



BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumberdaya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumberdaya Manusia

Menurut **Hasibuan(2009:10)**, manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan , pegawai dan masyarakat.

Menurut **Nawawi(2011:8)** manajemen sumber daya manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi (perusahaan).

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.**(Riva'i dkk, 2009 : 1)**

Sedangkan menurut **Sule dan Kurniawan(2008:12)** manajemen sumber daya manusia adalah proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, motivasi serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapai tujuannya.

2.1.2 Pengertian SumberDaya Manusia

Menurut **Nawawi(2008:2)** pengertian SDM perlu dibedakan antara pengertiannya secara makro dan mikro. Secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga Negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja. Dalam arti mikro adalah manusia atau orang yang bekerja atau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Harta cipta milik UIN Suska Riau | Site Ilmiah University of Sultan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerjaan, tenaga dan lain-lain. Ada tiga pengertian dari sumber daya manusia, yaitu:

1. Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karawan).
2. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
3. Sumber daya manusia (SDM) adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non finansial/non material) didalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Menurut **Kurniawan (2008:15)** peranan sumber daya manusia dalam organisasi memiliki peran serta yang penting bagi tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia disini mencakup keseluruhan manusia yang ada didalam organisasi yaitu mereka yang secara menyeluruh terlibat dalam operasionalisasi organisasi.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2009 : 21) Fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.

a. Perencanaan

Perencanaan Sumber daya manusia (*human resources planing*) adalah perencanaan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan

kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan pengendalian semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

e. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

f. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

g. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

h. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba dan karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

k. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

2.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Tujuan tersebut dapat dijabarkan kedalam empat tujuan utama, yaitu sebagai berikut :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

a. Tujuan Masyarakat (*Societal Objective*)

Tujuan ini adalah untuk bertanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan tantangan yang timbul di masyarakat. Suatu organisasi yang berada ditengah-tengah masyarakat diharapkan membawa manfaat atau keuntungan bagi masyarakat.

b. Tujuan Organisasi (*Organization Objective*)

Tujuan ini adalah untuk melihat bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (*exist*), maka perlu adanya kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan. Manajemen sumber daya manusia bukan suatu tujuan dan akhir suatu proses, melainkan suatu perangkat atau alat untuk membantu tercapainya suatu tujuan organisasi secara keseluruhan.

c. Tujuan Fungsi (*Functional Objective*)

Tujuan fungsi adalah untuk memelihara kontribusi bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal. Dengan kata lain, setiap sumber daya manusia atau pegawai dalam organisasi diharapkan dapat menjalankan fungsinya dengan baik.

d. Tujuan Personal (*Personal Objective*)

Tujuan personal adalah untuk membantu pegawai dalam mencapai tujuan pribadinya, guna mencapai tujuan organisasi. Tujuan pribadi pegawai diharapkan dapat dipenuhi, dan ini sudah merupakan motivasi dan pemeliharaan terhadap pegawai yang bersangkutan, **Sedarmayanti(2009 :7)**



2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan persepsi seorang individu dalam memandang suatu pekerjaan mereka. Apabila kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang yang bernilai positif terhadap kehidupan organisasionalnya. Maka sudah sepatutnya setiap pemimpin mengambil langkah-langkah yang diperlukan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

Menurut **Hasibuan(2009 : 202)** Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja

Menurut **Mangkunegara(2004: 117)** Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan.

Selanjutnya, menurut **Robbins(2007 : 299)** Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya yang mereka terima. Secara sederhana bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



melihatnya sebagai hasil interaksi manusia terhadap lingkungan kerjanya. Di samping itu, perasaan seseorang terhadap pekerjaan tentulah sekaligus merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai – nilai yang berlaku dalam dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing – masing individu. Semakin banyak aspek – aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja pegawai merupakan sikap pegawai terhadap bagaimana mereka memandang pekerjaannya. Kepuasan pegawai dapat memberikan beberapa manfaat, diantaranya adalah menciptakan hubungan yang harmonis antara perusahaan dengan pegawai. Seseorang mau bekerja bukan hanya mendapatkan upah, akan tetapi dengan bekerja dia mengharapkan akan mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Jadi kepuasan kerja adalah keadaan emosional seseorang terhadap pekerjaannya, ketika dia menemukan titik temu antara apa yang dia harapkan dari pekerjaan itu dan apa yang telah diberikan perusahaan terhadap dirinya.

2.2.2 Teori-Teori Tentang Kepuasan Kerja

Dalam lingkup yang terbatas untuk memahami kepuasan kerjamaka dapat dijelaskan oleh **Rivai(2004 : 475)** mengenai teori kepuasan kerja yang lazim dikenal, yaitu:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Teori Ketidaksesuaian

Menurut **Locke (1969)** menjelaskan bahwa “kepuasan atau ketidakpuasan dengan sejumlah aspek pekerjaan tergantung pada selisih antara apa yang telah didapatkan dengan apa yang diinginkan. Jumlah yang diinginkan dari karakteristik pekerjaan didefinisikan sebagai jumlah minimum yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan yang ada”. Semakin banyak selisih yang didapatkan dengan apa yang diinginkan maka akan semakin besar ketidakpuasannya.

2. Teori Keadilan (Equity Theory)

Teori ini yang telah dikembangkan oleh **Adam (1963)** dan merupakan variasi dari teori proses perbandingan sosial. Menurut teori ini menyatakan bahwa “kepuasan atau ketidakpuasan kerja karyawan tergantung bagaimana seorang karyawan mempersepsikan ada atau tidaknya keadilan atas imbalan yang diperoleh karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dengan cara membandingkan keuntungan yang diperoleh itu dengan orang bandingan”.

3. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Teori dua faktor sikap ini menyatakan bahwa kepuasan kerja secara kualitatif berbeda dengan ketidakpuasan kerja. Teori ini menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori yaitu *disatisfiers* atau *hygiene factor* dan *satisfiers* atau *motivators*. Jumlah tertentu dari *hygiene factor* memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, seseorang tidak lagi kecewa tetapi dia belum terpuaskan. Akan tetapi seseorang akan terpuaskan apabila terdapat sejumlah yang memadai untuk faktor-faktor pekerjaan yang dinamakan *satisfiers*.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Handoko (2008:259) menyatakan bahwa “perbaikan terhadap faktor pemeliharaan akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan kerja. Dengan kata lain, dua hal yang berbeda pemenuhan atas faktor-faktor yang mempengaruhi ketidakpuasan kerja tidak secara otomatis akan mengakibatkan kepuasan kerja sebelum faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terpenuhi”.

2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Robbins (2008:181) menyebutkan beberapa faktor yang mendorong kepuasan kerja, yaitu:

1. Ganjaran yang pantas

Banyak karyawan yang menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang adil sesuai dengan pengharapannya. Akan tetapi, yang menghubungkan upah dengan kepuasan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan, melainkan persepsi keadilan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak dan status sosial yang meningkat.

2. Kerja yang secara mental menantang

pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan, kemampuannya dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan betapa baik mereka mengerjakan serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Rekan kerja yang mendukung

Dukungan dari rekan sekerja (kelompok kerja) dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi seorang pegawai. Hal ini disebabkan karena karyawan merasa diterima dan dibantu dalam menyelesaikan tugasnya. Rekan sekerja yang ramah dan mendukung merupakan sumber kepuasan karyawan secara individual.

4. Kondisi kerja yang mendukung

Pegawai mengharapkan lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik. Di samping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah dan dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern serta peralatan yang memadai. Sementara **Gilmer(2008:206)** dalam pendapatnya menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya yaitu yang dikutip (As'ad, 2004:114) :

1. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh kesempatan peningkatan pengalaman dan kemampuan kerja selama bekerja.
2. Keamanan kerja. Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan kerja karyawan selama bekerja.
3. Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang yang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Manajemen kerja. Manajemen kerja yang baik adalah yang memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, sehingga karyawan dapat bekerjadengan nyaman.
5. Kondisi kerja. Dalam hal ini adalah tempat kerja, ventilasi, penyaliran, kantin, dan tempat parkir.
6. Pengawasan (Supervisi). Bagi Karyawan, Supervisor dianggap sebagaifigur ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibatabsensi dan turn tover.
7. Faktor intrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada pada pekerjaanmensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaanakan tugas meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
8. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pimpinan banyak dipakai untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanyakesediaan pihak pimpinan untuk mau mendengar, memahami danmengakui pendapat atau prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan kepuasan kerja.
9. Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulitdigambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atautidak puas dalam kerja
10. Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akanmenimbulkan rasa puas.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut pendapat **As'ad (2007:115)**, faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain :

1. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, perasaan kerja.
2. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, sirkulasi udara, kesehatan pegawai.
3. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan sertakesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem penggajian, jaminan sosial, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan lain-lain. baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

Menurut **Horald** yang dikutip. As'ad (2004 : 112) tentang faktor – faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Faktor hubungan antar karyawan, antara lain hubungan antara pimpinan dengan pegawai, kondisi fisik dan situasi kerja, sugesti dari teman kerja.
2. Faktor individual, yang berhubungan dengan sikap orang terhadap pekerjaannya, umur orang saat kerja, jenis kelamin.
3. Faktor – faktor luar antara lain keadaan keluarga karyawan/ pegawai, rekreasi, pendidikan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Terdapat faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut **Gibson (2003:108 dalam Rahayu(2010:112))** antara lain:

1. Karakteristik pekerjaan/pekerjaan itu sendiri.
2. Dorongan berprestasi/prestasi.
3. Kesempatan berkembang
4. Tanggung jawab
5. Penghargaan/pengakuan.

2.2.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut **Mangkunegara (2008:118)**, variabel-variabel yang dapat menjadi alat ukur kepuasan kerja diantaranya sebagai berikut :

1. Turn over

Turnover atau pergantian adalah keinginan seorang karyawan untuk berpindah, berhenti atau keluar dari tempat bekerja yang dilakukan secara sukarela atau atas kemauan sendiri maupun keputusan dari organisasi. Umumnya turnover dilakukan karena karyawan ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik

2. Tingkat ketidakhadiran kerja (absen)

pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaan mereka cenderung tingkat kehadirannya tinggi, sebaliknya jika pegawai merasa tidak puas maka tingkat kehadiran mereka dalam bekerja cenderung rendah. Mereka sering tidak hadir dengan alasan yang kurang logis.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Umur

Ada kecenderungan karyawan yang lebih tua merasa puas dari pada karyawan yang lebih muda. Hal ini diasumsikan bahwa karyawan yang lebih tua berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan karyawan yang lebih muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapan dan realita mengalami suatu kesenjangan maka dapat menyebabkan ketidakpuasan.

4. Tingkat pekerjaan

Karyawan-karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas dari pada karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Karyawan-karyawan yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide kreatif dalam bekerja.

2.3 Karakteristik Pekerjaan

2.3.1 Pengertian Karakteristik Pekerjaan

“Karakteristik pekerjaan merupakan jenis pekerjaan yang perlu dipahami dan disesuaikan oleh karyawan untuk mencapai kepuasan kerja yang optimal. Pekerjaan yang secara instrinsik memberikan kepuasan dan lebih memotivasi bagi kebanyakan orang dari pada pekerjaan yang tidak memuaskan” (Gibson, 2003:204). Menurut Stephen P. Robbins (2007:219) mengenai karakteristik pekerjaan adalah suatu upaya untuk mengidentifikasi karakteristik, tugas dari pekerjaan bagaimana karakteristik itu digabung untuk membentuk pekerjaan – pekerjaan yang berbeda, dan hubungannya dengan motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.



Karakteristik pekerjaan merupakan dasar bagi produktivitas organisasi dan kepuasan kerja karyawan yang memainkan peranan penting dalam kesuksesan dan kelangsungan hidup organisasi. Dalam kondisi persaingan yang semakin meningkat, pekerjaan yang dirancang dengan baik akan mampu menarik dan mempertahankan tenaga kerja dan memberikan motivasi untuk menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas. **Simamora, (2004:129)** mengatakan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan suatu pendekatan terhadap pemerdayaan pekerjaan. Program pemerdayaan pekerjaan berusaha merancang pekerjaan dengan cara membantu para pemangku jabatan memuaskan kebutuhan mereka dan pertumbuhan, pengakuan, dan tanggung jawab. Pemerdayaan pekerjaan menambahkan sumber kepuasan kepada pekerjaan, metode ini meningkatkan tanggung jawab, otonomi, dan kerja secara vertikal (*vertikal job loading*). Karakteristik Pekerjaan Istilah karakteristik pekerjaan menurut **Hackman dan Oldham (1975:79)** dalam Griffin (2008:95) yaitu. karakteristik pekerjaan adalah serangkaian variabel lingkungan yang secara luas dirasa penting yang menyebabkan dan mempengaruhi perilaku pekerja. Sedangkan menurut **Schurman (2011:120)** definisi karakteristik pekerjaan, “Karakteristik pekerjaan didefinisikan sebagai aspek khusus yang terdapat pada satu pekerjaan seperti pengetahuan dan keterampilan, tuntutan mental dan fisik yang diperlukan, dan kondisi pekerjaan yang dapat diketahui, didefinisikan dan dinilai yang merupakan penyebab kesehatan pegawai. Kreitner dan Kinicki (2007:105) menyatakan karakteristik pekerjaan sebagai dimensi inti pekerjaan yaitu “dimensi inti pekerjaan adalah karakteristik yang ditemukan dalam berbagai macam jenis pekerjaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Pada dasarnya setiap pekerjaan pasti mempunyai karakteristik sendiri-sendiri. Antara satu pekerjaan dengan pekerjaan yang lain dimungkinkan adanya kesamaan karakteristik namun dipastikan bahwa mayoritas pekerjaan mempunyai perbedaan karakteristik.

Menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (2003:265) terdapat beberapa keadaan psikologis kritis dalam diri individu terhadap pekerjaannya antara lain :

a) Pengakuan Memberi Arti.

Individu harus merasakan pekerjaannya berarti atau penting dengan suatu sistem nilai yang diterimanya.

b) Pengakuan Bertanggung Jawab.

Individu harus yakin bahwa secara pribadi dirinya dapat diperhitungkan untuk usaha yang dilakukannya.

c) Pengetahuan Tentang Kerja.

Individu harus mampu menentukan pada suatu dasar yang cukup teratur, apakah hasil dari pekerjaannya memuaskan atau tidak.

2.3.2 Indikator Karakteristik Pekerjaan

Menurut **Mondy(2008:110)** terdapat lima indikator karakteristik pekerjaan yaitu:

1. Keragaman keterampilan atau variasi pekerjaan yang memungkinkan karyawan melaksanakan bidang tugas yang berbeda dan seringkali mengharuskan adanya keterampilan yang berbeda-beda. Pekerjaan yang menuntut ketrampilan yang beragam dipandang oleh karyawan lebih menantang karena mencakup berbagai jenis keterampilan. Pekerjaan seperti ini juga meniadakan kerutinan yang timbul dari setiap aktivitas berulang. Keragaman keterampilan menimbulkan perasaan

kompeten yang lebih besar bagi karyawan, karena dapat melakukan jenis pekerjaan yang berlainan dengan cara yang berbeda.

Identitas tugas, dapat memacu karyawan untuk melakukan pekerjaan lebih efektif, mengembangkan kemampuan dan keterampilan karyawan, serta meningkatkan kreatifitas dan inovasi. Seorang karyawan akan merasa bangga apabila mereka dapat menunjukkan secara nyata hasil pekerjaannya. Namun jika hasil tersebut terbenam dalam hasil kolektif, maka kepuasan kerja akan menurun. Suatu pekerjaan yang didalamnya memiliki identifikasi tugas yang baik mempermudah suatu pegawai dalam melaksanakan secara runtun tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan pegawai merasa dipermudah dengan adanya identifikasi tugas (*task identity*) secara tidak langsung dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam pekerjaannya.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Umpan balik, yang mengacu pada informasi yang memberitahu karyawan tentang seberapa baik prestasi kerja yang telah dicapai selama bekerja. Umpan balik timbul dari pekerjaan itu sendiri, atasan atau penyelia, dan karyawan lainnya. Lebih lanjut para karyawan perlu mengetahui seberapa baik prestasi yang telah dilakukan dalam jangka waktu karyawan sesering mungkin karena karyawan mengakui bahwa prestasi itu memang berbeda-beda dan salah satu cara untuk dapat mengadakan penyesuaian adalah dengan mengetahui bagaimana prestasi karyawan sekarang.

2.4 Dorongan Berprestasi

2.4.1 Pengertian Dorongan Berprestasi

Menurut **Robbins (2008:182)** Dorongan berprestasi merupakan kontribusi karyawan atas dorongan dari pimpinan untuk melakukan aktivitas yang lebih baik dalam menunjang tujuan perusahaan. Faktor dorongan berprestasi akan menggerakkan motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik. Menurut **Hasibuan (2008 : 94)** menyatakan Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas–tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan , pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Setiap perusahaan pada dasarnya menginginkan dan menuntut agar seluruh karyawan selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Namun karyawan tidak dapat diperlakukan seenaknya seperti menggunakan faktor-faktor produksi lainnya (mesin, modal, dan bahan baku). Karyawan juga harus selalu diikuti sertakan dalam setiap kegiatan serta memberikan peran aktif untuk menggunakan alat-alat yang ada. Karena tanpa peran aktif karyawan, alat-alat canggih yang dimiliki tidak ada artinya bagi

perusahaan untuk mencapai tujuannya. **Yuli (2005:89)** Prestasi kerja (*job performment*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Byar dan Rue dalam **Sutrisno (2011:151)** mengatakan bahwa Ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan. Faktor individu yang dimaksud adalah:

1. usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
2. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
3. *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

2.4.3 Indikator Dorongan Berprestasi

Indikator prestasi kerja menurut Husnan (2009 ;132) ada empat yaitu:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang hendak dicapai secara efektif dan efisien.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Sa'arif Kasim Riau

2. Kuantitas Kerja

Quantity (kuantitas) adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka.

3. Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah suatu hubungan yang timbul antara pekerja dan pengusaha setelah diadakan perjanjian sebelumnya oleh pihak yang bersangkutan. Didalam hubungan kerja harus ada pekerjaan tertentu sesuai perjanjian. Pengusaha berkewajiban membayar upah dan pekerja berhak atas upah dari pekerjaan yang dilakukannya.

4. Sikap Karyawan

Menjaga tingkah laku dalam bekerja dan dapat memberikan contoh tauladan yang baik kepada yang lain.

2.5 Kesempatan Berkembang

2.5.1 Pengertian Kesempatan Berkembang

Kesempatan berkembang yaitu dimana karyawan mampu menunjukkan prestasinya untuk memenuhi kebutuhan perusahaan dan penempatan jabatan yang lebih tinggi (**Gibson dalam Rahayu (2010:113)**). Kesempatan untuk berkembang di dalam organisasi sering disebut sebagai promosi (naik pangkat). Suatu promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Biasanya perpindahan ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan gaji/upah dan hak-hak lainnya. walaupun demikian ada promosi yang tidak disertai dengan peningkatan gaji, yang disebut sebagai promosi



“kering”. Promosi dibedakan dengan transfer, karena transfer hanya menyangkut perpindahan jabatan ke jabatan yang sama, dalam arti status, tanggung jawab dan gaji.

Kesempatan berkembang dalam pengembangan karier tidak dapat dilihat secara terpisah dari dunia kerja, ada faktor lain yang jelas memberikan kontribusi. Salah satu faktor utama adalah dunia di luar kerja, dan secara khusus hal itu adalah keluarga. Komitmen yang lahir ketika orang memasuki pernikahan dapat juga terganggu oleh pekerjaan atau karier. Promosi kenaikan pangkat merupakan faktor yang diincar oleh sebagian besar karyawan. Melalui langkah ini perusahaan akan memperoleh keseimbangan dari moral kerja karyawan. Hal ini dikarenakan promosi pada jabatan yang lebih tinggi akan berbanding lurus dengan tanggung jawab akan pekerjaan yang diemban.

2.5.2 Jenis- Jenis Promosi Jabatan

Setelah kita ketahui bahwa pada dasarnya promosi adalah perubahan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi yang diikuti dengan peningkatan tugas, wewenang, dan tanggung jawab. Tetapi ada beberapa ahli membagi promosi kedalam beberapa jenis, diantaranya adalah menurut **Hasibuan (2012:115)** yang membagi promosi ke dalam jenis-jenis promosi jabatan sebagai berikut :

1. Promosi Sementara (*Temporary Promotion*)

Suatu bentuk promosi yang dilaksanakan untuk jangka waktu sementara, promosi ini biasanya digunakan apabila harus mengisi suatu jabatan kosong untuk sementara waktu karena pejabat yang bersangkutan sedang sakit, cuti, atau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengikuti pendidikan. Untuk mengisi kekosongan tersebut maka salah seorang pegawai diangkat untuk sementara yang melaksanakan tugas-tugas jabatan yang bersangkutan.

2. Promosi Tetap (*Permanent Promotion*)

Seorang karyawan dipromosikan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi karena karyawan tersebut telah memenuhi syarat untuk dipromosikan. Promosi ini bersifat tetap.

3. Promosi Kecil (*Small Scale Promotion*)

Menaikkan jabatan seorang karyawan dari jabatan yang tidak sulit dipindahkan ke jabatan yang sulit yang meminta keterampilan tertentu, tetapi tidak disertai dengan peningkatan wewenang, tanggung jawab, dan gaji.

4. Promosi Kering (*Dry Promotion*)

Seorang karyawan dinaikkan jabatannya ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan pangkat, wewenang dan tanggung jawab tetapi tidak disertai dengan kenaikan gaji atau upah.

2.5.3 Indikator Kesempatan Berkembang

Indikator-indikator kesempatan berkembang menurut **Siagian (2012:207)** sebagai berikut :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. **Perlakuan yang adil dalam berkarir**
 Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai.
2. **Informasi tentang berbagai peluang promosi**
 Para pegawai pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif . Jika akses demikian tidak ada atau sangat terbatas para pekerja akan mudah beranggapan bahwa prinsip keadilan dan kesamaan dan kesempatan untuk dipertimbangkan, untuk dipromosikan tidak diterapkan dalam organisasi.
3. **Pengalaman Kerja**
 Pengalaman kerja seringkali digunakan sebagai salah satu standar untuk kegiatan promosi. Dengan alasan lebih senior, pengalaman yang dimilikipun dianggap lebih banyak daripada junior. Dengan demikian, diharapkan tenaga kerja yang bersangkutan memiliki kemampuan lebih tinggi, gagasan lebih banyak, dan kemampuan manajerial yang baik.
4. **Tingkat Pendidikan**
 Pada tingkat pendidikan ada instansi yang mensyaratkan minimal pendidikan untuk dapat dipromosikan pada jabatan tertentu. Alasannya adalah

bahwa dengan pendidikan yang lebih tinggi diharapkan pemikiran yang lebih baik.

2.6 Tanggung Jawab

2.6.1 Pengertian Tanggung Jawab

Menurut **Gibson(2008:205)** Tanggung jawab adalah Kebutuhan yang dikaitkan dengan pengakuan, yang diperoleh atas prestasi yang dicapai dalam melaksanakan tugas-tugasnya atau pekerjaan.

Menurut **Hawari (2012:199)** tanggung jawab adalah perilaku yang menentukan bagaimana kita bereaksi setiap hari, apakah kita cukup bertanggung jawab untuk memegang komitmen, menggunakan sumberdaya, menjadi jujur dan adil membangun keberanian serta menunjukkan kerja sama. Tanggung jawab merupakan kemampuan seseorang untuk menjalankan kewajiban karena dorongan didalam dirinya atau bias disebut dengan panggilan jiwa. Tanggung jawab merupakan kewajiban dari karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas atas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan tanpa melibatkan orang lain. Atasan yang efektif harus mampu memberikan pengarahan dalam usaha karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

2.6.2 Macam-Macam Tanggung Jawab

Menurut **Mustari (2011:26)** macam-macam tanggung jawab antara lain:

a. Tanggung Jawab Personal

Orang yang bertanggung jawab itu sepenuhnya tindakan sukarela bertanggung jawab adalah disebabkan seseorang itu memilih untuk

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bertindak atau berbicara atau mengambil profesi tertentu sehingga ia harus bertanggung jawab.

b. Tanggung Jawab Moral

Tanggung jawab moral biasanya merujuk pada pemikiran bahwa seseorang mempunyai kewajiban moral dalam situasi tertentu. Orang yang tidak taat dalam menjalankan kewajiban-kewajiban kemudian menjadi alasan untuk diberi hukuman.

c. Tanggung Jawab Social

Dimana manusia saling memberi dan tidak membuat kerugian kepada masyarakat yang lain. Selain itu tanggung jawab social adalah tanggung jawab yang merupakan sifat-sifat yang perlu dikendalikan dalam hubungannya dengan orang lain.

2.6.3 Indikator Tanggung Jawab

Indikator tanggung jawab menurut **Hanawi (2012:199)** yaitu:

a. Komitmen

Komitmen adalah suatu keadaan yang mana seorang pegawai mempunyai keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam instansi tersebut. Hal ini bukan mengenai jenjang karier, gaji, dan sebagainya, melainkan tentang kenyamanan dan perasaan yang mendalam untuk bekerja di instansi tersebut.

b. Menyerahkan tugas tepat waktu

Pegawai harus menyelesaikan tugas pada waktunya, karena itu merupakan kewajiban yang harus dijalankan oleh pegawai yang akan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memberikan hasil yang bagus terhadap pekerjaan yang telah diberikan oleh atasannya. Dengan menyerahkan tugas tepat waktu akan meningkatkan kedisiplinan.

c. Menjalankan kewajiban

Menjalankan kewajiban adalah tugas seorang pegawai, karena didalam menjalankan kewajiban sebelum mendapatkan hak milik kita. Sehingga setiap pegawai memiliki tanggung jawabnya masing-masing.

2.7 Penghargaan

2.7.1 Pengertian Penghargaan

Robbins (2008:205) bahwa penghargaan merupakan kebutuhan yang dikaitkan dengan pengakuan, yang diperoleh atas prestasi yang dicapai dalam melaksanakan tugas-tugasnya atau pekerjaan. Dalam meningkatkan kepuasannya apabila terdapat harapan atau penilaian atas prestasi yang tinggi untuk mendapat perhatian dan penilaian atas pekerjaan yang dilakukan dengan baik. Menurut Penghargaan adalah kebutuhan yang dikaitkan dengan pengakuan, yang diperoleh atas prestasi yang dicapai dalam melaksanakan tugas-tugasnya atau pekerjaan **Gibson dalam rahayu(2010:120)**

2.7.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penghargaan

Menurut Rivai (2005) faktor-faktor yang mempengaruhi penghargaan terbagi menjadi dua yaitu, lingkungan eksternal dan internal. Lingkungan eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi penghargaan dan berasal dari luar perusahaan, seperti pasar tenaga kerja, kondisi ekonomi, peraturan pemerintah, dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



serikat pekerja, sedangkan untuk lingkungan internal berkaitan dengan hal-hal di dalam perusahaan yang turut memengaruhi penghargaan tersebut.

1. Pasar Tenaga Kerja

Pasar tenaga kerja mempengaruhi pemberian penghargaan dalam dua cara, yang pertama tingkat persaingan tenaga kerja sebagian menentukan batas rendah atau *floor* tingkat pembayaran. Tingkat pembayaran suatu perusahaan yang terlalu rendah, tenaga kerja yang memenuhi syarat tidak akan bersedia bekerja diperusahaan itu. Kedua, pada saat yang sama, mereka menekan pengusaha untuk mencari alternatif, seperti penyediaan tenaga kerja asing, yang harganya mungkin lebih rendah, atau teknologi yang mengurangi kebutuhan tenaga kerja.

2. Kondisi Ekonomi

Salah satu aspek yang juga mempengaruhi penghargaan sebagai salah satu faktor eksternal adalah kondisi-kondisi ekonomi industri, terutama derajat tingkat persaingan, yang mempengaruhi kesanggupan untuk membayar perusahaan itu dengan gaji tinggi.

3. Peraturan Pemerintah

Pemerintah secara langsung mempengaruhi tingkat penghargaan /*reward* melalui pengendalian upah dan petunjuk yang melarang peningkatan dalam penghargaan /*reward* untuk para pekerja tertentu pada waktu tertentu, dan hukum yang menetapkan tingkat tarif upah minimum, gaji, pengaturan jam kerja, dan mencegah diskriminasi. Pemerintah juga melarang perusahaan mempekerjakan pekerja anak-anak dibawah umur (yang telah ditetapkan).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Serikat Pekerja

Pengaruh eksternal penting lain pada suatu program penghargaan /reward kerja adalah serikat kerja. Kehadiran serikat pekerja diperusahaan sektor swasta diperkirakan meningkat upah 10 sampai 15 persen dan menaikkan tunjangan sekitar 20 sampai 30 persen. Perbedaan upah antara perusahaan yang mempunyai serikat pekerja dengan yang tidak mempunyai serikat pekerja tampak paling besar selama periode resesi dan paling kecil selama periode inflasi.

5. Anggaran Tenaga Kerja

Anggaran tenaga kerja secara normal identik dengan jumlah uang yang tersedia untuk penghargaan /reward tahunan. Tiap-tiap unit perusahaan dipengaruhi oleh ukuran anggaran tenaga kerja. Suatu anggaran perusahaan tidak secara normal menyatakan secara tepat jumlah uang yang dialokasikan ke masing-masing karyawan melainkan berapa banyak yang tersedia untuk unit atau divisi.

2.7.3 Indikator Penghargaan

Menurut **Kadarisman (2012:34)** Indikator penghargaan ada tiga yaitu:

a. Insentif

Insentif adalah suatu sarana memotivasi berupa materi, yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam organisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Bonus

Bonus adalah kompensasi tambahan yang diberikan kepada seorang karyawan yang nilainya di atas gaji normalnya. Bonus bisa digunakan sebagai penghargaan terhadap pencapaian tujuan-tujuan spesifik yang ditetapkan oleh perusahaan, atau untuk dedikasinya kepada perusahaan.

c. Pujian

Pujian merupakan salah satu bentuk penghargaan non materiil. Pujian biasanya diberikan oleh atasan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja sehingga dapat menambah semangat bekerja karyawan tersebut

2.8 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja

Faktor karakteristik pekerjaan merupakan jenis pekerjaan yang perlu dipahami dan disesuaikan oleh pegawai untuk mencapai kepuasan kerja yang optimal **Gibson** dalam **Rahayu (2010:125)** . Oleh karena itu, karakteristik pekerjaan sangat penting sekali untuk meningkatkan kepuasan kerja. Disamping itu juga pegawai lebih cenderung menyukai pekerjaan- pekerjaan yang memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan menawarkan keragaman tugas dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja, sehingga pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kab.siak nantinya mampu mengembangkan diri di dalam melakukan tugas-tugas yang sudah menjadi pekerjaan rutin bahkan mampu menyelesaikan masalah tanpa ada kesulitan

2.9 Pengaruh Dorongan Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja

Dorongan berprestasi sangat dibutuhkan sekali bagi karyawan terutama untuk memperoleh meningkatkan kemampuan yang dimiliki, mempunyai tujuan yang



diinginkan, serta memiliki semangat yang tinggi dalam melakukan aktivitas pekerjaan untuk meningkatkan kepuasan kerja. **Robbins (2008:182)** menyatakan “dorongan berprestasi merupakan kontribusi karyawan atas dorongan dari pimpinan untuk melakukan aktivitas yang lebih baik dalam menunjang tujuan perusahaan”.

2.10 Pengaruh Kesempatan Berkembang Terhadap Kepuasan Kerja

Kesempatan berkembang dipandang sangat baik sekali bagi seseorang atau pegawai untuk menunjukkan semangat kerja dan kegairahan kerja yang tinggi, sehingga para karyawan bisa memperoleh kepuasan kerja yang sesuai dengan aktivitas yang dilakukan, karena karyawan juga mempertimbangkan kondisi atau peluang yang ada dilapangan untuk bisa menempatkan diri pada posisi yang lebih baik, disamping itu kesempatan untuk berkembang merupakan suatu konsep yang bisa dipikirkan ke depan dan mampu menciptakan suasana atau kondisi kerja yang lebih nyaman untuk menempati kedudukan yang lebih baik. Hal ini didukung oleh pendapat **Gibson** dalam **Rahayu (2010:113)**, dimana karyawan mampu menunjukkan prestasinya untuk memenuhi kebutuhan perusahaan dan penempatan jabatan yang lebih tinggi.

2.11 Pengaruh Tanggung Jawab Terhadap Kepuasan Kerja

Tanggung jawab merupakan kewajiban dari karyawan untuk melaksanakan tugas atas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan tanpa melibatkan orang lain (Luthans, 2003:114). Jika pimpinan dan organisasi memang mengharap adanya peningkatan tanggung jawab pegawai atas tugas-tugas yang harus diselesaikan dengan cepat, maka pimpinan perlu mempertimbangkan kembali atas harapan yang diinginkan oleh pegawai tersebut, tetapi di sisi lain tanggung jawab merupakan suatu



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

amanah yang diemban pegawai, sejak pegawai melakukan kegiatan maupun aktivitasnya dalam menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu peran pimpinan sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

2.12 Pengaruh Penghargaan Terhadap Kepuasan Kerja

Sarwar dan Abugre (2014:113) menjelaskan bahwa sistem penghargaan memiliki hubungan yang terhadap kepuasan kerja karena karyawan memiliki kecenderungan untuk membandingkan sistem penghargaan di tempatnya bekerja dengan di tempat lain. Tingginya persepsi karyawan terhadap sistem penghargaan institusinya dibandingkan institusi lain membuat karyawan merasa dihargai dan merasa menjadi bagian dari institusi tersebut atau dengan kata lain membentuk komitmen organisasi. Dengan adanya penghargaan, seseorang merasa mempunyai arti/nilai dan pekerjaan yang dikerjakan mampu memberikan kepuasan tersendiri dalam hidupnya. Penghargaan akan membuat seseorang meningkatkan produktivitasnya dan selalu berusaha untuk berkembang demi mendapatkan penghargaan yang lebih tinggi.

2.13 Kepuasan Kerja Dalam Islam

Dalam ajaran islam kepuasan kerja dikaitkan dengan tiga hal yaitu tentang iklas,sabar,syukur. Ketiga hal tersebut dalam kehidupan kita sehari-hari sangat berkaitan dengan permasalahan yang muncul dalam bekerja. Bekerja dengan iklas,sabar,dan syukur maka akan menciptakan kepuasan kerja tertentu. Namun jika pekerjaan diselesaikan tidak dengan iklas,sabar,dan syukur maka tidak ada kepuasan yang serta merta langsung dengan pekerjaan yang dikerjakan.

Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat (Q.S Ibrahim ayat:7)

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ ۖ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

Artinya: *Dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan; "Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih".*

Dari ayat diatas dijelaskan bahwa kita mensyukuri hasil kerjayang kita dapat dengan ikhlas dan sabar maka Allah akan menambah nikmat hambanya. Namun, jika kita selalu merasa kekurangan atas nikmat yang diperoleh maka Allah akan memberikan terus rasa kekurangan pada kita. Oleh sebab itu, kita diharuskan untuk bersyukur dan melihat ke golongan bawah serta tidak membandingkan dengan golongan atas.

Dan di jelaskan juga dalam surat at-taubah ayat 105

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسُدُّرُؤُنَ اِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan*

Dengan adanya perintah Allah Rasul-Nya untuk bekerja, maka tidak ada alasan bagi kita untuk bermalas-malasan. Cintailah pekerjaan yang kamu lakukan dengan sepenuh hati dan lakukanlah pekerjaan itu dengan hati yang ikhlas serta janganlah melakukan pekerjaan itu karena terlalu mengharapkan imbalan atau pujian orang lain

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



2.14 Penelitian terdahulu

Tabel I.4
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian
1	Riski Rahayu Wiranegari (2010)	Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada dinas ketenagakerjaan peekanbaru	Peneliti ini menggunakan metode regresi linier berganda	Meneliti lima variable yang sama, yaitu karakteristik pekerjaan, dorongan berprestasi, kesempatan berkembang, tanggung jawab dan penghargaan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan, dorongan berprestasi, kesempatanberkembang, tanggungjawab dan penghargaan berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja pegawai
2	Yogilianto (2008)	Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada dinas pariwisata banten	Peneliti menggunakan variabel yang sama yaitu karakteristik pekerjaan, dorongan prestasi, kesempatan berkembang, penghargaan	Metode yang digunakan sama yaitu Deskriptif kuantitatif Selain itu terdapat satu kesamaan variable yang diteliti, yaitu kesempatan berkembang.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan, dorongan berprestasi, kesempatanberkembang, tanggungjawab dan penghargaan berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja pegawai
3	Titis Melani (2007)	Analisis factor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada dinas ketenagakerjaan prov.riau	Menggunakan satu perbedaan variabel motivasi sebagai variable X	Metode yang digunakan sama yaitu deskriptif kuantitatif dan variable yang sama	jawaban responden terhadap faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, ternyata tingkat kepuasan terendah terjadi di karakteristik pekerjaan sedangkan faktor yang tertinggi adalah tanggung jwb

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.15 Variabel Penelitian

Menurut **suliyanto (2011:7)** pembagian variable berdasarkan hubungan antar variable dalam sebuah penelitian adalah:

1. Variable bebas (*independent variable*)

Variable bebas(X) merupakan variable yang mempengaruhi dan menjadi penyebab besar kecilnya nilai variable. Variable yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

(X1) : karakteristik pekerja

(X2) : dorongan berprestasi

(X3) : kesempatan berkembang

(X4) : tanggung jawab

(X5) : penghargaan

2. Variabel terikat (*dependent variabel*)

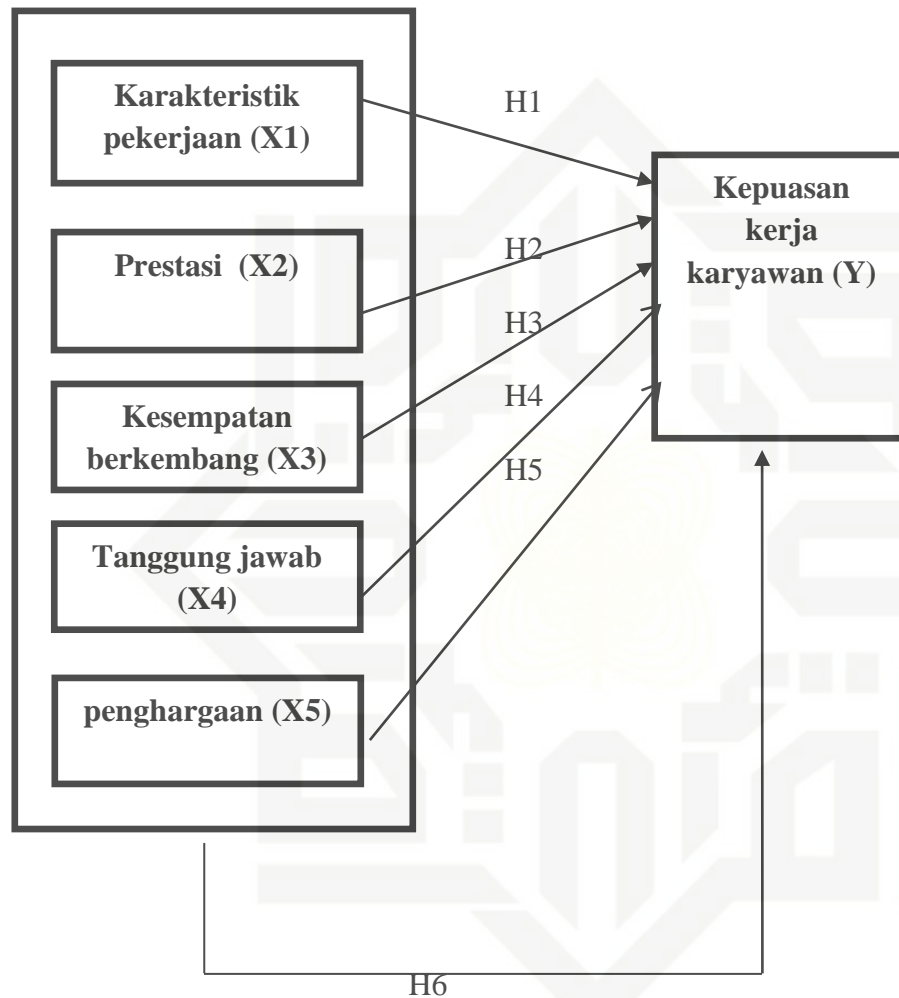
Variable terikat (Y) merupakan variable yang dipengaruhi oleh variabel lain, variable yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y).

2.16 Kerangka Berfikir

Keterkaitan dengan beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kab. Siak maka dalam penelitian ini menggunakan salah satu faktor dari hasil penelitian empiris teori Kepuasan Dua Faktor Herzberg (1959) dalam Gibson (2003:108) dengan memasukkan faktor pemuas (kepuasan kerja), yaitu prestasi, karakteristik pekerjaan (pekerjaan itu sendiri), kesempatan berkembang, yang dianalisis nantinya, sehingga

dalam penelitian ini dapat dibuat model bentuk kerangka berpikir penelitian sebagai berikut:

Gambar I : Kerangka Pemikiran Teoritis



Karakteristik pekerjaan(X1),dorongan berprestasi(X2),kesempatan berkembang(X3),tanggung jawab(X4),penghargaan(X5),kepuasaan kerja(Y).

Sumber: Gibson (2003:108)dalam rahayu (2010:105)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.17 Operasional Variabel Penelitian

Sementara definisi operasional variable adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variable dengan memberi arti atau menspesifikasikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut **sugiyono(2008:125)**

Tabel 1.5 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi variable	Indikator	Skala
1	Kepuasan kerja	kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya mangkunegara(2009)	<ul style="list-style-type: none"> • Turn over • Tingkat ketidakhadiran kerja • Umur • Tingkat pekerjaan Mangkunegara (2008:118)	likers
2	Karakteristik pekerjaan	Merupakan jenis pekerjaan yang perlu dipahami dan disesuaikan oleh karyawan untuk mencapai kepuasan kerja yang optimal (Gibson, 2003:204).	<ul style="list-style-type: none"> • Keragaman keterampilan • Identitas tugas • Signifikansi tugas • Otonomi • umpan balik Mondy (2008:110)	likers
3	Dorongan berprestasi	Kontribusi karyawan atas dorongan dari pimpinan untuk melakukan aktivitas yang lebih baik dalam menunjang tujuan perusahaan (Robbins, 2008:182).	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas kerja • Kuantitas kerja • Hubungan kerja • Sikap karyawan Heidjrachman Suad Husnan(2009:132)	likers

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4	Kesempatan berkembang	Karyawan mampu menunjukkan prestasinya untuk memenuhi kebutuhan perusahaan dan penempatan jabatan yang lebih tinggi (Gibson, 2008:204)	<ul style="list-style-type: none"> • Perlakuan yang adil dalam berkarir • Informasi tentang peluang promosi • Pengalaman kerja • Tingkat pendidikan Siagian (2012:207) 	Likers
5	Tanggung jawab	Kebutuhan yang dikaitkan dengan pengakuan, yang diperoleh atas prestasi yang dicapai dalam melaksanakan tugas-tugasnya atau pekerjaan (Gibson, 2008:205).	<ul style="list-style-type: none"> • Komitmen • Menyerahkan tugas tepat waktu • Menjalankan kewajiban Hawari(2012:199) 	likers
6	Penghargaan	ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi (Tohardi, 2009:317).	<ul style="list-style-type: none"> • Insentif • Bonus • pujian Kadarisman (2012:34) 	

2.18 Hipotesis

Menurut **Arikunto (2010:64)** menyatakan bahwa hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang didapatkan dari hasil penelitian. Berdasarkan kerangka konseptual diatas dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Diduga karakteristik pekerjaan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Siak

H2 : Diduga dorongan prestasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Siak

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- H3 ; Diduga kesempatan berkembang berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan Catatan Sipil Kabupaten Siak
- H4 :Diduga tanggung jawab berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan Catatan Sipil Kabupaten Siak
- H5 : Diduga penghargaan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan Catatan Sipil Kabupaten Siak
- H6 :Diduga karakteristik pekerjaan,dorongan berprestasi, kesempatan berkembang, tanggung jawab dan penghargaan secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Disdukcapil Kabupaten Siak

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

