

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Seiring dengan perkembangan zaman, ruang lingkup persaingan antar organisasi semakin ketat. Maka dari itu setiap organisasi memiliki tuntutan untuk terus berkembang dan maju. Hal tersebut dapat tercermin dengan kinerja organisasi yang terus meningkat setiap saatnya agar dapat bersaing dengan organisasi lainnya. Adanya persaingan tersebut seolah-olah menjadikan organisasi untuk terus meningkatkan produktivitasnya dengan baik.

Kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan organisasi. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. (Rosita dan Yuniati, 2016). Dalam hal menciptakan kinerja yang baik, diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat menghasilkan kinerja yang baik.

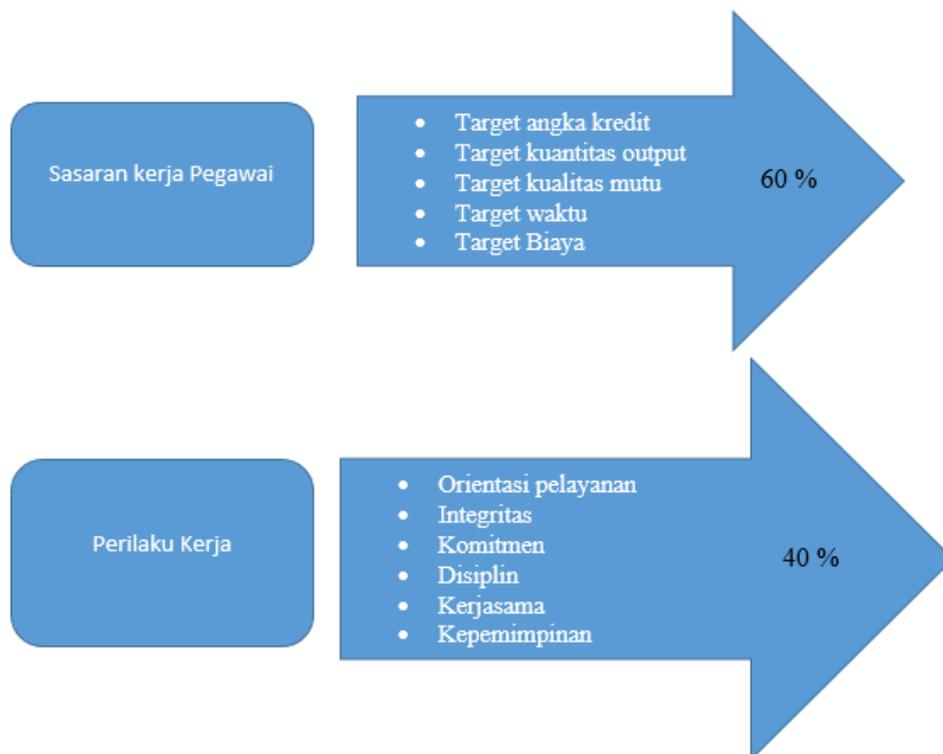
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan salah satu instansi teknis yang melaksanakan sebagian urusan pemerintahan dan pembangunan dibidang

ketenagakerjaan dan ketrasmigrasian. Salah satu perwujudan dari pelaksanaan Otonomi Daerah sebagai mana diatur dalam Peraturan Pemerintah dan Kewenangan Provinsi sebagai daerah otonom, maka telah ditetapkan Peraturan Daerah Nomor 15 Tahun 2000 tanggal 12 Desember tentang Dinas Daerah Provinsi Jawa Barat. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan Pemerintah Daerah pada bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi berdasarkan asas otonomi, dekonsentrasi dan tugas pembantuan. Oleh karena itu, dalam hal memberikan pelayanan kepada masyarakat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi menyediakan berbagai macam pelayanan berbentuk program yang berkaitan dengan ketenagakerjaan seperti: program pemagangan ke Jepang, program 2 juta kesempatan kerja, program pengembangan transmigrasi, program pelatihan produktivitas, program peningkatan kesempatan kerja, dan program perlindungan ketenagakerjaan.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat memiliki peranan penting khususnya dalam mengelola Sumber Daya Manusia yang dimiliki, karena berkaitan dengan kegiatan-kegiatan ketenagakerjaan. Maka dari itu, diperlukan adanya upaya dalam rangka meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia yang dapat meningkatkan kinerja organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat tidak selalu dalam keadaan baik, hal tersebut tercermin dalam tidak tercapainya sasaran kerja pegawai pada aspek perilaku kerja, serta naik turunnya kinerja pegawai selama 1 tahun terakhir.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011 Tentang Sasaran Kerja Pegawai, dijelaskan bahwa pegawai Dinas setidaknya harus memiliki capaian kinerja yang sudah ditetapkan pada gambar berikut ini:

Gambar 1.1
Sasaran Kerja Pegawai berdasarkan PP No 46 Tahun 2011



Sumber: Bidang Umum dan Kepegawaian Disnakertras Provinsi Jawa Barat

Gambar diatas mencatat berbagai point penting dalam standar penilaian prestasi kerja yang harus dicapai oleh pegawai negeri dalam hal ini yaitu pegawai yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat. Sasaran kerja pegawai meliputi: Target angka kredit, target kuantitas output, target kualitas mutu, dan target biaya. Sedangkan perilaku kerja meliputi orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama, dan

kepemimpinan. Penilaian tersebut dilakukan langsung oleh atasan dengan standar pencapaian untuk Sasaran Kerja minimal mencapai 60%, dan Perilaku Kerja minimal mencapai 40%.

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan salah satu pegawai dibidang Umum Dan Kepegawaian, beliau mengatakan bahwa dalam hal pencapaian prestasi kerja, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat sudah unggul dalam hal sasaran kerja pegawai dengan rata-rata pencapaian sebesar 90%. Tetapi untuk perilaku kerja sendiri belum mencapai standar maksimal yakni hanya mencapai 30% dari standar maksimal sebesar 40%. Hal tersebut menunjukkan dugaan mengenai rendahnya kepuasan kerja pegawai yang dikhawatirkan akan berdampak terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang berdampak pada kinerja.

Selain itu, terjadi fluktuasi kinerja pegawai berdasarkan data rekapitulasi pencapaian kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat selama tahun 2017.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Pencapaian Kinerja Pegawai
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat
Tahun 2017

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Rekapitulasi Pencapaian Kinerja (%)										Jumlah Pencapaian Kinerja (%)
			Aspek Perilaku (%)					Aspek Prestasi Kerja (%)					
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	Januari	116	6,5	6,52	10,54	16,08	20,31	27,89	5,45	4,03	0,22	0,63	97,32
2	Februari	116	6,5	6,57	9,12	13,24	16,65	29,00	1,24	4,74	0,62	0,62	88,4
3	Maret	116	6,48	6,55	13,04	13,2	16,62	25,48	3,09	4,63	0,63	0,64	90,36
4	April	116	6,23	6,49	8,74	13,13	16,52	27,94	3,2	4,78	0,65	0,64	88,32
5	Mei	116	6,29	6,52	9,01	13,18	16,58	28,07	3,36	4,84	0,63	0,64	89,3

6	Juni	116	6,09	6,44	9,07	13,17	16,54	28,97	3,95	4,65	0,68	0,67	90,23
7	Juli	116	6,13	6,44	8,85	13,16	16,51	28,63	3,32	4,93	0,69	0,64	89,3
8	Agustus	116	6,12	6,36	8,78	13,08	16,39	25,97	2,68	5,11	0,69	0,67	85,85
9	September	116	6,23	6,34	9,11	13,11	16,43	27,97	2,72	5,67	0,66	0,64	88,29
10	Oktober	116	6,18	6,25	8,81	12,80	16,02	28,29	2,71	5,01	0,70	0,70	87,46
11	November	116	5,94	6,29	8,85	12,70	15,98	28,98	3,02	5,44	0,70	0,68	88,59
12	Desember	116	6,04	6,35	8,99	12,71	15,96	28,90	2,90	5,42	0,68	0,66	88,71

Sumber: Bidang Umum dan Kepegawaian Disnakertrans Provinsi Jawa Barat

Keterangan :

- 1 = Hadir terlambat tanpa izin
- 2 = Pulang lebih cepat tanpa izin
- 3 = Tidak masuk kerja tanpa izin
- 4 = Tidak melaksanakan tugas/perintah dari atasan tanpa alasan
- 5 = Dikenai sanksi sesuai PP No. 53 Tahun 2010
- 6 = Melaksanakan tugas pokok
- 7 = Melaksanakan tugas tambahan
- 8 = Ketepatan waktu penyampaian laporan harian
- 9 = Persentase penerbitan SP2D terhadap anggaran kas yang tercantum dalam DPA kegiatan
- 10 = Ketepatan waktu penyampaian SPJ

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa penilaian kinerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat didasarkan pada dua aspek, yaitu aspek perilaku kerja dan aspek prestasi kerja. Pada aspek perilaku kerja terdapat lima kriteria penilaian, yaitu: hadir terlambat tanpa izin, pulang lebih cepat tanpa izin, tidak masuk kerja tanpa izin, tidak melaksanakan tugas/perintah dari atasan tanpa alasan, dan yang dikenai sanksi sesuai PP No. 53 tahun 2010. Pada aspek prestasi kerja juga terdapat lima kriteria penilaian, yaitu: melaksanakan tugas pokok, melaksanakan tugas tambahan, ketepatan

waktu penyampaian laporan harian, presentase penerbitan SP2D terhadap anggaran kas yang tercantum dalam DPA kegiatan, dan ketepatan waktu penyampaian SPJ.

Berdasarkan tabel 1.1 pencapaian kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat pada tahun 2017 masih belum stabil setiap bulannya. Pada bulan Januari 2017 tingkat pencapaian kinerja pegawai adalah sebesar 97,32% dan mengalami penurunan pada bulan Februari 2017 menjadi sebesar 88,40%. Pada bulan Maret 2017 tingkat pencapaian kinerja kembali naik menjadi 90,36%.

Pada bulan April 2017 tingkat pencapaian kinerja pegawai kembali menurun menjadi 88,32% namun pada bulan Mei 2017 meningkat kembali menjadi 89,12% dan terus meningkat hingga mencapai 90,23%. Tetapi pada bulan Juli 2017 kembali mengalami penurunan menjadi 89,30% dan terus menurun sampai bulan Agustus hingga sebesar 85,85%.

Pada bulan September pencapaian kinerja kembali mengalami sedikit kenaikan menjadi sebesar 88,29%, tetapi kembali menurun menjadi 87,46% pada bulan Oktober 2017. Namun demikian pada bulan November 2017 naik kembali menjadi 88,59% hingga mencapai 88,71% pada akhir tahun 2017.

Berdasarkan data tersebut, penulis dapat menduga bahwa adanya fluktuasi kinerja disebabkan karena rendahnya tingkat kepuasan kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat. Dugaan tersebut didukung oleh hasil dari penelitian Rosita dan Yuniati (2016) yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Selain itu, Indrawati (2013) dalam

penelitiannya mengemukakan ada perbedaan antara karyawan yang memiliki kepuasan kerja dengan yang tidak. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya cenderung memiliki catatan kehadiran dan ketaatan terhadap peraturan lebih baik, namun kurang aktif berpartisipasi dalam kegiatan serikat pekerja, karyawan ini juga biasanya memiliki prestasi yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki kepuasan dengan pekerjaannya. Gunawan (2014) mengemukakan kepuasan kerja itu dapat terjadi serta dapat dilihat dari keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya ini Nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Selain wawancara dan analisa data rekapitulasi, penulis juga melakukan mini survey lainnya berupa penyebaran kuesioner dengan mengajukan beberapa pernyataan terhadap 8 orang pegawai dengan perwakilan 2 orang dari masing-masing bidang yaitu bidang pelatihan dan produktivitas, bidang penempatan perluasan tenaga kerja dan transmigrasi, bidang hubungan industrial dan jaminan sosial, dan bidang pengawasan ketenagakerjaan. Adapun peneliti menggunakan 5 kategori jawaban yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Berikut adalah data hasil pembagian mini questioner:

Tabel 1.2
Mini Kuesioner

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya bekerja sesuai dengan bidang keahlian yang saya miliki.	5	3	0	0	0
2	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima.	3	1	4	0	0
3	Pimpinan saya rutin melakukan pengawasan terhadap bawahannya.	4	1	0	3	0
4	Saya berkesempatan mendapatkan promosi berdasarkan kemampuan yang saya miliki.	5	2	0	1	0
5	Saya merasakan adanya sikap saling menghargai sesama rekan kerja ditempat saya bekerja.	4	2	1	1	0
6	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	4	3	1	0	0
7	Kemampuan yang saya miliki sudah sesuai dengan jenis pekerjaan yang diberikan	4	4	0	0	0
8	Saya dapat menghargai pendapat orang lain dalam hal pekerjaan	7	1	0	0	0
9	Saya selalu mematuhi aturan yang telah ditetapkan oleh instansi ini dengan baik	6	1	1	0	0

Sumber: Diolah Peneliti (2018).

Hasil penyebaran mini kuesioner tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat masalah mengenai kepuasan kerja pegawai yang ditunjukkan dengan adanya responden yang tidak merasa puas dengan gaji yang diterima, kesempatan promosi, serta sikap saling menghargai antar pegawai. Menurut Robbins (2008) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan

seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Rendahnya tingkat kepuasan kerja pegawai merupakan suatu hal yang perlu untuk diperhatikan oleh pihak manajemen, mengingat kepuasan kerja merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan beberapa permasalahan tersebut, untuk itu peneliti mengambil penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat”**. Tujuannya adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.

B. Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya dapat diidentifikasi bahwa:

1. Rendahnya perilaku kerja pegawai yang ditunjukkan oleh tidak tercapainya sasaran kerja pada aspek perilaku.
2. Terjadinya fluktuasi kinerja pegawai selama satu tahun terakhir.
3. Adanya ketidakpuasan pegawai terhadap atasan yang disebabkan oleh rendahnya tingkat pengawasan.
4. Adanya ketidakpuasan pegawai terhadap promosi.
5. Rendahnya kepuasan pegawai terhadap lingkungan kerja.
6. Tidak tercapainya standar kerja pegawai khususnya pada perilaku kerja.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah dimensi pekerjaan itu sendiri berpengaruh terhadap kinerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat?
2. Apakah dimensi gaji berpengaruh terhadap kinerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat ?
3. Apakah dimensi atasan berpengaruh terhadap kinerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat ?
4. Apakah dimensi promosi berpengaruh terhadap kinerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat ?
5. Apakah dimensi rekan kerja berpengaruh terhadap kinerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat ?
6. Apa dan seberapa besar pengaruh pekerjaan itu sendiri, gaji, atasan, promosi, dan rekan kerja yang merupakan dimensi dari kepuasan kerja terhadap kinerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat ?

D. Tujuan Masalah

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk memahami, menganalisis, dan menguji :

1. Mengetahui apakah terdapat pengaruh dimensi pekerjaan itu sendiri terhadap kinerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat.

2. Mengetahui apakah terdapat dimensi pengaruh gaji terhadap kinerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat.
3. Mengetahui apakah terdapat pengaruh dimensi atasan terhadap kinerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Daerah provinsi Jawa Barat.
4. Mengetahui apakah terdapat pengaruh dimensipromosi terhadap kinerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat.
5. Mengetahui apakah terdapat pengaruh dimensi rekan kerja terhadap kinerja di Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat.
6. Mengetahui apakah terdapat dan seberapa besar pengaruh pekerjaan itu sendiri, gaji, atasan, promosi, dan rekan kerja terhadap kinerja yang merupakan dimensi dari kepuasan kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat.

E. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Penulis

Sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana melalui karya tulis ilmiah skripsi, serta pengetahuan tambahan yang dapat dijadikan analisis dan komparasi antara teori yang ada dengan praktik yang terjadi sebenarnya di organisasi.

2. Bagi Instansi

Bagi instansi dalam hal ini yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai selain itu kegunaan lainnya dari penelitian ini yaitu untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pemahaman tentang kepuasan kerja serta faktor kepuasan kerja apa saja yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat.

3. Bagi Pihak Lain

Sebagai pengetahuan dan informasi tambahan yang diharapkan dapat menambah khazanah pengetahuan mengenai kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai serta dapat menjadi bahan masukan bagi pihak yang akan melakukan penelitian lanjutan.

F. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah kerangka hubungan antara konsep-konsep yang ingin diamati dan diukur melalui penelitian yang akan dilakukan. Kerangka pemikiran merupakan gambaran terhadap penelitian yang akan dilakukan serta memberikan landasan yang kuat terhadap topik yang dipilih dan disesuaikan dengan masalah yang terjadi. Agar konsep-konsep ini mampu diamati dan diukur, maka di jabarkan kedalam beberapa variabel di dalam sebuah model penelitian. Pada penelitian ini dilakukan pengukuran pengaruh variabel independen yaitu kepuasan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja.

Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut Mangkunegara (2016) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Jadi kualitas dan kuantitas kerja pegawai dapat menggambarkan kinerja pegawai tersebut. Selain itu, kinerja merupakan serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif pada penyelesaian tujuan organisasi. Mangkunegara (2016) membagi kinerja kedalam lima bagian diantaranya yaitu: kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Kinerja dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah kepuasan kerja. Artinya bahwa ketika seorang individu dalam sebuah organisasi merasa puas terhadap pekerjaannya, maka ia akan memiliki kinerja yang baik. Sebaliknya, apabila individu merasa tidak puas dengan pekerjaannya maka secara langsung akan berdampak pada rendahnya kinerja yang dihasilkan individu tersebut.

Kepuasan kerja sangat berkaitan erat dengan keadaan emosional pegawai, Luthans (2006) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian kerja seseorang. Kepuasan kerja adalah hasil persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan

mereka memberikan hal yang dinilai penting. Kepuasan kerja merupakan respon efektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang.

Berdasarkan definisi mengenai kepuasan kerja diatas dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap positif dan negatif dari seorang karyawan. Sikap positif tersebut ditunjukkan salah satunya dengan meningkatnya kinerja karyawan tersebut. Sebaliknya sikap negatif tersebut ditunjukkan dengan rendahnya kinerja karyawan tersebut. Luthans (2006) menyatakan banyak dimensi yang telah dihimpun dari kepuasan kerja diantaranya sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri: sampai sejauh mana tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar dan untuk menerima tanggung jawab.
2. Gaji: suatu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari pembayaran.
3. Atasan: kemampuan penyelia untuk memperhatikan ketertarikan dan perhatian kepada pekerja.
4. Promosi: adanya kesempatan untuk naik jabatan seperti promosi.
5. rekan kerja: sampai sejauh mana rekan sekerja bersahabat, kompeten dan mendukung.

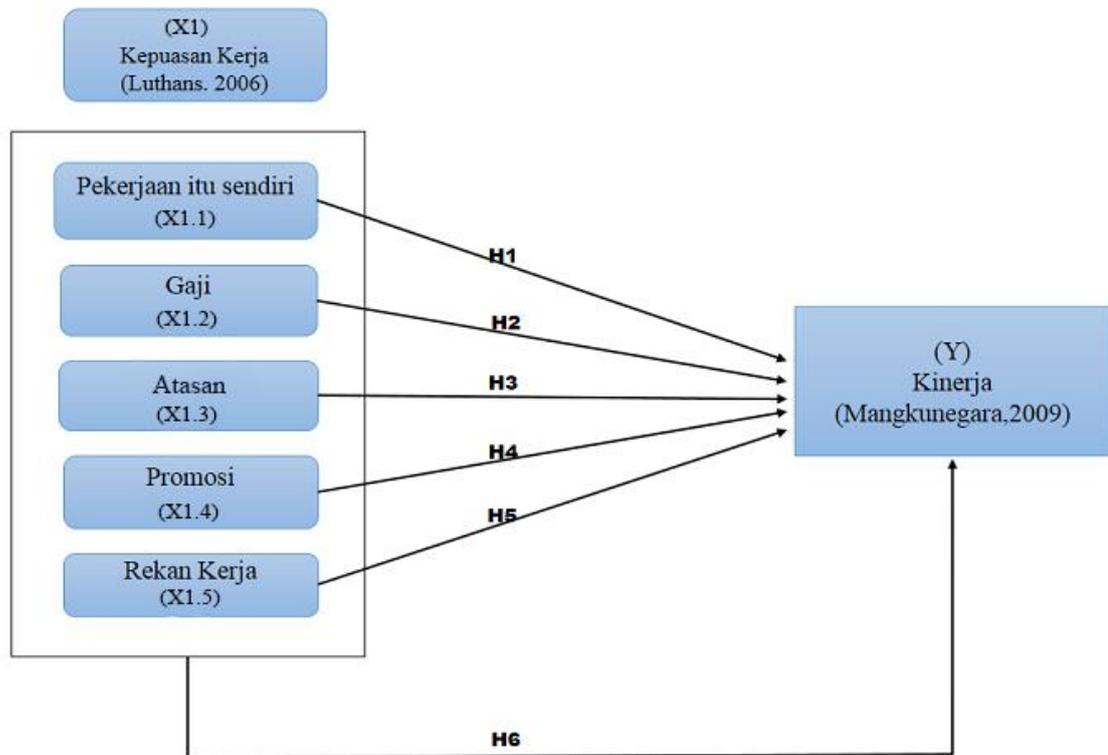
Kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Artinya bahwa tingkat kepuasan kerja dapat mencerminkan tingkat kinerja seseorang. Semakin orang merasa puas dengan pekerjaannya, maka kinerja yang dihasilkan pun akan tinggi. Oleh karena itu, organisasi harus senantiasa meningkatkan kepuasan kerja

pegawainya dalam rangka meningkatkan kinerja. Bentuk dari kepuasan tersebut meliputi sejauh mana pekerjaan itu sendiri dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap pegawai, sejauh mana gaji yang diberikan dapat seimbang dengan input yang diberikan, sejauh mana atasan dapat merespon pekerjaan, sejauh mana keberlangsungan promosi pegawai dilaksanakan, serta bagaimana kondisi lingkungan kerja yang ada.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Indrawati (2013) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Ali dkk., (2013) juga mengungkapkan dalam penelitiannya bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Oleh karena itu, kepuasan kerja harus senantiasa diperhatikan karena kepuasan kerja sangat berhubungan erat dengan kinerja.

Adapun Menurut Titik Rosita dan Tri Yuniati (2016) dalam penelitiannya mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja. Hal tersebut juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayu Desi Indrawati (2013) dimana, dalam penelitiannya juga mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja. Adapun penelitian lainnya yang meneliti pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada salah satu Bank di kota Batam mengungkapkan dalam penelitiannya bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Gambar 1.2
Kerangka Penelitian



Sumber: Diolah Peneliti (2018)

uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Tabel 1.3
Penelitian terdahulu

Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Analisa Perbandingan
Titik Rosita dan Tri Yuniati (2016)	Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening.	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasional merupakan variabel intervening yang signifikan dalam hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan	Sama sama menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen. Serta tidak menggunakan komitmen organisasional sebagai variabel intervening, objek penelitian berbeda
Ayu Desi Indrawati (2013)	Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan pelanggan pada rumah sakit swasta di kota Denpasar	Kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalurnya 0,562. Kinerja karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan pelanggan, dalam hal ini pasien, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,428	Menggunakan variabel independen yang sama yakni kepuasan kerja dan variabel dependen 1 yakni kinerja, serta tidak menggunakan variabel dependen 2 yakni kepuasan pelanggan serta objek penelitian berbeda
Rizki Novriyanti Zahara dan Hazan Hidayat	Pengaruh kepuasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bank di kota Batam	Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja	Menggunakan dua variabel independen yakni kepuasan kerja dan disiplin kerja, objek penelitian berbeda
Florida Dessy Putri Sanuddin dan A.M. Rosa Widjojo	Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Tonasa	Kepuasan kerja dan motivasi kerja simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen. Menggunakan dua variabel independen yakni kepuasan kerja dan

			motivasi kerja. Objek penelitian berbeda
Wanda Febriyana	Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kabepe Chakra 2015	Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kabepe Chakra	Variabel independen dan dependen sama, objek penelitian berbeda.
Mukti Ali, Adam Idris, Rita Kalalinggi	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Ketahanan Pangan Dan Pelaksanaan Pengyuluhan Daerah Kota Samarinda	Variabel-variabel independen (Kesempatan promosi, kompensasi, rekan kerja dan kepemimpinan) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja)	Variabel independen dan dependen sama, metode dan objek penelitian berbeda.

Sumber : diolah peneliti (2018)

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diuraikan kembali bahwa penelitian ini memiliki beberapa perbedaan dengan penelitian terdahulu. Diantaranya dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Variabel dan objek penelitian. Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu seperti yang tertulis pada tabel diatas terdapat perbedaan mengenai variabel dan objek penelitian salah satunya yaitu dalam penelitian Titik Rosita dan Tri Yuniati (2016) yang berjudul Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening di PT Pharos Indonesia cabang Surabaya. Sedangkan penelitian ini tidak menggunakan variabel intervening dan objek yang dilakukan penelitian ini ditempat yang berbeda.
2. Tahun penelitian. Dalam beberapa penelitian terdahulu terdapat perbedaan tahun penelitian dengan penelitian ini.

3. Teknik Pengambilan Sampel. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *simple random sampling* sedangkan pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rizki Novriyanti dan Hajan Hidayat menggunakan teknik *purposive sampling*.
4. Metode analisis data, dari beberapa penelitian terdahulu terdapat perbedaan pada metode analisis data. salah satunya yaitu dari penelitian yang dilakukan oleh Titik Rosita dan Tri Yuniati (2016), penelitian tersebut menggunakan metode analisis data dengan uji asumsi klasik, uji kesesuaian model, uji parsial, serta analisis jalur. Sedangkan metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji valditas, reliabilitas serta analisis regresi berganda.

G. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

Hipotesis 1

Ho : Tidak terdapat pengaruh pekerjaan itu sendiri terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat.

Ha : Terdapat pengaruh pekerjaan itu sendiri terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat.

Hipotesis 2

Ho : Tidak terdapat pengaruh gaji terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat.

Ha : Terdapat pengaruh gaji terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat.

Hipotesis 3

Ho : Tidak terdapat pengaruh atasan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat.

Ha : Terdapat pengaruh atasan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat.

Hipotesis 4

Ho : Tidak terdapat pengaruh promosi terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat.

Ha : Terdapat pengaruh promosi terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat.

Hipotesis 5

Ho : Tidak terdapat pengaruh rekan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat.

Ha : Terdapat pengaruh rekan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat.

Hipotesis 6

Ho : Tidak terdapat pengaruh pekerjaan itu sendiri, gaji, atasan, promosi, hubungan rekan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat.

Ha : Terdapat pengaruh pekerjaan itu sendiri, gaji, atasan, promosi, hubungan rekan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Daerah /Provinsi Jawa Barat.

