bumi Aksara 2016, hlm. 470

kehidupan sosial psikologi dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.¹⁴

Kondisi kerja atau lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun kondisi kerja atau lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun kondisi kerja atau lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.¹⁵ Kondisi kerja atau lingkungan kerja yang baik memiliki pengaruh besar terhadap kesehatan dan terhadap sikap para pekerja dalam memandang pekerjaan mereka. Kesesuaian kondisi kerja atau lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lebih jauh lagi, lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

b. Jenis-jenis kondisi kerja

1) Kondisi Kerja Fisik

Kondisi kerja fisik dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- a) Kondisi yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- b) Kondisi perantara atau lingkungan umum (seperti: rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya dan lain-lain).

2) Kondisi kerja non fisik

¹⁴ Komaruddin. *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta: Rineka Cipta. 2001, hlm. 87

¹⁵ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2015, hlm. 110

Kondisi kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, aroma tidak sedap, warna dan lain-lain.¹⁶

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kondisi Kerja

- 1) Hubungan karyawan. Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi dari karyawan datangnya dari rekan-rekan bekerja maupun atasan. Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok, maka seorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun kelompok.
- 2) Tingkat kebisingan. kondisi kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh kurang baik yaitu adanya ketidak tenang dalam bekerja.
- 3) Peraturan kerja. Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan karyawan untuk pengembangan karir di perusahaan tersebut.
- 4) Penerangan. Penerangan yang baik dalam ruang kerja akan mendapatkan keuntungan sebagai berikut:
 - a) Mengurangi tingkat kecelakaan yang terjadi.
 - b) Memudahkan pengamatan dan pengawasan.
 - c) Memperbaiki moral para pekerja.
 - d) Lebih mudah untuk melihat.

¹⁶ Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju, 2011, hlm. 26

- e) Penggunaan ruang yang lebih baik.
 - f) Mengurangi perputaran tenaga kerja.
 - g) Mengurangi kerusakan.
- 5) Sirkulasi udara. Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus di lakukan pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang di anggap terlalu panas.
- 6) Keamanan. Kondisi kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja.¹⁷

5. Fasilitas

a. Pengertian Fasilitas

Menurut Moekijat, fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (*input*) keluaran (*output*) yang diinginkan. kemampuan sarana prasarana dan keadaan lingkungan sekitar dalam menunjukan eksistensinya kepada pelanggan, seperti fisik (gedung) perlengkapan dan peralatan, perusahaan atau penyedia jasa untuk dipakai serta dinikmati oleh konsumen yang bertujuan untuk memberikan tingkatan kepuasan konsumen yang maksimal.¹⁸

b. Jenis-jenis Fasilitas

1) Penyediaan kafetaria

¹⁷ Danang Sunyoto, *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber daya Manusia*, Yogyakarta: CAPS, 2012, hlm. 64

¹⁸ Moekijat, *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Pustaka, 2011), hlm. 155

Untuk mempermudah karyawan yang ingin makan dan tidak sempat pulang. Diharapkan juga agar dengan penyediaan kafetarian ini perusahaan bisa memperbaiki gizi yang disajikan.

2) Perumahan

Sulitnya memperoleh tempat tinggal yang layak di kota-kota, menyebabkan banyak karyawan yang mengalami masalah untuk memilih tempat tinggal. Untuk mengatasi hal ini, perusahaan dapat menyediakan fasilitas rumah, meskipun bukan untuk semua karyawan yang berupa rumah dinas, ataupun asrama, atau hanya memberikan tunjangan untuk perumahan.

3) Fasilitas kesehatan

Fasilitas ini yang paling banyak disediakan oleh perusahaan. Penyediaan fasilitas kesehatan ini erat kaitannya dengan pembuatan program pemeliharaan kesehatan karyawan, dan juga karena ada peraturan pemerintah yang mengatur masalah keamanan dan kesehatan para karyawan didalam menjalankan pekerjaannya.¹⁹

¹⁹Moekijat, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Pustaka, 2011), hlm. 157

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| No | Nama/ Tahun | Judul Penelitian | Variabel | Hasil Penelitian |
|----|-------------------------|---|---|--|
| 1 | Mardjoen (2013) | Pengaruh Tunjangan dan Gaji Kinerja Daerah (Tkd) Terhadap Kepuasan kerja karyawan Pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo. | Tunjangan (X_1) Gaji (X_2) Kepuasan kerja karyawan (Y) | Terdapat pengaruh signifikan tunjangan dan gaji terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo. |
| 2 | Anggi (2015) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaji Terhadap Kepuasan kerja Pegawai Pramu Bakti. | Gaya kepemimpinan Transformasional (X_1) Gaji (X_2) Kepuasan kerja (Y) | Ada pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pramu Bakti. |
| 3 | Fitri Haryati (2017) | Pengaruh Gaji, Tunjangan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan kerja karyawan Pabrik Roti Universal (Bayu Bagus) Baron Nganjuk. | Gaji, tunjangan (X_1) Fasilitas Kerja (X_2) Kepuasan kerja karyawan (Y) | Terdapat Pengaruh Signifikan Gaji, Tunjangan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pabrik Roti Universal (Bayu Bagus) Baron Nganjuk. |

Sumber: Mardjoen (2013), Anggi(2015) dan Fitri Haryati (2017)

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

| No | Nama/ Tahun | Judul Penelitian | Variabel | Hasil Penelitian |
|----|------------------------------|---|--|--|
| 1 | Eci Permatasari (2017) | Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri KC 16 Ilir Palembang. | Lingkungan kerja (X_1) Komunikasi (X_2) Kepuasan kerja (Y) | Ada pengaruh antara lingkungan kerja dan komunikasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KC 16 Ilir Palembang. |
| 2 | Dimas Okta Ardiansyah (2016) | Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung. | Komunikasi (X_1) Kinerja karyawan (X_2) Kepuasan kerja (Y) | Ada pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja pada bagian produksi pabrik kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung. |
| 3 | Zulkifli Harahap (2017) | Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Hotel pada Hotel Bintang 4 dan 5 di Destinasi Wisata Jawa Barat. | Komunikasi (X_1) Kepuasan kerja karyawan (Y) | Terdapat Pengaruh Signifikan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Hotel pada Hotel Bintang 4 dan 5 di Destinasi Wisata Jawa Barat. |

Sumber: Eci Permatasari (2017), Dimas Okta Ardiansyah (2016) dan Zulkifli Harahap (2017)

Tabel 2.3
Penelitian Terdahulu

| No | Nama/ Tahun | Judul Penelitian | Variabel | Hasil Penelitian |
|----|----------------------------|--|---|--|
| 1 | Saharudin (2015) | Pengaruh Kondisi Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Palopo. | Kondisi Kerja (X_1) Masa Kerja (X_2) Kepuasan kerja karyawan (Y) | Terdapat pengaruh signifikan Kondisi Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada Pt. Hadji Kalla Palopo. |
| 2 | Margono Setiawan (2013) | Pengaruh Kondisi Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kerja Outsourcing pada PT Bank Papua Kantor Pusat Jayapura. | Kondisi Kerja (X_1) Kepuasan Kerja (X_2) Kinerja Tenaga Kerja (Y) | Secara bersama-sama Kondisi Kerja dan Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Tenaga Kerja Outsourcing pada PT Bank Papua Kantor Pusat Jayapura. |
| 3 | Maya Agustin (2015) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kondisi Kerja Terhadap kepuasan Kerja pada FEB Unsrat. | Gaya Kepemimpinan (X_1) Kondisi Kerja (X_2) Kepuasan kerja (Y) | Gaya kepemimpinan, dan Kondisi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada FEB Unsrat. |

Sumber: Saharudin (2015), Margono Setiawan (2013) dan Maya Agustin (2015)

Tabel 2.4
Penelitian Terdahulu

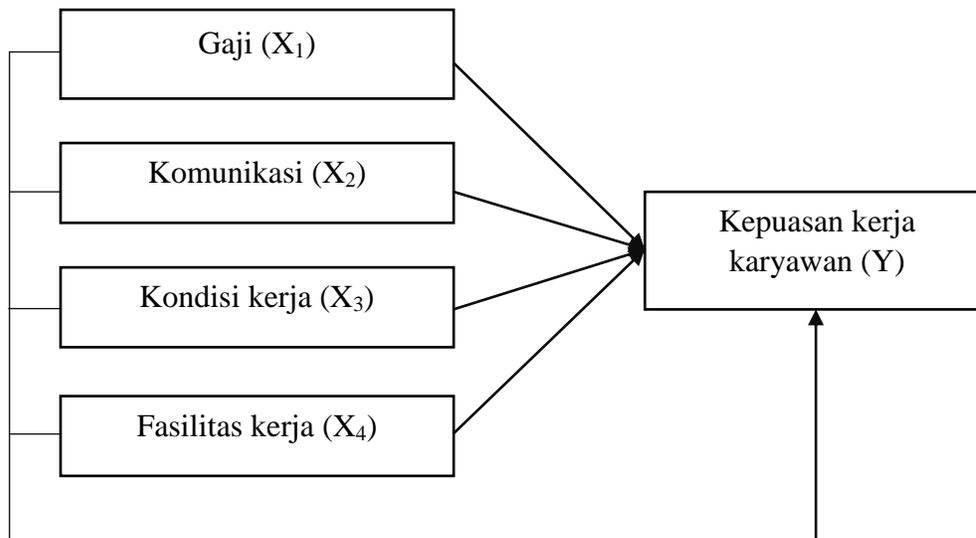
| No | Nama/ Tahun | Judul Penelitian | Variabel | Hasil Penelitian |
|----|-------------------------|--|---|--|
| 1 | Gunistiyo (2013) | Pengaruh Pelayanan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perum Pegadaian di Kabupaten Tegal. | Pelayanan (X_1) Fasilitas kerja (X_2) Kepuasan kerja karyawan (Y) | Ada pengaruh signifikan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singing. |
| 2 | Ninik Srijani (2017) | Pengaruh Fasilitas terhadap Kepuasan Karyawan di Hotel pada Hotel Aston Madiun. | Fasilitas (X_1) Kepuasan karyawan (Y) | Terdapat pengaruh signifikan Fasilitas Terhadap Kepuasan Karyawan di Hotel pada Hotel Aston Madiun. |
| 3 | Apri Dahlius (2017) | Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singing. | Fasilitas (X_1) Kepuasan kerja karyawan (Y) | Terdapat pengaruh signifikan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singing. |

Sumber: Gunistiyo (2013), Ninik Srijani (2017) dan Apri Dahlius (2017)

C. Kerangka Teori

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat dikembangkan kerangka teori pada gambar sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Teori



Keterangan:

1. Variabel dependen, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan (Y).
2. Variabel independen, yaitu variabel yang mempengaruhi variabel yang lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Gaji (X₁), Komunikasi (X₂), Kondisi Kerja (X₃), dan Fasilitas Kerja (X₄).

D. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Gaji terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Gaji merupakan bagian yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memberikan gaji sesuai pada waktu yang telah ditentukan dan memberikan motivasi kepada karyawan maka akan memberikan semangat karyawan dalam bekerja. Gaji merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Mardjoen (2013), Anggi(2015), Fitri Haryati (2017), yang dalam penelitian menunjukkan bahwa gaji berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan teori dan hasil yang telah dilakukan dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Gaji berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Komunikasi merupakan unsur terpenting dalam kemajuan perusahaan atau organisasi. Tanpa adanya komunikasi maka suatu perusahaan tidak akan berjalan sesuai yang diinginkan, dengan adanya komunikasi yang baik dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Komunikasi adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Eci Permatasari (2017), Dimas Okta Ardiansyah (2016), Zulkifli Harahap (2017), yang dalam penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan teori dan hasil yang telah dilakukan dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh kondisi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kondisi kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun kondisi kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun kondisi kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut, dengan demikian kondisi kerja yang memadai maka karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Kondisi kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Saharudin (2015), Margono Setiawan (2013), Maya Agustin (2015), yang dalam penelitian menunjukkan bahwa kondisi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan teori dan hasil yang telah dilakukan dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Kondisi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

4. Pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Fasilitas kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan kondisi kerja yang baik mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja. Kondisi kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini didukung penelitian Gunistiyo (2013), Ninik Srijani (2017), Apri Dahlius (2017), yang dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kondisi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan teori dan hasil yang telah dilakukan dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₄: Kondisi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

5. Pengaruh Gaji, Komunikasi, Kondisi Kerja dan Fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

H₅: Gaji, Komunikasi, Kondisi Kerja dan Fasilitas kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.