

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Pengertian Tenaga Kerja

Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karyawan diartikan sebagai orang yang mampu melaksanakan tugas untuk menghasilkan barang dan/atau jasa untuk keperluan sendiri ataupun untuk kepentingan orang lain dalam masyarakat. Menurut Rusli (2011), tenaga kerja mengacu pada setiap individu yang melaksanakan karyawanan untuk mendapatkan uang ataupun jenis kompensasi lainnya. Karyawan ataupun buruh ialah orang perseorangan yang melaksanakan suatu hubungan kerja. Perempuan, sebagai warga negara yang berhak yang sama untuk bekerja, memainkan peran penting dalam mendorong pembangunan ekonomi serta lapangan kerja di Indonesia. Akibatnya, sebagian besar perempuan tetap bekerja di sektor informal ataupun karyawanan yang tidak memerlukan pengetahuan serta keterampilan tingkat lanjut ataupun khusus. Dari segi gender, sebaran karyawan di sektor informal ialah 40% perempuan serta 60% laki-laki. Tujuh puluh persen dari seluruh karyawan perempuan bekerja di sektor informal (Khotimah, 2009).

2.1.2 Pengertian Kepuasan Kerja

Robbins (1998) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keseluruhan sikap individu mengenai perasaannya terhadap karyawanannya. Menurut Luthans (1995),

kepuasan kerja mengacu pada kepuasan karyawan terhadap karyawanan mereka, yang mampu menghasilkan keuntungan bagi organisasi, yang menyatakan bahwasanya pencapaian mereka sejalan dengan apa yang dianggap signifikan. Kepuasan kerja dianggap sebagai hasil pengalaman karyawan di tempat kerja, yang selaras dengan nilai-nilai pribadi mereka, termasuk keinginan serta harapan mereka terhadap karyawanan.

Perspektif ini mengatakan bahwasanya kepuasan kerja mencerminkan pola pikir individu serta berfungsi sebagai umpan balik mengenai kinerjanya. Smith, Kendall, serta Hulin (dalam Gibson, Ivancevich, serta Donnelly, 2000) mengidentifikasi lima kriteria penting yang mempengaruhi kepuasan kerja:

- a. Karyawanan mengacu pada sejauh mana tugas karyawanan dianggap melibatkan serta menawarkan kemungkinan untuk belajar serta memikul tanggung jawab.
- b. Upah ataupun gaji, yakni kuantitas yang diterima serta kualitas kompensasi yang dirasakan.
- c. Supervisor ataupun pengawasan kerja, yakni kesanggupan supervisor dalam membantu serta memudahkan karyawanan.
- d. Kemungkinan promosi ialah kondisi untuk kemajuan.

Istilah "rekan kerja" mengacu pada tingkat keramahan serta kompetensi yang ditunjukkan oleh rekan kerja.

2.1.2.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Tenaga Kerja Perempuan.

Dalam konteks kepuasan kerja, Gilmer (1966) mengidentifikasi sejumlah faktor yang memengaruhi tingkat kepuasan seorang karyawan, yakni:

1. Kesempatan untuk berkembang

Diperolehi peluang untuk memperoleh pengalaman serta memaksimalkan keterampilan selama bekerja menjadi faktor penting dalam kepuasan kerja.

2. Keamanan kerja

Rasa aman dalam karyawanan sangat memengaruhi kenyamanan karyawan selama bekerja serta menjadi elemen penunjang kepuasan kerja.

3. Gaji

Meskipun gaji sering menjadi sumber ketidakpuasan, jarang karyawan mengekspresikan kepuasan kerjanya hanya sesuai dari jumlah uang yang diterima.

4. Perusahaan serta manajemen

Perusahaan serta manajemen yang baik mampu menciptakan situasi kerja yang stabil. Stabilitas ini ialah bagian dari penentu kepuasan kerja karyawan.

5. Faktor intrinsik dalam karyawanan

Elemen yang melekat pada karyawanan, seperti keterampilan yang dibutuhkan, tingkat kesulitan, serta rasa bangga terhadap tugas yang dikerjakan, mampu memaksimalkan ataupun mengurangi kepuasan kerja.

6. Kondisi kerja

Faktor ini meliputi lingkungan fisik kerja, seperti kondisi ruangan, ventilasi, pencahayaan, fasilitas kantin, hingga area parkir.

7. Aspek sosial dalam karyawanan

Interaksi sosial di tempat kerja, meskipun sulit diukur, dianggap berkontribusi terhadap rasa puas ataupun tidak puas seorang karyawan dalam menjalankan karyawanannya.

8. Komunikasi

Komunikasi yang efektif antar karyawan serta manajemen memengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan ini tumbuh bila manajemen bersedia mendengar, memahami, serta menghargai pendapat ataupun prestasi karyawan.

9. Fasilitas tambahan

Penyediaan fasilitas seperti rumah sakit, cuti, dana pensiun, ataupun perumahan menjadi bagian dari standar jabatan tertentu. Bila fasilitas ini terpenuhi, rasa puas terhadap karyawanan cenderung meningkat.

2.1.3. Penelitian Terdahulu

Dasar atau acuan berupa teori-teori hasil penelitian terdahulu merupakan hal yang sangat penting dijadikan data pendukung. Dibawah merupakan beberapa contoh penelitian terdahulu tentang kepuasan karyawan perempuan:

Tabel 2.1 Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Penulis

No	Judul/Penulis/ Tahun	Faktor Kepuasan Kerja	Alat Analisis	Hasil	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja (Dewi Suryani Harahap, Hazmanan Khair, 2019)	Isi karyawan, Supervise, Organisasi serta manajemen, Kesempatan untuk maju, Gaji, Rekan kerja, Kondisi karyawan	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	Kompensasi berdampak secara langsung terhadap kepuasan kerja tanpa dimediasi oleh motivasi kerja.	Jurnal Ilmiah Magister Manajemen , Vol 2, No. 1, Maret 2019
2.	Pengaruh Disiplin Kerja serta Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Muhammad Elfi Azhar, Deissya Utami Nurdin, 2020)	Kompensasi	Analisis Regresi Linear Berganda	Variabel kompensasi berdampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Abadi Setiacargo.	Jurnal Humaniora , Vol. 4, No. 1 April 2020

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
3.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Tom Sun Siagian, Hazmanan Khair, 2018)	Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja,	<i>Partial Least Square (PLS)</i>	Lingkungan kerja Berdampak positif Terhadap variabel kepuasan kerja, gaya Kepemimpinan juga berdampak positif terhadap variabel kepuasan kerja di PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Utara.	Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen <i>homepage</i> . Vol 1, No. 1, September 2018
4.	Pengaruh Efikasi Diri serta Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, (Utamio Puji Lestari, Ella Anastasya Sinambela, Rahayu Mardikaningsih, Didit Darmawan, 2020)	Efikasi Diri, Lingkungan Kerja,	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian mampu disimpulkan bahwasanya Lingkungan kerja Berdampak positif terhadap kepuasan kerjakaryawan.	Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol3 No 2, Januari 2020

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
5.	Analisis Pengaruh Insentif, Kebijakan Perusahaan, serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Data Semesta Semarang, (Riki Rifangga, Haryani, 2018)	Kebijakan Perusahaan, Lingkungan Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menyatakan bahwasanya ditemukan pengaruh positif antar kebijakan perusahaan terhadap kinerja serta kepuasan kerja karyawan di PT. Prima Data Semesta Semarang.	Jurnal Ekonomi Manajemen serta Akuntansi, No.44 Th. XXV, April 2018
6.	Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Pemberdayaan Sebagai Variabel Mediator Pada Karyawan Paruh Waktu Di Sektor Transportasi Daring Di Yogyakarta, (Berlin Ghalang Setyawan, 2020)	Fleksibilitas Kerja	Purposive Sampling	Hasil penelitian ini menyatakan diperoleh pengaruh positif fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan paruh waktu di sektor transportasi daring di Yogyakarta.	Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Fakultas Bisnis serta Ekonomika

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
7.	Pengaruh Fleksibilitas Kerja Dan Spesialisasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel <i>Mediating</i> Pada PT. Daya Manunggal Salatiga (Desi Nuraini, 2018)	Fleksibilitas Kerja	Analisis Mediating	Hasil penelitian ini menyatakan bahwasanya fleksibilitas kerja serta spesialisasi karyawan ber pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, fleksibilitas kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan serta spesialisasi karyawan ber pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Daya Manunggal Salatiga	Magister Manajemen Sekolah Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta
8.	Hubungan Dukungan Sosial Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh, (Muhammad Haffas, 2022)	Dukungan sosial	Skala dukungan sosial serta skala kepuasan kerja. Metode nonprobability sampling	Menyatakan hasil bahwasanya ditemukan hubungan positif antar dukungan sosial Karyawan Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh, bahwasanya semakin tinggi dukungan sosial sehingga kepuasan kerja karyawan dinas ketenagakerjaan kota Banda Aceh meningkat.	Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri AR-RANIRY Banda Aceh

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
9.	Pengaruh Perceived Organizational Support (Persepsi Dukungan Organisasi) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Varia Usaha Beton Gresik, (Silviana Mursidta, 2019)	Dukungan Sosial	Regresi Linear Berganda Dengan SPSS versi 18	Menyatakan hasil bahwasanya ditemukan pengaruh antar dukungan sosial terhadap kepuasan kerja (Silviana Mursidta, 2019) dalam Pengaruh Perceived Organizational Support (Persepsi Dukungan Organisasi) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Varia Usaha Beton Gresik.	Jurnal Ilmu Manajemen Vol 5, No 1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya
10.	Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Prestasi Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i> Pada Karyawan TVRI Lampung, (Betty Magdalena, Oktarulyati, 2019)	Promosi Jabatan	Analisis jalur (<i>path analysis</i>)	Hasil penelitian menyatakan bahwasanya Promosi jabatan Berdampak terhadap kepuasan kerja, serta prestasi kerja berdampak terhadap kepuasan kerja melalui promosi jabatan, pada Karyawan TVRI Lampung.	Jurnal Bisnis Darmajaya , Vol. 05 No 02, Juli 2019

2.2 Kerangka Pemikiran

Menurut Gilmer (1966) dan sesuai dari hasil penelitian sebelumnya, (Riki Rifangga, Haryani 2018, *Jurnal Ekonomi Manajemen serta Akuntansi*) yang dikembangkan, sehingga dirumuskan kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti :

2.2.1 Gaji

Gaji ialah bagian dari indikator dalam menghitung kepuasan kerja karyawan perempuan di Universitas Siliwangi. Penelitian sebelumnya oleh Dewi Suryani Harahap serta Hazmanan Khair (2019), dalam studi mereka tentang *Pengaruh Kepemimpinan serta Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja*, menyimpulkan bahwasanya kompensasi tidak berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja, meskipun ditemukan pengaruh langsung tanpa mediasi motivasi kerja. Di sisi lain, hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Nurhayana (2021) di PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan menyatakan bahwasanya gaji berdampak positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.2.2 Promosi

Promosi juga ialah faktor penting dalam pengukuran kepuasan kerja karyawan perempuan di Universitas Siliwangi. Sesuai dari penelitian Manda Dwipayani Bhastari (2020), dalam kajian *Pengaruh Etika Kerja serta Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan* di PT. PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan, ditemukan bahwasanya promosi berdampak positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, penelitian yang dilaksanakan oleh Betty Magdalena serta Okta Rulyati (2019), dalam *Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja*

melalui Prestasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan TVRI Lampung, menyatakan bahwasanya promosi jabatan melalui prestasi kerja berkontribusi secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.2.3 Kebijakan Perusahaan

Kebijakan perusahaan menjadi bagian dari indikator dalam menghitung tingkat kepuasan kerja karyawan perempuan di Universitas Siliwangi. Penelitian oleh Riki Rifangga serta Haryani (2018), dalam *Analisis Pengaruh Insentif, Kebijakan Perusahaan, serta Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Data Semesta Semarang*, mengungkapkan bahwasanya kebijakan perusahaan yang baik, termasuk lingkungan kerja yang mendukung, mampu memaksimalkan kinerja serta kepuasan kerja karyawan. Sementara itu, studi yang dilaksanakan oleh Kadek Sumaryati (2007), dalam *Analisis Pengaruh Kebijakan Manajemen terhadap Kepuasan serta Kinerja Karyawan RS Perkebunan (Jember Klinik) PT Perkebunan Nusantara X (Persero) Jember*, menyimpulkan bahwasanya persepsi positif terhadap kebijakan kompensasi berdampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.2.4 Lingkungan Kerja Yang Sehat

Lingkungan kerja yang sehat ialah bagian dari indikator penting dalam menghitung kepuasan kerja karyawan perempuan di Universitas Siliwangi. Penelitian sebelumnya yang dilaksanakan oleh Riki Rifangga serta Haryani (2018), dalam *Analisis Pengaruh Insentif, Kebijakan Perusahaan, serta Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Data Semesta Semarang*, menyatakan bahwasanya semakin baik kualitas lingkungan kerja, semakin tinggi pula kinerja

serta kepuasan kerja karyawan. Selain itu, penelitian lain juga mengungkapkan bahwasanya lingkungan kerja berdampak signifikan, baik secara parsial maupun bersama dengan variabel lainnya, terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan.

2.2.5 Fleksibilitas

Fleksibilitas kerja ialah bagian dari faktor yang dipergunakan dalam menghitung kepuasan kerja karyawan perempuan di Universitas Siliwangi. Penelitian yang dilaksanakan oleh Berlin Ghalang Setyawan (2020), dalam *Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Pemberdayaan sebagai Variabel Mediator pada Karyawan Paruh Waktu di Sektor Transportasi Daring di Yogyakarta*, menyatakan bahwasanya fleksibilitas kerja berdampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan paruh waktu. Penelitian lain oleh Desi Nuraini (2018), dalam *Pengaruh Fleksibilitas Kerja serta Spesialisasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediator pada PT. Daya Manunggal Salatiga*, menemukan bahwasanya fleksibilitas kerja tidak hanya berdampak positif terhadap kepuasan kerja, tetapi juga terhadap kinerja karyawan.

2.2.6 Dukungan Yang Cukup,

Dukungan yang memadai juga menjadi indikator penting dalam menghitung kepuasan kerja karyawan perempuan di Universitas Siliwangi. Penelitian oleh Muhammad Hafas (2022), dalam *Hubungan Dukungan Sosial dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh*, menemukan bahwasanya semakin tinggi tingkat dukungan sosial yang diterima karyawan, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja mereka. Selain itu, penelitian lain oleh

Silviana Mursidta (2019), dalam *Pengaruh Perceived Organizational Support (Persepsi Dukungan Organisasi) serta Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Varia Usaha Beton Gresik*, menyimpulkan bahwasanya dukungan sosial berdampak positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.3 Hipotesis Penelitian

Sesuai dari penjelasan dalam kerangka pemikiran serta penelitian terdahulu, sehingga mampu disusun hipotesis penelitian seperti :

H1 : Gaji ialah faktor kepuasan kerja karyawan perempuan di Universitas Siliwangi.

H2 : Kesempatan untuk berkembang ialah faktor kepuasan kerja karyawan perempuan di Universitas Siliwangi.

H3 : Perusahaan serta manajemen ialah faktor kepuasan kerja karyawan perempuan di Universitas Siliwangi.

H4 : Lingkungan ialah faktor kepuasan kerja karyawan perempuan di Universitas Siliwangi.

H5 : Fleksibilitas ialah faktor kepuasan kerja karyawan perempuan di Universitas Siliwangi.

H6 : Dukungan yang cukup ialah faktor kepuasan kerja karyawan perempuan di Universitas Siliwangi.

H7 : Hubungan antar karyawan ialah faktor kepuasan kerja karyawan perempuan di Universitas Siliwangi.

H8 : Komunikasi ialah faktor kepuasan kerja karyawan perempuan di Universitas Siliwangi.

H9 : Fasilitas tambahan ialah faktor kepuasan kerja karyawan perempuan di Universitas Siliwangi.