

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian penting dari strategi perusahaan. Pandangan tradisional tentang pengelolaan manusia secara efektif harus dilihat sebagai perpanjangan dari pengelolaan sumber daya manusia, yang membutuhkan pemahaman tentang perilaku manusia dan kemampuan untuk mengelolanya. Menurut (Hasibuan, 2019:10) manajemen sumber daya manusia 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 ilmu yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi (Wiyati dan Pradana, 2019:1).

Selanjutnya menurut (Marniati, 2020:2) manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana mengelola dan mengatur sejumlah orang atau pegawai dalam organisasi mulai pegawai diangkat menjadi pegawai sampai berakhir masa kerja dalam suatu organisasi. Dapat ditarik kesimpulan berdasarkan pendapat para ahli diatas bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu tentang pengorganisasian, perencanaan, dan pengolahan hubungan serta peran seorang individu atau pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab terhadap perusahaan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan yang diharapkan.

2.1.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Chusway (dikutip dalam Dewi dan Harjoyo, 2019:8) tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi:

- a. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerjaan yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- c. Membantu dalam mengembangkan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
- e. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- f. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- g. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam organisasi manajemen SDM.

2.1.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Sutrisno, 2019:9) terdapat fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi :

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi.

3. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberikan petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

6. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang berikan kepada organisasi.

7. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling membutuhkan.

8. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.

10. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya.

2.1.1.4. Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Larasati, 2018:8) pendekatan manajemen sumber daya manusia dalam mengelola dan mengatur tenaga kerja terdapat beberapa pendekatan dalam suatu perusahaan yaitu:

1. Pendekatan paternalis

Manajer bertindak sebagai bapak bagi karyawan, bawahan diperlakukan dengan baik dan dan diberi fasilitas.

2. Pendekatan sumber daya manusia

Karyawan dianggap sebagai manusia yang memiliki martabat dan kepentingan hidup yang harus diperhatikan agar hidup layak dan sejahtera.

3. Pendekatan manajerial

Organisasi sangat tergantung pada manajer. Kehidupan kerja dan prestasi karyawan sangat tergantung pada atasan langsung.

4. Pendekatan sistem sosial

Organisasi berhasil bila ada sistem sosial yang terintegrasi dan terjalin harmonis (sistem internal dan eksternal).

5. Pendekatan proaktif

Manajemen SDM dapat meningkatkan kontribusinya kepada karyawan, manajer, dan organisasi, melalui antisipasinya terhadap masalah-masalah yang akan timbul, bila tidak diantisipasi masalah akan lebih sulit dipecahkan.

2.1.1.5. Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Sari dan Novrianto, 2021:29) manfaat manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- a. Perusahaan dapat memanfaatkan sumber daya manusia (SDM) yang sudah ada secara baik.

Manajer, sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan perlu memperhatikan kelebihan serta kekurangan yang dimiliki perusahaan seperti, jumlah karyawan yang tersedia, masa kerja masing-masing, pengetahuan serta *skills* yang dimiliki, bakat yang perlu dikembangkan, serta minat karyawan yang bersangkutan.

b. Produktivitas dari karyawan yang sudah ada semakin meningkat.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang baik tentu akan proporsionalitas dalam penempatan formasi karyawan. Terlalu banyak karyawan juga tidak baik untuk perusahaan dan bisa berdampak penurunan semangat karyawan.

c. Penentuan kebutuhan tenaga kerja atau karyawan.

Kebutuhan akan tenaga kerja di masa mendatang baik dalam arti jumlah maupun kualifikasinya untuk mengisi formasi tertentu dan menyelenggarakan aktivitas baru.

d. Penanganan informasi ketenagakerjaan

Penanganan informasi sumber daya manusia yang dimiliki bisa meliputi, masa kerja setiap karyawan, status perkawinan, tunjangan, jumlah penghasilan, pendidikan dan pelatihan yang pernah ditempuh, keterampilan khusus yang dimiliki karyawan, dan jabatan yang pernah diduduki.

e. Penelitian

Sebelum melakukan perencanaan, maka diperlukan penelitian. Termasuk penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia. Hal ini dilakukan guna mendapatkan gambaran serta keterangan yang akurat untuk menjadi landasan dalam aktivitas manajemen sumber daya manusia.

2.1.2. Pengalaman Kerja

2.1.2.1. Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut Nitisemito (dikutip dalam Riyadi, 2018:107) pengalaman kerja adalah sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Pengalaman kerja merupakan suatu bagian penting dalam proses pengembangan keahlian seseorang, tetapi hal tersebut juga tergantung pada pendidikan serta latihan. Dengan pengalaman kerja dan latihan kerja yang dilakukan oleh karyawan maka karyawan akan lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan Riyadi (2018:108).

Seseorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak, pasti akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan. Menurut Manulang (dikutip dalam Nurhayati, 2021:32) pengalaman kerja adalah proses pembentukan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi pegawai karena keterlibatan pegawai tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya.

2.1.2.2. Tujuan Pengalaman Kerja

Menurut Nitisemito (dikutip dalam Riyadi, 2018:108) tujuan pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

- a. Mendapat rekan kerja sebanyak mungkin dan menambah pengalaman kerja dalam berbagai bidang.
- b. Mencegah dan mengurangi persaingan kerja yang sering muncul dikalangan tenaga kerja.

2.1.2.3. Pengalaman Kerja Bagi Pegawai

Menurut Harras, dkk. (2020:248) bagi pegawai pengalaman adalah anugerah dimana:

a. Dengan pengalaman berarti ia berpengetahuan

Dengan pengetahuan yang luas dan dalam, maka akan banyak organisasi yang menginginkannya. Bahkan tidak sedikit pimpinan yang menawarkan kesempatan lebih baik.

b. Dengan pengalaman berarti kompeten

Bagi organisasi bisa bekerja adalah tiket, dan jika ada seorang pekerja yang memiliki kompetensi lebih maka akan mudah mendapatkan promosi, akan mudah menjadi pimpinan, akan mudah mendapatkan kesejahteraan.

c. Dengan pengalaman berarti berkarakter

Pekerja adalah pribadi yang menjunjung tinggi nilai-nilai, etika dan norma. Ia menjadi teladan dalam kebaikan, selalu menghargai waktu, patuh pada aturan dan perintah pimpinan, ramah dan sopan kepada rekan dan pimpinan, jujur dan bertanggung jawab, pekerja keras dan loyal.

d. Pengalaman itu visioner

Pekerja menunjukkan pribadi yang optimis, kerjanya berorientasi pada target dan prestasi, berani mencoba hal-hal baru, berani mengemukakan ide dan gagasan, berani menyampaikan kritik dan saran.

e. Pengalaman itu solutif

Sudut pandangnya adalah menyelesaikan masalah bukan memikirkan masalah. Ia selalu mencari celah dari kesulitan dan rintangan, ia selalu berupaya menghadirkan alternatif, ia selalu hadir sebagai penengah.

f. Pengalaman itu kreatif

Pengalaman menjadikan pribadi pekerja yang berfikir kritis, penuh dengan ide-ide, konsep dan menghadirkan cara-cara sederhana yang lebih baik.

g. Pengalaman itu inovatif

Pengalaman menjadikan pekerja orang yang berpikir tentang kemajuan, berfikir tentang efektivitas, berbicara bagaimana mencapai efisiensi, berusaha mereduksi beban dan resiko, dan berbicara bagaimana maju.

2.1.2.4. Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Bill (dikutip dalam Riyadi, 2018:109) indikator pengalaman kerja sebagai berikut:

a. Lama waktu masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh melaksanakannya dengan baik.

b. Tingkat pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau formasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

2.1.3. Pelatihan

2.1.3.1. Pengertian Pelatihan

Menurut Sofyandi (dikutip dalam Sudaryo, dkk 2019:124) pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan lebih efektif dan efisien. Pelatihan karyawan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek, menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, dimana personal non manajerial mempelajari kemampuan dan pengetahuan teknis untuk tujuan tertentu Andrew E. Sikula (dikutip dalam Silaen, dkk 2021:212).

Selanjutnya menurut Ivancevich (dikutip dalam Sutrisno, 2019:67) pelatihan didefinisikan sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan.

2.1.3.2. Tujuan Pelatihan

Menurut Haras, dkk (2020:225) tentu organisasi tidak akan membiarkan anggaran hilang tanpa hasil, pelatihan semata-mata batu pijakan agar para pekerja berkembang, diantaranya sebagai berikut:

a. Meningkatkan keahlian kerja

Setelah mengikuti pelatihan, setidaknya para pekerja lebih terampil dalam bekerja, mereka memiliki teknik lebih trampil dalam bekerja. Mereka memiliki teknik baru dalam menyelesaikan tugas lebih baik.

b. Meningkatkan pengetahuan kerja

Hal yang pasti dari pelatihan adalah meningkatkannya pengetahuan. Dengan bekal pelatihan, pekerja menjadi kritis dan berani menerapkan konsep atau ide-ide.

c. Meningkatkan kinerja

secara tidak langsung pelatihan dapat meningkatkan hasil kerja. Artinya, hasil pelatihan akan memperbaiki sikap dan perilaku kerja yang mengantarkan pada hasil lebih baik.

d. Tercapai produktifitas

Tujuan utama pelatihan adalah meningkatkannya keahlian dengan demikian para pekerja dapat memaksimalkan penggunaan peralatan kerja sehingga meningkatkannya hasil kerja.

e. Mengatasi masalah

Dalam pelatihan dipelajari beberapa teknik kerja, adapun salah satu kegunaan hal tersebut adalah pekerja menjadi ahli di dalam menyelesaikan tugas dan mampu meminimalisir masalah.

2.1.3.3. Manfaat Pelatihan

Manfaat pelatihan menurut Rivai (dikutip dalam Sudaryo, dkk 2019:126) adalah sebagai berikut:

1. Manfaat untuk karyawan

- a. Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang efektif.
- b. Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab, dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan.
- c. Membantu dan mendorong mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri
- d. Membantu karyawan mengatasi stress, tekanan kerja, frustrasi, dan konflik
- e. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan
- f. Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan, kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap.
- g. Membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi

2. Manfaat untuk perusahaan

- a. Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit
- b. Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan.
- c. Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan.
- d. Membantu untuk menciptakan *image* perusahaan yang lebih baik membantu mengembangkan perusahaan.
- e. Meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan
- f. Membantu pengembangan promosi dari dalam

- g. Membantu menekan biaya dalam berbagai bidang seperti produksi, SDM, dan administrasi
- h. Membantu karyawan untuk menyesuaikan diri dengan perusahaan.

2.1.3.4. Metode Pelatihan

Menurut Sudaryo, dkk (2019:130) metode pelatihan yang dipilih hendaknya sesuai dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan dan dikembangkan oleh perusahaan. Dalam melaksanakan pelatihan ada beberapa metode yang digunakan, antara lain sebagai berikut:

a. On The Job Training

On the job training (OT) atau disebut juga pelatihan dengan instruksi pekerjaan sebagai suatu metode pelatihan dengan cara para pekerja atau calon pekerja ditempatkan dalam kondisi pekerjaan yang riil, dibawah bimbingan dan supervisor dari karyawan yang telah berpengalaman atau terlatih Rivai (dikutip dalam Sudaryo, dkk 2019: 130).

b. Off The Job Training

Pelatihan diluar kerja (*off the job Training*) adalah pelatihan yang berlangsung pada waktu karyawan yang dilatih tidak melaksanakan pekerjaan rutin/biasa.

2.1.3.5. Indikator Pelatihan

Menurut Mangkunegara (dikutip dalam Sudaryo, dkk 2019:135) indikator pelatihan sebagai berikut:

1. Instruktur

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan keterampilan, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-

benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal, dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.

2. Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

3. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar si peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang

4. Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

5. Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkaitnya dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan. Tujuan pelatihan juga harus disosialisasikan sebelumnya kepada para peserta, agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.

6. Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (*measurable*).

2.1.4. Kepuasan Kerja

2.1.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat pribadi karena setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda berdasarkan nilai-nilainya. Derajat kepuasan yang dirasakan meningkat dengan banyaknya aspek pekerjaan yang sesuai dengan preferensi individu. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima Robbin (dikutip dalam Indrasari, 2017:38).

Menurut Hamali (dikutip dalam Juniarti dan Putri, 2021:40) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sedangkan menurut Abdurrahmat Fathoni (dikutip dalam Silaen, dkk 2021:104) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Karena kepuasan kerja sebagai sifat positif dan negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka.

2.1.4.2. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam perannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Faktor-faktor yang memberikan kepuasan menurut Blum (dikutip dalam Sutrisno, 2019:77) 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 antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

2.1.4.3. Aspek Kepuasan Kerja

Setiap karyawan tentu saling berbeda secara emosional mengenai kepuasan dalam menyikapi atau menghadapi dan melakukan pekerjaannya masing-masing berikut aspek kepuasan kerja menurut Chaerudin, dkk (2020:216).

1. Kerja yang secara mental menantang.

Kebanyakan karyawan menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakannya.

2. Kompensasi yang pantas.

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, dan segaris dengan pengharapan mereka.

3. Kondisi kerja yang mendukung.

Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas.

4. Rekan kerja yang mendukung.

Orang-orang mendapatkan lebih dari sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari rekan dalam kerja.

5. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

Pada hakikatnya orang yang tipe kepribadiannya kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka.

2.1.4.4. Fungsi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sangat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut (Agustini, 2019:57) adapun fungsi kepuasan kerja tersebut 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

2.1.4.5. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Smith et al. (dikutip dalam Indrasari, 2017:45) indikator kepuasan kerja sebagai berikut:

a. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.

Pekerjaan memberikan kesempatan pegawai belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggung jawab. Dalam teori dua faktor diterangkan bahwa pekerjaan merupakan faktor yang akan menggerakkan tingkat motivasi kerja yang kuat sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik.

b. Kesempatan terhadap gaji.

Kepuasan kerja pegawai akan terbentuk apabila besar uang yang diterima pegawai sesuai dengan beban kerja dan seimbang dengan pegawai lainnya.

c. Kesempatan promosi.

Promosi adalah bentuk penghargaan yang diterima pegawai dalam organisasi. Kepuasan kerja pegawai akan tinggi apabila pegawai di promosikan atas dasar prestasi kerja yang dicapai pegawai tersebut.

d. Kepuasan terhadap supervisi.

Hal ini ditunjukkan oleh atasan dalam bentuk memperhatikan seberapa baik pekerjaan yang dilakukan pegawai, menasehati dan membantu pegawai serta berkomunikasi yang baik dalam pengawasan. Kepuasan kerja pegawai akan tinggi apabila pengawasan yang dilakukan supervisor bersifat memotivasi pegawai.

e. Kepuasan terhadap rekan sekerja.

Jika dalam organisasi terdapat hubungan antara pegawai yang harmonis, bersahabat dan saling membantu akan menciptakan suasana kelompok kerja yang kondusif, sehingga akan menciptakan kepuasan kerja pegawai.

2.2. Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan Pengalaman Kerja Dengan Kepuasan Kerja

Menurut Adnyani & dewi (dikutip dalam Rosa, dkk 2022:75) pengalaman kerja yang memadai diperlukan bagi karyawan, agar dapat memberikan kepuasan kerja kepada setiap karyawan yang akan berdampak pada peningkatan kinerjanya.

Hasil penelitian yang dilakukan Poerawati (dikutip dalam Halimatussakdiah, dkk 2019) dengan menyatakan bahwa semakin banyaknya pengalaman kerja maka tingkat kepuasan kerja akan meningkat dimana dari pengalaman akan lebih berhati-hati serta belajar akan kesalahan-kesalahan sehingga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan akan terasa lebih memuaskan karena pengalaman kerja yang dimiliki.

2.2.2. Hubungan Pelatihan Dengan Kepuasan Kerja

Menurut Febrian, dkk (2022:55) memberikan pelatihan pada karyawan adalah cara untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dengan memberikan pelatihan meningkatkan kemampuan kerja agar lebih ahli dalam menyelesaikan pekerjaan dan dampaknya karyawan menjadi puas bekerja di tempat tersebut. Apabila ada pekerjaan yang belum dimengerti atau masih baru, maka perusahaan akan melatih karyawan tersebut agar mampu bekerja dengan lebih profesional.

Mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan mampu membuat karyawan menjadi lebih tekun dalam bekerja.

2.3. Penelitian Sebelumnya

Sandi Yunita Leatemia (2018) melakukan penelitian ini tentang pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Badan Pusat Statistik di Maluku. Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda dan metode yang digunakan metode kuantitatif. Adapun populasi pada penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebagai sampel dan diperoleh 61 sampel yang valid. Hasil penelitian ini membuktikan dua hal, ada pengaruh simultan antara pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja dan ada pengaruh parsial pengalaman kerja terhadap kinerja, sedangkan pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Artinya pengalaman kerja secara signifikan dapat meningkatkan kinerja pegawai yang bekerja di badan pusat Statistik Maluku.

Alisya, dkk (2022) melakukan penelitian ini tentang Pengaruh Pengalaman Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Virajaya Riau Putra. Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda dan metode yang digunakan metode kuantitatif. Adapun populasi pada penelitian ini ialah seluruh karyawan yang berjumlah 60 orang pada PT. Virajaya Riau Putra, teknik pengambilan sampel ini disebut dengan teknik sensus. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode observasi, kuisioner dan file research. Uji hipotesis yang dilakukan dengan uji F dan T. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan prestasi kerja berpengaruh signifikan

secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Virajaya Riau Putra.

Alfian Jami, dkk (2020) melakukan penelitian ini tentang Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur. Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda dan metode yang digunakan metode kuantitatif. Adapun populasi yang akan diteliti yaitu seluruh Pegawai Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur yang berjumlah 128 pegawai dan sampel yang berjumlah 97 pegawai pengumpulan data menggunakan teknik Probability sampling dengan jenis simple random sampling. Hasil penelitian ini pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di lembaga penyiaran public televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur. Pelatihan kerja mempengaruhi kepuasan kerja sebanyak 45% dan 55% sisanya adalah terpengaruh dari variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Rahmad Aprizal (2021) melakukan penelitian ini tentang Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Helvetia. Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda dan metode yang digunakan metode kuantitatif. Adapun populasi dari penelitian ini adalah beberapa karyawan PT. PLN (Persero) ULP Helvetia pada tahun 2021 yang berjumlah 100 orang. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Helvetia, hal ini

disebabkan nilai signifikan ($p= 0,689 > 0,05$) atau lebih besar dari taraf signifikan yang telah ditentukan. Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Helvetia, hal ini disebabkan nilai signifikan ($p=0,100 > 0,05$) atau lebih besar dari taraf signifikan yang telah ditentukan. Sedangkan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Helvetia, hal ini disebabkan nilai ($p= 0,031 < 0,05$) atau lebih kecil dari taraf signifikan yang telah ditentukan.

Lamtiurmaida Lubis (2017) melakukan penelitian ini tentang Pengaruh Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PTPN VII Unit Kedaton. Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda dan metode yang digunakan metode kuantitatif. Adapun populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan PTPN VII Unit Kedaton yang berjumlah 57 orang. Hasil penelitian ini menemukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PTPN VII Unit Kedaton, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PTPN VII Unit Kedaton, selanjutnya pengalaman kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PTPN VII Unit Kedaton.

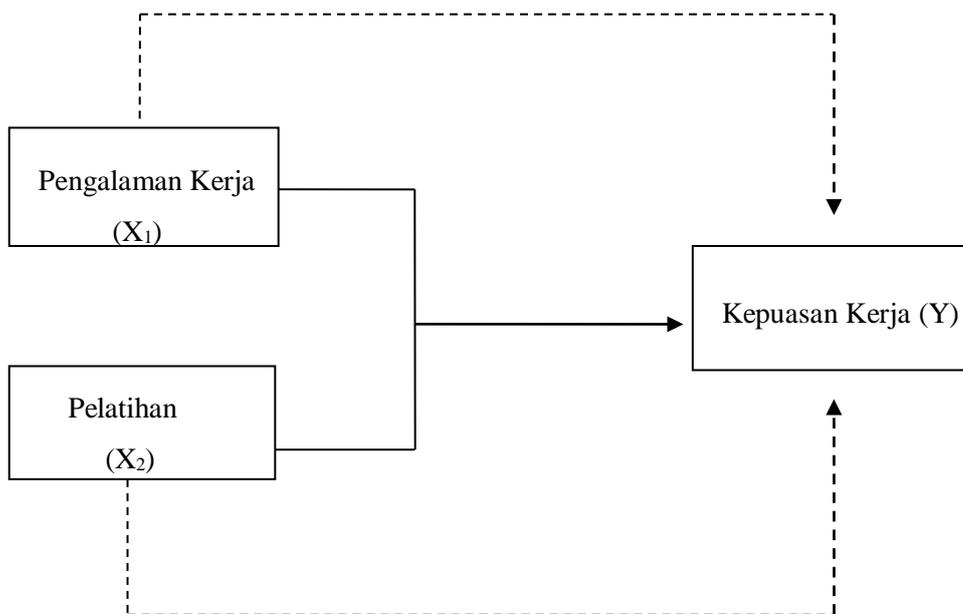
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama penelitian	Judul penelitian, jurnal, volume, nomor, tahun	Variabel yang diteliti, alat analisis, hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Sanda Yunita Leatemia	Judul : Pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Badan Pusat Statistik di Maluku Jurnal : Manis Volume: 2 Nomor: 1 Tahun 2018	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel yang diteliti: Pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan • Alat analisis: regresi linier berganda • Hasil penelitian :membuktikan dua hal, pengaruh simultan antara pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja dan ada pengaruh parsial pengalaman kerja terhadap kinerja, sedangkan pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Artinya pengalaman kerja secara signifikan dapat meningkatkan kinerja pegawai yang bekerja di badan Pusat Statistik Maluku. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel Pelatihan dan Pengalaman 2. Metode Kuantitatif 3. Alat analisis regresi linier berganda 4. Jumlah populasi Yang digunakan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel Kinerja karyawan 2. Objek penelitian 3. Waktu Penelitian 4. Tahun penelitian
2.	Alisya, Zamhir Basem dan Henrizal	Judul: Pengaruh pengalaman kerja dan prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Virajaya Riau Putra Jurnal: Riset Manajemen Indonesia Volume: 4 Nomor: 1 Tahun : 2022	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel yang diteliti: Pengalaman kerja dan prestasi kerja terhadap kepuasan kerja • Alat analisis: Analisis regresi linier berganda • Hasil penelitian: Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan prestasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Virajaya Riau Putra. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel Pengalaman kerja, kepuasan kerja 2. Metode kuantitatif 3. Alat analisis regresi linier berganda 4. Tahun penelitian 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel Prestasi kerja 2. Objek penelitian 3. Waktu penelitian 4. Jumlah populi dan jumlah sampel yang diambil

3.	Alfian Jami, Juniawan, Ermi Utami	Judul: Pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur Jurnal : Bemeo student Research Volume : 2 Nomor : 1 Tahun : 2020	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel yang diteliti: Pelatihan terhadap kepuasan kerja • Alat analisis : Analisis Regresi linier sederhana • Hasil penelitian : Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Inonesia Stasiun Kalimantan Timur. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel Pelatihan dan kepuasan kerja 2. Metode kuantitatif 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Objek penelitian 2. Waktu penelitian 3. Jumlah populasi dan jumlah sampel yang diambil 4. Tahun penelitian 5. Alat analisis regresi linier sederhana
4.	Rahmad Afrizal	Judul : Pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) ULP Helvetia Tahun : 2021	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel yang diteliti : Tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman terhadap kinerja karyawan • Alat analisis: Analisis regresi linier berganda • Hasil penelitian : Tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel pelatihan dan pengalaman kerja 2. Metode kuantitatif 3. Regresi linier berganda 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel tingkat pendidikan dan kinerja karyawan 2. Objek penelitian 3. Waktu penelitian 4. Jumlah populasi dan jumlah sampel yang diambil 5. Tahun penelitian
5.	Lamtiurmaida Lubis	Judul : Pengaruh pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PTPN VII Unit Kedaton Tahun : 2017	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel yang diteliti: Pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja • Alat analisis: Analisis regresi linier berganda • Hasil penelitian: Menemukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan secara bersama-sama pengalaman kerja dan lingkungan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PTPN VII Unit Kedaton 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel pengalaman kerja, kepuasan kerja 2. Metode kuantitatif 3. Regresi linier berganda 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel lingkungan kerja 2. Objek penelitian 3. Waktu penelitian 4. Jumlah populasi dan jumlah sampel yang diambil 5. Tahun penelitian

2.4. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan pondasi utama dimana sepenuhnya proyek penelitian diajukan, dimana hal ini merupakan jaringan hubungan antara variabel yang secara logis diterangkan dan dikembangkan berdasarkan latar belakang perumusan masalah, kemudian disajikan dalam bentuk judul yang memiliki dua variabel independen yaitu pengalaman kerja (X_1) dan pelatihan (X_2) serta satu variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y) maka kerangka pemikiran ini sebagai berikut:



Keterangan :

————— Secara Simultan

----- Secara Parsial

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.5. Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut (Sugiyono, 2018:99) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga ada Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Kirana Permata Muara Enim baik secara simultan maupun secara parsial.