

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Sumber Daya Manusia

Dalam kehidupan organisasi publik sumber daya manusia memegang peranan yang semakin penting, karena ia penentu utama dalam meningkatkan kinerja organisasi publik. Hal ini disebabkan oleh fungsi dan tugas utama lebih banyak bersifat regulasi, pengambilan keputusan dan fasilitasi kebijakan (Syafri & Alwi, 2014). Urgensi peran sumber daya manusia dalam organisasi publik ditunjukkan melalui penentuan dan penataan pelayanan publik. Peran ini menunjukkan perlunya manajemen sumber daya manusia yang efektif. Yang menjadi fokus perhatian dalam hal ini adalah kemampuan manusia (*human potential*), karena manusialah yang dapat melaksanakan kegiatan-kegiatan organisasi (Syafri & Alwi, 2014).

Menurut Hasibuan dalam Adamy, (2016), MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen Sumber Daya Manusia

adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manajemen manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan.

Menurut Hasibuan dalam Adamy, (2016), menjelaskan secara singkat fungsi-fungsi manajemen sebagai berikut :

1. Perencanaan (*Planning*), merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan.
2. Pengorganisasian (*Organizing*), menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.
3. Pengarahan (*Directing*), kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
4. Pengendalian (*Controlling*), kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*), proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan (*Development*), proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi (*Compensation*), pemberian balas jasa langsung (*direct*), dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
8. Pengintegrasian (*Integration*), kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan (*Maintenance*), kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan sebagian besar kebutuhan karyawannya.
10. Kedisiplinan (*Discipline*), keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.
11. Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (*Separation*), putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan,

keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Menurut Bernardin dan Russel dalam Syafri & Alwi, (2014), ada beberapa isu, dimana isu ini dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk menghadapi lingkungan eksternal dan internal, serta dapat memelihara keunggulan kompetitif suatu organisasi. Salah satu isu tersebut yaitu sistem ganjaran, manfaat, pemenuhan kebutuhan pegawai yang terinci sebagai berikut:

- a. Tipe-tipe yang insentif berupa uang (misalnya: jangka pendek dan jangka panjang, gaji pokok atau pembayaran insentif, membayar kinerja atau membayar ke senioran).
- b. Sejauh mana sistem ganjaran dikaitkan dengan rencana-rencana strategis dan mendorong pegawai bekerja untuk memenuhi kebutuhan dan memenuhi persyaratan pelanggan.
- c. Sejauh mana ganjaran yang didasarkan pada individu atau kinerja kelompok/organisasi.
- d. Struktur ganjaran bukan dalam bentuk uang (misalnya, pengakuan terhadap bawahan, titel, simbol status informal).

2.1.2. Kepuasan Kerja

2.1.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja adalah sikap yang dimiliki individu tentang pekerjaan mereka. Hasil dari persepsi pekerjaan mereka, berdasarkan faktor lingkungan kerja, seperti gaya kepemimpinan, kebijakan, prosedur pengawas, afiliasi kelompok kerja, kondisi kerja, dan tunjangan (Gibson et al., 2011).

Masih ada asumsi umum bahwa kompensasi adalah faktor yang paling penting dalam faktor kepuasan kerja. Hal tersebut seakan harus menjadi aturan ketika mengasumsikan bahwa cara untuk meningkatkan kepuasan kerja adalah dengan menggunakan uang sebagai hadiah utama. Disamping itu keamanan kerja, komunikasi, pengakuan, dan kepercayaan juga harus dipertimbangkan dengan cermat oleh manajer (Gibson et al., 2011).

2.1.2.2. Teori Kepuasan Kerja

Menurut Wexley dan Yulk dalam Adamy, (2016) bahwa ada tiga teori tentang kepuasan kerja, yakni sebagai berikut:

1. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*), teori ini mendefinisikan bahwa *job satisfaction is the difference between how much of something there should be and how much there "is now"*. Setiap orang menginginkan agar

sejumlah pekerjaan yang telah disumbangkan kepada pemberi kerja akan dihargai sebesar yang diterima secara kenyataan. Seseorang yang terpuaskan bila tidak ada selisih antara situasi yang diinginkan dengan yang sebenarnya diterima.

2. Teori Keadilan (*Equity Theory*), teori ini menunjukkan kepada seseorang merasa puas atau tidak puas atau suatu situasi tergantung pada perasaan adil (*equity*) atau tak adil (*inequity*). Perasaan adil dan tidak adil atas suatu situasi didapat oleh setiap orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain pada tingkat dan jenis pekerjaan yang sama, pada tempat maupun ditempat yang berbeda.
3. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*), menurut teori ini, karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua katagori, yang satu dinamakan “*dissatisfier*” atau “*hygiene factors*” dan Motivator-Hygiene, dimana faktor motivator berkaitan dengan pekerjaan yang menawarkan prestasi, pengakuan, pekerjaan yang menantang, tanggungjawab serta prospek kemajuan. Sedangkan faktor hygiene yang berkaitan kebijakan organisasi, pengawasan, kerangka berpikir gaji, hubungan kerja dan kondisi kerja.

2.1.2.3. Manfaat Kepuasan Kerja

Menurut Indrawijaya dalam Adamy, (2016) kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya karena menyangkut sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti, emosi dan kecenderungan perilaku seseorang. Kepuasan kerja itu tidak nampak dan nyata tetapi dapat terwujud dalam suatu hasil pekerjaan. Oleh karena itu kepuasan walaupun sulit dan abstrak tetapi perlu diperhatikan.

Menurut Robbins dalam Adamy, (2016) Alasan manajer peduli terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga timbulah manfaat karena:

1. Karyawan yang tidak puas lebih sering meninggalkan kerja dan besar kemungkinan mengundurkan diri.
2. Karyawan yang puas mempunyai kesehatan yang lebih baik, usia yang lebih panjang.
3. Kepuasan pada pekerjaan terbawa pada kehidupan karyawan di luar pekerjaan.
4. Bagi manajemen, pekerja yang terpuaskan akan memberikan produktivitas yang lebih tinggi karena gangguan yang lebih sedikit.

2.1.2.4. Fungsi Kepuasan Kerja

Agustini, (2019) fungsi kepuasan kerja di dalam perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan disiplin karyawan dalam menjalankan tugasnya.
2. Meningkatkan semangat kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Meningkatkan prestasi kerja karyawan.
5. Menumbuhkan komitmen organisasi.
6. Menumbuhkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

2.1.2.5. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Blum dalam Wijaya, (2017), faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah:

- 1) Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan.
 - 2) Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
 - 3) Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju.
- Selain itu, juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan

sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antarmanusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

2.1.2.6. Faktor-faktor Meningkatkan Kepuasan Kerja

Menurut Herzberg dalam Indrasari, (2017) mengemukakan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja adalah:

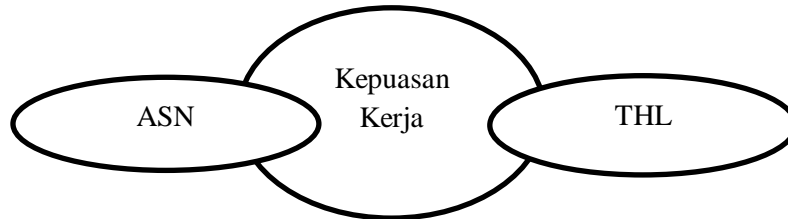
1. Pencapaian prestasi (*achievement*).
2. Pengakuan prestasi (*recognition for accomplishment*).
3. Pekerjaan yang menantang (*challenging work*).
4. Tanggung jawab yang bertambah (*increased responsibility*).
5. Pertumbuhan serta perkembangan (*growth and development*).

Dari teori dan adanya gap hasil riset sebelumnya, maka dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Terdapat perbedaan kepuasan kerja yang signifikan antara ASN dengan THL.

2.2. Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran penelitian ini ditunjukkan pada gambar 2.1 berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.3. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	Purnamasari, S. M., Tewel, B., & Lumintang, G. G. (2019)	Analisis Komparatif Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Utara Ditinjau Berdasarkan Karakteristik Individu	Tidak ada perbedaan yang signifikan kepuasan kerja ditinjau berdasarkan Status Kepegawaian bahwa baik pegawai yang berstatus PNS dan THL. Dengan faktor gaji yang tidak terlalu berbeda dan penerimaannya yang tepat waktu serta peran dari rekan kerja yang saling mendukung menjadikan tidak ada perbedaan kepuasan kerja.

2	Montolalu, J. I., Lengkong, V. P., & Taroreh, R. N. (2021)	Analisis Perbandingan Kinerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi Pada Karyawan Tetap Dan Karyawan Tidak Tetap Di Sintesa Peninsula Hotel Manado	Terdapat perbedaan yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tetap dan Karyawan Tidak Tetap.
3	Rino, M. (2018)	Studi Komparatif Kepuasan Kerja Perawat PNS Dan Non PNS Di RSUD Raden Mattaher Jambi	Perawat PNS memiliki kepuasan kerja terhadap perkerjaannya lebih tinggi dibandingkan perawat non PNS (terdapat perbedaan kepuasan kerja)
4	Hodijah, C., & Solihah, R. (2020)	Analisis Perbandingan Pegawai Tetap Dan Pegawai <i>Outsourcing</i> Bagian Kebersihan Ditinjau Dari Pemberdayaan, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi	Adanya perbedaan Kepuasan Kerja antara pegawai tetap dan pegawai <i>outsourcing</i> , dimana nilai rata-rata variabel Kepuasan Kerja pegawai <i>outsourcing</i> lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai tetap.

5	Akhtar, S. N., Hashmi, M. A., & Naqvi, S. I. H. (2010)	A comparative study of job satisfaction in public and private school teachers at secondary level	Para guru sekolah negeri merasa puas dibandingkan dengan para guru sekolah swasta. (terdapat perbedaan kepuasan kerja)
6	Devi, S., & Suneja, A. (2013)	Job satisfaction among bank employees: A comparative study of public sector and private sector banks.	Terdapat perbedaan kepuasan kerja, dengan signifikan dan tidak signifikan perbedaan tergantung pada masing-masing indikator