

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Afandi (2018:3) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, Pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumberdaya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi.

Menurut Hasibuan (2020:10) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peran manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari fungsi manajemen, maka sebelum mengemukakan pendapat-pendapat mengenai apa yang dimaksud dengan

manajemen sumber daya manusia, perlu dijelaskan mengenai arti manajemen itu sendiri. Berikut ada lima fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

a. *Planning* (Perencanaan)

Planning atau perencanaan merupakan pemilihan atau penetapan tujuan-tujuan organisasi dan penentuan strategi kebijaksanaan proyek program prosedur metode sistem anggaran dan standar yang di butuhkan untuk mencapai tujuan.

b. *Organizing* (Pengorganisasian)

Organizing atau pengorganisasian ini meliputi:

1. Penentuan sumber daya-sumber daya dan kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Perencanaan dan pengembangan suatu organisasi atau kelompok kerja yang akan dapat membawa hal-hal tersebut kearah tujuan.
3. Penugasan tanggung jawab tertentu
4. Pendelegasian wewenang yang diperlukan kepada individu-individu untuk melaksanakan tugasnya.

c. *Staffing* (Kepegawaian)

Staffing atau penyusunan personalia adalah penarikan (recruitment) latihan dan pengembangan serta penempatan dan pemberian orientasi pada karyawan dalam lingkungan kerja yang menguntungkan dan produktif.

d. *Learding* (Terkemuka)

Learding atau fungsi pengarahan adalah bagaimana membuat atau mendapatkan para karyawan melakukan apa yang diinginkan dan harus mereka lakukan.

e. *Contolling* (Mengendalikan)

Controlling atau pengawasan adalah perumpamaan dan penerapan cara dan alat untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Menurut Afandi (2018:2)

2.1.2 Motivasi

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Menurut Afandi (2018:23-24) Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Dengan motivasi tersebut seorang karyawan atau pegawai justru menjadi sumber inspirasi bagi pegawai lain, bagaimana

dalam hari-harinya ia selalu menebar semangat kerja, ia telah menyadari bahwa pekerjaan adalah aktivitas kehidupannya yang harus ia laksanakan dengan sepenuh hati dan dengan senang hati.

Menurut Wibowo (Greenberg dan Baron, 2016:322) Motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*), perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energi di belakang tindakan.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang mempegaruhi motivasi

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan Hidup

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

2. Kebutuhan Masa Depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tentang, harmonis dan oftimisme.

3. Kebutuhan Harga Diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestasinya. Prestise dan setatus dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai symbol status itu.

4. Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja

Kebutuhan atas persati kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, ketrampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya, pemenuhan kebutuhan dapat dilakukan pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

2.1.2.3 Prinsip-Prinsip dalam Motivasi Kerja Karyawan

Beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan diantaranya yaitu:

1. Prinsip Partipasi. Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan

tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip komunikasi. Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
3. Prinsip Mengakui Andil Bawahan. Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
4. Prinsip Pendelegasian wewenang. Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
5. Prinsip Memberi Perhatian. Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai atau karyawan sehingga dapat memotivasi para pegawai bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh pemimpin.

2.1.2.4 Tujuan Motivasi Kerja

Adapun yang menjadi tujuan dari motivasi kerja yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.

3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.1.2.5 Dimensi dan Indikator Motivasi kerja

Menurut Afandi (2018:29) Dimensi dan indikator motivasi kerja terbagi menjadi 2 dimensi dan enam indikatornya, yaitu:

1. Dimensi ketentraman adalah senang, nyaman dan bersemangat karena kebutuhan terpenuhi.

Indikator:

- 1) Balas jasa
- 2) Koondisi kerja

- 3) Fasilitas kerja
2. Dimensi dorongan untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin.

Indikator:

- 1) Prestasi kerja
- 2) Pengakuan dari atasan
- 3) Pekerjaan itu sendiri

2.1.3 Budaya Organisasi

2.1.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Afandi (2018:97) Budaya organisasi adalah suatu kekuatan yang tidak terlihat tetapi dapat mempengaruhi pikiran, perasaan dan tindakan orang-orang yang bekerja didalam organisasi. Budaya organisasi adalah hasil yang dianggap baik dan valid diajarkan pada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyamakan persepsi, pemikiran dan perasaan terhadap masalah-masalah yang dihadapi. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai yang mempunyai makna yang sama bagi para anggotanya, keyakinan yang sama tentang keberadaan organisasi dan perilaku tertentu yang diharapkan ditampilkan oleh semua organisasi.

Menurut Munandar (Busro, 2020:4) Yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah cara berfikir, berperasaan, dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

1. Kepemimpinan yaitu gaya seorang manajer dalam mengatur organisasi secara profesional.
2. Kedisiplinan yaitu mentaati peraturan perusahaan
3. Hubungan organisasi yaitu keterkaitan semua level jabatan-jabatan
4. Komunikasi yaitu alur kerja yang terjalin dengan baik antara pimpinan dengan karyawan

2.1.3.3 Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi budaya antara lain:

1. Menunjukkan identitas suatu masyarakat atau organisasi
2. Sebagai faktor pengikat kebersamaan
3. Sebagai faktor penggerak
4. Sebagai sumber inspirasi, kebanggaan
5. Sebagai warisan

6. Sebagai proses adaptasi terhadap perubahan.

2.1.3.4 Sifat-sifat Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang ideal untuk suatu organisasi harus memiliki sedikitnya dua sifat yaitu sebagai berikut:

1. Kuat (Strong), artinya budaya organisasi yang dibangun atau dikembangkan harus mampu mengikat dan mempengaruhi perilaku (behavior) para individu pelaku organisasi untuk menyelaraskan antara tujuan individu dan tujuan kelompok mereka dengan tujuan organisasi.
2. Dinamis dan adaptif (dynamic and adaptive), artinya budaya organisasi yang dibangun harus fleksibel dan responsif terhadap dinamika lingkungan internal dan eksternal organisasi.

2.1.3.5 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Afandi (2018:101) Indikator budaya organisasi sebagai berikut:

1. Pelaksanaan Norma

Norma adalah peraturan perilaku yang menentukan respon karyawan atau pegawai mengenai apa yang dianggap tepat didalam situasi tertentu. Norma organisasi dikembangkan dalam waktu lama oleh pendiri dan anggota organisasi. Norma organisasi sangat penting karena mengatur perilaku anggota organisasi dapat diramalkan dan dikontrol.

2. Pelaksanaan Nilai-nilai

Nilai-nilai merupakan pedoman atau kepercayaan yang dipergunakan oleh orang atau organisasi untuk bersikap jika berhadapan dengan situasi yang harus membuat pilihan nilai-nilai berhubungan erat dengan norma dan kode etik yang menentukan apa yang harus dilakukan. Individu dan organisasi yang mempunyai nilai kejujuran, integratis, dan keterbukaan menganggap mereka harus bertindak jujur dan berintegratis tinggi.

3. Kepercayaan dan Filsafat

Kepercayaan organisasi berhubungan dengan apa yang menurut organisasi dianggap benar dan tidak benar. Kepercayaan melukiskan karakteristik moral organisasi atau kode etik organisasi, misalnya memberikan upah minimum sesuai dengan kebutuhan layak akan meningkatkan motivasi karyawan atau pegawai. Filsafat adalah pendapat organisasi mengenai hakikat atau esensi sesuatu misalnya perusahaan mempunyai pendapat yang berbeda mengenai esensi sumberdaya manusia, sejumlah perusahaan menganggap sumber daya manusia merupakan bagian dari produksi, oleh karena itu mereka tidak memerlukan tenaga kerja dengan kualitas tinggi dan tidak mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi mereka.

4. Pelaksanaan Kode Etik

Kode etik adalah kumpulan kebiasaan baik sesuatu masyarakat yang diwariskan generasi ke generasi lainnya. Fungsi dari kode adalah pedoman perilaku bagi organisasi.

5. Pelaksanaan Seremoni

Seremoni merupakan peranan budaya organisasi atau tindakan pemujaan budaya yang dilakukan secara turun menurun meningkatkan dan memperkuat nilai-nilai budaya.

6. Sejarah Organisasi

Budaya organisasi dikembangkan dengan waktu yang lama yaitu sepanjang sejarah organisasi dan merupakan produk dari sejarah organisasi.

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:73) Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah mereka yakni seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja merupakan respon efektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan

kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relative puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Menurut Robbins (dikutip dibusro, 2020:101) Kepuasan kerja adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh dan hasil yang diharapkan. Semakin besar hasil yang diperoleh dibandingkan dengan hasil yang diharapkan, maka semakin puas pegawai tersebut, dan sebaliknya. Semakin kecil hasil yang diperoleh dibandingkan dengan hasil yang diharapkan, maka semakin rendah pula kepuasan kerja pegawai tersebut.

2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:75) Ada lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Faktor-faktor dalam kepuasan kerja yaitu:

1. Pemenuhan Kebutuhan (*Need fulfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan

dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaan. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

3. Pencapaian Nilai (*Value attainment*)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individu yang penting.

4. Keadilan (*Equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari beberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

5. Budaya Organisasi (*Organization culture*)

Dalam sebuah organisasi yang terjalin budaya kerja yang baik dan harmonis maka pegawai akan merasa puas bekerja dan berupaya bekerja dengan baik.

2.1.4.3 Pengaruh Kepuasan Kerja

1. Terhadap Produktivitas

Orang berpendapat bahwa produktivitas dapat dinaikkan dengan meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja jmlungkin merupakan akibat dari produktivitas atau sebaliknya. Produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa apa yang telah dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang mereka terima

(gaji/upah) yaitu adil dan wajar serta diasosiasikan dengan performa kerja yang unggul. Dengan kata lain bahwa performansi kerja menunjukkan tingkat kepuasan kerja seorang pekerja, karena perusahaan dapat mengetahui aspek-aspek pekerjaan dari tingkat keberhasilan yang diharapkan.

2. Ketidak hadiran (Absentisme)

Ketidakhadiran sifatnya lebih spontan dan kurang mencerminkan ketidakpuasan kerja. Tidak adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan ketidakhadiran. Karena ada dua faktor dalam perilaku hadir yaitu motivasi untuk hadir dan kemampuan untuk hadir.

3. Keluarnya Pekerja (Turnover)

Sedangkan berhenti atau keluar dari pekerjaan mempunyai akibat ekonomis yang besar, maka besar kemungkinannya berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Ketidakpuasan kerja pada pekerja dapat diungkapkan dalam berbagai cara misalnya selain dengan meninggalkan pekerjaan, mengeluh, membangkang, mencuri barang milik perusahaan/organisasi, menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan mereka dan lainnya.

4. Respon terhadap Ketidakpuasan Kerja

Ada empat cara tenaga kerja mengungkapkan ketidak puasan yaitu:

- a. Keluar (Exit) yaitu meninggalkan pekerjaan termasuk mencari pekerjaan lain.
- b. Menyuarakan (Voice) yaitu memberikan saran perbaikan dan mendiskusikan masalah dengan atasan untuk memperbaiki kondisi.
- c. Mengabaikan (Neglect) yaitu sikap dengan membiarkan keadaan menjadi lebih buruk seperti sering absen atau semakin sering membuat kesalahan.
- d. Kesetiaan (loyalty) yaitu menunggu secara pasif sama kondisi menjadi lebih baik termasuk membela perusahaan terhadap kritik dari luar.

2.1.4.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:82) Adapun indikator kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Upah

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

3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

4. Pengawasan

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5. Rekan kerja

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

2.1.5 Hubungan Antara Variable

2.1.5.1 Hubungan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Dalam dunia kerja khususnya dalam sebuah perusahaan motivasi menjadi hal yang banyak disorot. Motivasi semakin penting karena pimpinan membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi pada tujuan perusahaan, karena itu karyawanlah yang menjadi penunjang tujuan perusahaan. Menurut Afandi (2018:23) Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan

berkualitas. Dengan adanya motivasi kerja yang sangat tinggi maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, maka ia akan memiliki suatu harapan sehingga ia akan termotivasi untuk melakukan tindakan kearah pencapaian harapan tersebut. Dan jika harapannya terpenuhi maka ia akan merasa puas.

2.1.5.2 Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Budaya organisasi merupakan karakteristik yang ada pada suatu organisasi dan menjadi pedoman dalam pelaksanaan suatu organisasi. Budaya organisasi diharapkan baik karena hubungan dengan berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan. Karyawan yang sudah memahami nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga budaya organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan. Menurut Afandi (2018:97) Budaya organisasi adalah suatu kekuatan yang tidak terlihat tetapi dapat mempengaruhi pikiran, perasaan dan tindakan orang-orang yang bekerja didalam organisasi. Budaya organisasi adalah hasil yang dianggap baik dan valid diajarkan pada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyamakan persepsi, pemikiran dan perasaan terhadap masalah-masalah yang dihadapi. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai yang mempunyai makna yang sama bagi para anggotanya, keyakinan yang sama tentang keberadaan organisasi dan perilaku tertentu yang diharapkan ditampilkan oleh semua organisasi.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel yang Diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Ferawaty R, Hasmin Tamsah dan Ikhsan Kadir	Pengaruh imbalan dan motivasi terhadap kepuasan kerja perawat badan layanan umum (BLU) pada rumah sakit bhayangkara makasar Jurnal: Mirai manajemen, vol.1 Tahun:No 2, Oktober 2016	Variabel Bebas : <ul style="list-style-type: none"> • Imbalan • Motivasi Variabel Terikat <ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan kerja Alat Analisis : Analisis regresi berganda Hasil Penelitian : Bahwa imbalan berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat, motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat, serta imbalan berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja perawat.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meneliti variabel bebas motivasi kerja 2. variable terikatnya 3. kepuasan kerja 	Perbedaan : <ol style="list-style-type: none"> 1. Lokasi penelitian di 2. rumah sakit 3. bhayangkara makasar 4. Jumlah semple sebanyak 59 karyawan atau seluruh karyawan. 5. 3.Tahun penelitian oktober 2016 6. perbedaan variabel pada variabel X₁ 7. 5. Perbedana responden
2.	Mada adi	Pengaruh motivasi	Variabel Bebas :	1. Meneliti	Perbedaan :

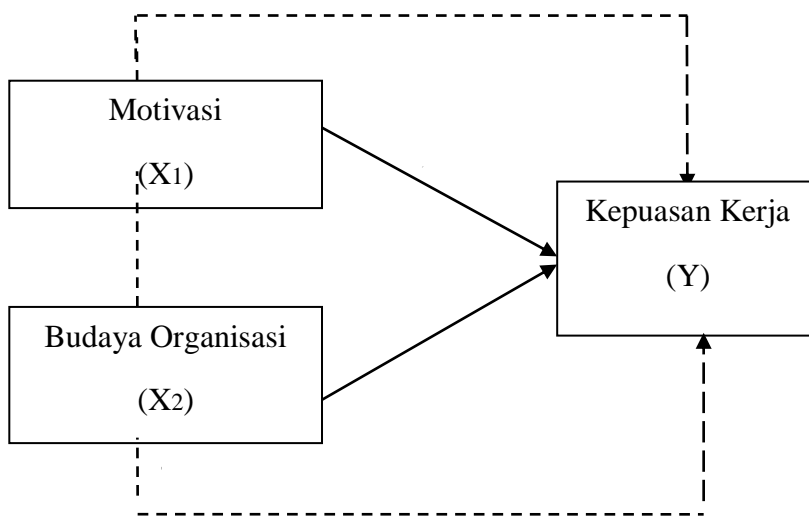
	Wibowo dan Yanuar Surya Putra	<p>dan budaya organisasi terhadap kepuasan Serta implikasinya terhadap kinerja karyawan pada RSUD Salatiga.</p> <p>Jurnal: Among makarti vol.9 Tahun: No.17, Juli 2016</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi • Budaya Organisasi <p>Variabel Terikat</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan <p>Alat Analisis : menggunakan alat analisis jalur</p> <p>Hasil Penelitian : Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja</p>	<p>variabel bebas motivasi dan</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Budaya organisasi 3. 3. Variable terikat kepuasan kerja. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lokasi penelitian sebelumnya RSUD Salatiga 2. Jumlah responden sebanyak 86 orang. 3. Penelitian sebelumnya menggunakan alat analisis jalur sedangkan peneliti menggunakan regresi linier berganda. 4. Tahun penelitian juli 2016 5. 5. Perbedaan responden
3.	Muhammad Isnaini dan Mursyid	<p>Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan tenaga non kesehatan di unit pelaksan teknis rumah sakit</p> <p>Jurnal: Jempper vol.1 No/Tahun: No.3, September 2022</p>	<p>Variabel Bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Budaya organisasi <p>Variabel Terikat</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan <p>Alat Analisis : Menggunakan alat analisis Regresi linier Berganda</p> <p>Hasil Penelitian : Hasil penelitian ini menunjukan bahwa besarnya pengaruh budaya</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meneliti variabel bebas budaya organisasi dan 2. 2. Variable terikat kepuasan kerja 	<p>Perbedaan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Penelitian ini dilakukan di rumah sakit pratama kota Yogyakarta 2. Jumlah populasa sebanyak 67 3. Semple dalam penelitian 57 4. Tahun penelitian September 2022

			organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan tenaga non kesehatan di unit pelaksanaan teknis rumah sakit pratama Yogyakarta adalah 0,718		
4.	Nurdin	<p>Pengaruh budaya organisasi dan besarnya komprnsasi terhadap kepuasan kerja karyawan rumah sakit karya medika</p> <p>Jurnal :SOSIO-E-KONS, Vol.9 No/Tahun: No.2, Tahun Agustus 2017</p>	<p>Variabel Bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Budaya otganisasi • Kompensasi <p>Variabel Terikat</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan <p>Alat Analisis : Menggunakan alat analisis Regresi linier Berganda</p> <p>Hasil Penelitian : Hasil penelitian budaya organisasi dan besarnya kompensasi secara bersama sama memeberi pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meneliti variabel bebas budaya organisasi 2. 2. Variable terikat kepuasan kerja 	<p>Perbedaan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lokasi penelitian rumah sakit karya medika 2. Jumlah populasi 50 3. Tahun penelitian Agustus 2017 4. Perbedaan responden
5.	Ratih Anggraini	Pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap	<p>Variabel bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Motivasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meneliti variabel bebas 	<p>Perbedaan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lokasi peneliti di

		kepuasan kerja karyawan pada PT. SUMBER TIRTA ANUGRAH REZEKI PEKAN BARU	<ul style="list-style-type: none"> • Beban kerja Variabel terikat : <ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan Kerja Alat Analisis : Analisis regresi linear berganda Bahwa Imbalan motivasi dan beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. SUMBER TIRTA ANUGRAH REZEKI PEKAN BARU, motivasi dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pada PT. SUMBER TIRTA ANUGRAH REZEKI PEKAN BARU	motivasi kerja 2. Meneliti variabel terikat kepuasan kerja	PT. SUMBER TIRTA ANUGRAH REZEKI PEKAN BARU 2. Jumlah sampel 80 karyawan 3. Tahun penelitian 2019 4. Perbedaan variabel pada variabel X_2
--	--	---	---	---	---

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran berikut menggambarkan hubungan antara variabel independen, dalam hal ini adalah motivasi dan budaya organisasi dan variable dependen yaitu kepuasan kerja.



Gambar 1.1

Kerangka Pemikiran

Keterangan :

———— : Secara Parsial

- - - - - : Secara Simultan

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran, maka hipotesis penelitian ini adalah:
Diduga ada pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan non medis pada RS Santo Antonio Baturaja. baik secara parsial maupun simultan.