

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2010:10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Fathoni (2006:10), manajemen sumber daya manusia adalah proses pengendalian berdasarkan fungsi manajemen terhadap daya yang bersumber dari manusia.

Menurut Samsudin (2009:22), manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis.

Menurut Handoko (2001:14), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk tujuan, baik tujuan individu maupun organisasi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mempelajari tentang hubungan dan peranan manusia atau tenaga kerja dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempat bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dari sikap positif dari karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja karyawan, karena hal itu mempengaruhi tingkat

absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia lainnya. Kepuasan kerja harus diciptakan sebaik-baiknya agar moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat.

Menurut Handoko (2001:193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka.

Menurut Hasibuan (2010:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja di dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Menurut Hasibuan (2010:41) kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental yang dilakukan seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan.

Dengan demikian kepuasan kerja merupakan sesuatu yang lebih penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya. Untuk selanjutnya mereka akan bekerja sebaik mungkin sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

2.2.2 Fungsi Kepuasan Kerja

Sering dianggap bahwa karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik. Banyak karyawan dengan kepuasan kerja tinggi tidak menjadi karyawan yang produktivitasnya tinggi, tetapi tetap sebagai karyawan rata-rata. Kepuasan kerja itu sendiri, bukan merupakan suatu motivator kuat. Kepuasan kerja perlu untuk memelihara karyawan agar lebih tanggap terhadap lingkungan motivasional yang diciptakan.

Menurut Strauss (2001:196) fungsi kepuasan kerja karyawan adalah:

1. Kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan menjadi frustrasi.
2. Kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun perusahaan, terutama karena menciptakan keadaan positif didalam lingkungan kerja perusahaan.

Kondisi kepuasan atau ketidakpuasan kerja menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi prestasi kerja di waktu yang akan datang, karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran yang lebih baik, kurang aktif dalam kegiatan serikat karyawan dan kadang-kadang berprestasi kerja lebih baik dari pada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Karyawan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada kepuasan kerja yang diberikan oleh perusahaan. Berikut ini 5 aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut Levi:2002 yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri
Maksudnya setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.
2. Atasan
Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figure ayah/ibu/teman dan sekaligus atasan.
3. Teman sekerja
Merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antar pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
4. Promosi
Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

5. Gaji/upah

Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak. (Wikipedia, 2011)

Pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sangat penting, karena fungsi personalia kemudian dapat memilih faktor-faktor yang sesuai dengan situasi tertentu.

2.2.4 Hal-hal yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut Hasibuan (2010:203) hal-hal yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja dan Kedisiplinan
Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan karyawan rendah.
2. Kepuasan Kerja dan Umur Karyawan
Umur karyawan mempengaruhi kepuasan kerja. Karyawan yang masih muda, tuntutan kepuasan kerjanya tinggi, sedangkan karyawan yang usianya tua tuntutan kepuasan kerjanya relatif rendah.
3. Kepuasan Kerja dan Organisasi
Besarnya kecilnya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Semakin besar organisasi, kepuasan kerja karyawan semakin menurun karena peranan mereka semakin kecil dalam mewujudkan tujuan. Pada organisasi yang kecil kepuasan kerja karyawan akan semakin besar karena peranan mereka semakin besar dalam mewujudkan tujuan.
4. Kepuasan Kerja dalam Kepemimpinan
Kepuasan kerja banyak dipengaruhi sikap pimpinan dalam kepemimpinannya. Kepemimpinan partisipatif memberikan kepuasan kerja bagi karyawan karena karyawan ikut aktif dalam memberikan pendapatnya untuk menentukan kebijaksanaan perusahaan. Kepemimpinan otoriter mengakibatkan kepuasan kerja karyawan rendah.

2.3 Turnover

2.3.1 Pengertian Turnover

Istilah turnover berasal dari kamus Inggris-Indonesia berarti pergantian. Menurut Cascio dalam Novliadi (2007) mendefinisikan

turnover sebagai berhentinya hubungan kerja secara permanen antara perusahaan dan karyawannya.

Turnover adalah tingkat pekerja yang meninggalkan pekerjaannya atau akan meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja. *Turnover* ini bisa dalam bentuk pemecatan, pemberhentian, PHK, pengunduran diri, atau pindah.

Mobley (1999:13), mengemukakan bahwa batasan umum tentang pergantian karyawan adalah berhentinya individu sebagai anggota suatu organisasi dengan disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa *Turnover* adalah perpindahan atau keluar masuknya karyawan dari suatu perusahaan tempat mereka bekerja.

2.3.2 Dampak Turnover Bagi Perusahaan

Turnover ini merupakan petunjuk kestabilan karyawan. Semakin tinggi turnover, berarti semakin sering terjadi pergantian karyawan. Tentu hal ini akan merugikan perusahaan. Sebab, apabila seorang karyawan meninggalkan perusahaan akan membawa berbagai biaya seperti:

a. Biaya penarikan karyawan.

Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari penggantian.

b. Biaya latihan.

Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih.

c. Apa yang dikeluarkan buat karyawan lebih kecil dari yang dihasilkan karyawan baru tersebut.

d. Tingkat kecelakaan para karyawan baru, biasanya cenderung tinggi.

e. Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan.

f. Peralatan produksi yang tidak bisa digunakan sepenuhnya.

g. Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru.

h. Perlu melakukan kerja lembur, kalau tidak akan mengalami penundaan penyerahan.

Turnover yang tinggi pada suatu bidang dalam suatu organisasi, menunjukkan bahwa bidang yang bersangkutan perlu diperbaiki kondisi kerjanya atau cara pembinaannya.

2.4 Hubungan antara kepuasan kerja terhadap turnover karyawan

Menurut Siagian (1991:297), tidak dapat disangkal bahwa salah satu faktor penyebab timbulnya keinginan pindah kerja adalah ketidakpuasan pada tempat bekerja sekarang. Sebab-sebab ketidakpuasan itu dapat beraneka ragam seperti penghasilan rendah atau dirasakan kurang memadai, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak serasi, baik dengan atasan maupun dengan para rekan sekerja, pekerjaan yang tidak sesuai dan berbagai faktor lainnya. Berarti terdapat korelasi antara tingkat kepuasan dengan kuat atau lemahnya keinginan untuk pindah pekerjaan. Keadaan seperti ini perlu diwaspadai karena jika terjadi dalam skala besar, organisasi pula yang dirugikan.

Rutner et al (2008) menyatakan bahwa orang yang tidak suka dengan pekerjaannya akan mencari pekerjaan lain. Karyawan yang mengalami ketidakpuasan lebih mungkin meninggalkan pekerjaannya dibandingkan karyawan yang puas. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan keinginan untuk pindah. Penelitian survey yang dilakukan Kalbers dan Cenker (2007) melaporkan semakin tinggi kepuasan kerja mengakibatkan semakin rendah keinginan untuk pindah. Kepuasan kerja berhubungan negatif terhadap keinginan untuk pindah.

Jadi dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan turnover karyawan, karena apabila kepuasan kerja karyawan telah terpenuhi maka keinginan untuk pindah atau mengundurkan diri semakin rendah.