

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini akan dijelaskan tentang temuan penelitian sebelumnya yang dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian saat ini. Penelitian sebelumnya telah dipilih berdasarkan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, sehingga dapat dijadikan referensi dalam menyelesaikan penulisan penelitian ini. Beberapa penelitian terdahulu yang dipilih dijelaskan sebagai berikut.

Yang pertama, penelitian tentang kepuasan kerja pernah dilakukan oleh Meidita (2019), dengan judul penelitian "Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja". Dalam penelitian ini melihat di Medan terdapat perusahaan yang memiliki kepuasan kerja karyawan yang sangat rendah, hal tersebut dikarenakan kurangnya apresiasi yang diberikan terhadap karyawan yang bekerja disana. Variabel yang digunakan oleh peneliti tersebut untuk variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y), variabel independen yaitu pelatihan (X1), kompetensi (X2), dan variabel intervening yaitu motivasi kerja (Z). Metode dalam penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja, kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja, pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, kompetensi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kompetensi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kepuasan kerja.

Selanjutnya penelitian Yuliantini dan Santoso (2020), dengan judul penelitian "pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap

kepuasan kerja karyawan”. Dalam penelitian ini melihat salah satu perusahaan yang berada di Jakarta Pusat, masalah yang dihadapi perusahaan ini yaitu kendala dalam mengukur efektivitas optimalisasi karyawan, dalam penelitian ini yang melatar belakangi penulisan ini mengikuti saran yang diberikan pada penelitian sebelumnya dengan memperluas populasi dan memperbanyak sampel, sampel yang digunakan perusahaan ini yaitu 70 orang, serta menambah variabel lain yang belum digunakan dalam model penelitian ini. Variabel yang digunakan oleh peneliti tersebut untuk variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y), dan variabel independen lingkungan kerja (X1), motivasi (X2), disiplin kerja (X3). Metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif dengan analisis *statistik deskriptif kuantitatif dan statistik inferensial* dengan *component* atau *variance-based Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil dari penelitian tersebut adalah lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Yang terakhir penelitian mengenai kepuasan kerja juga dilakukan oleh Lestari, dkk (2021) dengan judul penelitian ”pengaruh *turnover intention* dan teknologi informasi terhadap kepuasan kerja”. Dalam penelitian ini melihat di salah satu perusahaan di Palembang masalah pada Divisi Regional III masalah stres psikologis yang dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Variabel yang digunakan oleh peneliti tersebut untuk variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan (Y), dan variabel independen *turnover intention* (X1), teknologi informasi (X2). Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik analisis yang digunakan oleh peneliti adalah metode regresi linear berganda. Hasil

penelitian tersebut adalah *turnover intention* dan teknologi informasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan banyak dilakukan di Indonesia dengan berbagai macam indikator untuk mengetahui pengukuran tingkat kepuasan kerja karyawan sehingga peneliti dapat menjadikan sebagai bahan perbandingan dan juga acuan dalam penelitian selanjutnya. Penelitian yang mendahului penelitian ini mempunyai hubungan dengan konsep penelitian yang akan dituliskan, adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian penulis yaitu terletak pada rumusan masalah, objek penelitian, dan lembaga yang dituju, sedangkan persamaan dari ketiga penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan metode kuantitatif. Berikut penelitian sebelumnya yang bersangkutan dengan masalah yang diteliti.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Item	Penelitian		Persamaan	Perbedaan
		Terdahulu	Sekarang		
1.	Peneliti	Meidita (2019)	Sayu Nadhilah (2023)		
	Judul	Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja	Pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja dan teknologi informasi terhadap kepuasan kerja	Pelatihan (X1)	a. Lingkungan kerja (X2) b. Teknologi Informasi (X3)
	Variabel bebas	a. Pelatihan (X1) b. Kompetensi (X2)	a. Pelatihan (X1) b. Lingkungan kerja (X2) c. teknologi informasi (X3)	Pelatihan (X1)	a. Lingkungan kerja (X2) b. Teknologi Informasi (X3)
	Variabel terikat	Kepuasan kerja karyawan (Y)	Kepuasan kerja karyawan (Y)	Kepuasan kerja karyawan (Y)	Motivasi kerja (Z)
	Teknik Analisis	<i>Path analysis</i>	Analisis regresi linier berganda		Analisis regresi linier berganda
	Hasil penelitian	Berpengaruh			

2.	Peneliti	Yuliantini & Santoso (2020)	Sayu Nadhilah (2023)		
	Judul	pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Travelmart Jakarta Pusat	Pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja dan teknologi informasi terhadap kepuasan kerja	lingkungan kerja (X2)	a. Pelatihan kerja (X2) b. Teknologi Informasi (X3)
	Variabel bebas	a. Lingkungan kerja (X1) b. Motivasi kerja (X2) c. Disiplin kerja (X3)	a. Pelatihan (X1) b. Lingkungan kerja (X2) c. Teknologi Informasi (X3)	lingkungan kerja (X2)	a. Pelatihan kerja (X2) b. Teknologi Informasi (X3)
	Variabel terikat	Kepuasan kerja karyawan (Y)	Kepuasan kerja karyawan (Y)	Kepuasan kerja karyawan (Y)	
	Teknik Analisis	Statistik deskriptif kuantitatif dan statistik inferensial	Analisis regresi linier berganda		Analisis regresi linier berganda
	Hasil penelitian	Berpengaruh			
3.	Peneliti	Lestari,Fitriah,Hustia	Sayu Nadhilah (2023)		
	Judul	Pengaruh turnover intention dan teknologi informasi terhadap kepuasan kerja	Pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja dan teknologi informasi terhadap kepuasan kerja	Teknologi informasi (X3)	a. Pelatihan kerja (X1) b. Lingkungan kerja (X2)
	Variabel bebas	a. Turnover intention (X1) b. Teknologi informasi (X2)	a. Pelatihan (X1) b. Lingkungan kerja (X2) c. Teknologi informasi (X3)	Teknologi informasi (X3)	a. Pelatihan kerja (X1) b. Lingkungan kerja (X2)
	Variabel terikat	Kepuasan kerja karyawan (Y)	Kepuasan kerja karyawan (Y)	Kepuasan kerja karyawan (Y)	
	Teknik Analisis	Analisis regresi linier berganda	Analisis regresi linier berganda	Analisis regresi linier berganda	
	Hasil penelitian	Berpengaruh			
4.	Peneliti	Efendi & Winenriandhika (2021)	Sayu Nadhilah (2023)		
	Judul	Pengaruh rekrutmen, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan di PT. Marketama	Pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja dan teknologi informasi terhadap kepuasan kerja	Pelatihan (X1)	a. Lingkungan kerja (X2) b. Teknologi informasi (X3)
	Variabel bebas	a. rekrutmen (X1) b. pelatihan kerja (X2) c. pegalaman kerja (X2)	a. Pelatihan (X1) b. Lingkungan kerja (X2) c. Teknologi informasi (X3)	Pelatihan (X1)	a. Lingkungan kerja (X2) b. Teknologi informasi (X3)

Variabel terikat	Kepuasan kerja karyawan (Y)	Kepuasan kerja karyawan (Y)	Kepuasan kerja karyawan (Y)	Pengalaman kerja (Z)
Teknik Analisis	<i>Structural equation model</i>	Analisis regresi linier berganda		
Hasil penelitian	Berpengaruh			

Sumber : data diolah peneliti, 2024

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Pelatihan Kerja

Menurut Hidayati (2022:101) pelatihan kerja (*training*) adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Sedangkan menurut Widodo (2015:82) pelatihan kerja merupakan kegiatan perorangan yang mempunyai tujuan untuk meningkatkan kemampuan dalam hal keahlian, pengetahuan secara sistematis sehingga kemampuan tersebut akan meningkatkan kinerja yang profesional sesuai bidangnya.

Menurut Meidita (2019) pelatihan kerja merupakan proses dari pembelajaran yang sesuai dengan standar pekerjaan. Sedangkan menurut Efendi dan Winenriandhika (2021) pelatihan kerja dapat bermanfaat sebagai kegiatan yang dapat meningkatkan kinerja.

2.2.1.1 Fungsi Pelatihan kerja

Menurut Hidayati (2022:108) fungsi pelatihan kerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kinerja peserta
2. Menyiapkan pegawai untuk promosi ke jabatan yang lebih baik
3. Bisa menolong pegawai membuat pilihan yang lebih baik
4. Mengoptimalkan keterampilan di bidang kerjanya untuk menurunkan stres dan meningkatkan kepercayaan dirinya

5. Membantu mengurangi ketakutan terhadap perubahan di masa depan sebagai hasil dari proses pertumbuhan intelektualitas

2.2.1.2 Tujuan Pelatihan kerja

Sebagaimana tercantum dalam pasal 9 UU Ketenagakerjaan tahun 2003 dalam buku Hidayati (2022:106). Pelatihan kerja ini ditujukan untuk mencapai hal berikut:

1. Memperbaiki kinerja
2. Mengupgrade skill karyawan dan karyawan sesuai dengan inovasi teknologi
3. Membantu waktu belajar pegawai baru untuk dapat mahir dalam bekerja
4. Meningkatkan sensitivitas terhadap pemecahan masalah yang cepat dan tepat
5. Menyiapkan karyawan untuk memperoleh promosi
6. Mengembangkan karir individu
7. Meningkatkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas

2.2.1.3 Indikator Pelatihan kerja

Menurut Mangkunegara (2016:46) pelatihan kerja dapat diukur dengan indikator :

1. Instruktur

Para instruktur yang dipilih untuk memberi pemaparan materi mesti relevan dengan skillnya karena pelatihan kerja biasanya berfokus pada peningkatan kemampuan, indikator instruktur meliputi :

- a. Memahami materi
- b. Pendidikan

2. Peserta

Sangat penting bahwa anggota pelatihan kerja dipilih sesuai dengan persyaratan dan kualifikasi yang tepat, salah satu cara untuk mengetahui

kualitas peserta pelatihan kerja adalah dengan menunjukkan keinginan mereka untuk mengikuti pelatihan kerja.

3. Materi

Pelatihan kerja SDM adalah bahan yang relevan dengan maksud pelatihan kerja yang ingin dicapai oleh organisasi. Indikator materi pelatihan kerja meliputi :

- a. Relevan dengan keperluan anggota
- b. Penentuan tujuan

4. Metode

Metode pelatihan kerja sangat penting untuk memastikan bahwa aktivitas latihan SDM berjalan dengan baik dan relevan dengan materi dan elemen yang dipelajari oleh peserta. Persosialisasian tujuan adalah indikator metode pelatihan kerja.

5. Tujuan

Tujuan yang akan ditetapkan untuk pelatihan kerja terutama berkaitan dengan pembuatan rencana aksi (*Action Plan*), penentuan tujuan pelatihan kerja, dan hasil yang dimaksudkan dari pelatihan kerja yang dijalankan.

2.2.2 Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2017:28) lingkungan kerja non fisik merupakan semua hal yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, rekan kerja, atau bawahan, struktur pekerjaan, tanggung jawab kerja, dukungan dan perhatian pimpinan, kerja sama kelompok dan komunikasi yang lancar, lingkungan non fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Menurut Yuliantini dan Santoso (2020) segala sesuatu di sekitar pekerja yang mempunyai potensi untuk memberi dampak kemampuan mereka untuk

melaksanakan tugas pekerjaan mereka dianggap sebagai bagian dari lingkungan kerja. Sedangkan menurut Ginting dan Baene (2021) istilah lingkungan kerja mengacu pada apa pun di sekitar karyawan yang dapat berdampak pada seberapa baik mereka melaksanakan tugas pekerjaan mereka.

2.2.2.1 Faktor-faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

Aspek yang memberi dampak lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2017:30) sebagai berikut :

1. Perhatian dan motivasi dari pimpinan didefinisikan sebagai seberapa sering pegawai menganggap para pemimpin menghargai dan memberikan penghargaan.
2. Kerjasama antar kelompok yang didefinisikan sebagai seberapa baik karyawan merasa memiliki hubungan kerja yang baik antara satu sama lain.

2.2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2017: 30) indikator lingkungan kerja non fisik antara lain:

1. Relasi kerja antara bawahan dan atasan
2. Relasi kerja antar rekan

2.2.3 Teknologi Informasi

Menurut Warsita (2018: 135) teknologi informasi mencakup sistem dan teknik pengumpulan, transmisi, pengolahan, interpretasi, organisasi, dan penggunaan data. Ini dapat berupa *software*, *useware*, atau *hardwere*. Sedangkan menurut Tata Sutabri (2014:3) teknologi informasi merupakan suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat, dan tepat waktu yang digunakan

untuk keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan dan merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan.

2.2.3.1 Faktor – Faktor Teknologi Informasi

Menurut Thompson (1991) dalam Lestari (2021) faktor-faktor yang mempengaruhi teknologi informasi adalah sebagai berikut :

1. Faktor sosial
2. Perasaan
3. Kompleksitas
4. Kesesuaian tugas
5. Konsekuensi jangka panjang
6. Kondisi yang memfasilitasi teknologi informasi

2.2.3.2 Indikator Teknologi Informasi

Menurut Muslihudin dan Oktafianto (2016:41) indikator teknologi informasi yaitu:

1. *Hardware* terdiri dari komponen *input*, proses *output* dan jaringan
2. *Software* yaitu terdiri dari komponen operasi, utilitas dan aplikasi
3. Prosedur seperti dokumentasi, prosedur sistem, buku petunjuk operasi dan teknik
4. Manusia yaitu pihak yang terlibat dalam penggunaan sistem informasi

2.2.4 Kepuasan kerja

Menurut Sutrisno (2019:74) kepuasan kerja ialah bagaimana seorang karyawan melihat pekerjaan mereka, bagaimana mereka bekerja sama, gaji yang mereka terima, dan aspek fisik dan psikologis kepuasan kerja. Disiplin, moral, dan produktivitas adalah manifestasi dari pola pikir, sedangkan menurut Hasibuan

(2016:202) kepuasan kerja sebagai sebuah perasaan yang dapat berupa menyenangkan, tidak menyenangkan, atau netral.

2.2.4.1 Faktor – Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2017:8) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kompensasi yang adil dan layak, penempatan sesuai keahlian, bobot kerja yang ringan, lingkungan dan suasana kerja, peralatan dan fasilitas yang mendukung pelaksanaan pekerjaan, sikap kepemimpinan, kepemimpinan monoton, dan ada tidaknya faktor-faktor tersebut adalah semua aspek yang bisa memberi dampak kepuasan kerja.

2.2.4.2 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2020:202) indikator kepuasan kerja yaitu :

1. Kedisiplinan
2. Moral kerja
3. *Turnover*

2.3 Hubungan Antar Variabel dan Hipotesis

2.3.1 Hubungan Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Untuk mengungkapkan adanya keterikatan antara pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja, Sinambela (2019:178) menyatakan pelatihan memberikan manfaat untuk meningkatkan kepuasan kerja. Pelatihan yang sesuai dapat mendorong dan mencapai pengembangan diri karyawan, dengan itu akan tercapai kepuasan kerja yang tinggi.

Penelitian yang mendukung pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, sebagai berikut :

1. Ginting & Baene (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan timbul apabila karyawan mendapat pengaruh dari atasan berupa pelatihan kepada para karyawannya yang akan menghasilkan kepuasan kerja karyawan.
2. Nanda & Namora (2020) menyatakan bahwa pelatihan dapat memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

2.3.2 Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja

Untuk mengungkapkan adanya keterikatan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja, Sinambela (2019:310) menyatakan faktor hubungan antar pegawai seperti hubungan antar manager dengan pegawai, kondisi kerja, hubungan sosial di antar pegawai, sugesti dari teman sekerja, emosi dan situasi kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Penelitian yang mendukung lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan, sebagai berikut :

1. Yuliantini dan Santoso (2020) menyatakan lingkungan kerja non fisik yang baik mampu menimbulkan perasaan puas bekerja di dalam diri mereka.
2. Ginting dan Baene (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja meliputi hubungan kerja yang harmonis, target yang jelas, iklim kerja yang dinamis, fasilitas kerja yang memadai juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja oleh karena itu lingkungan kerja dapat memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

2.3.3 Hubungan Teknologi Informasi Terhadap Kepuasan Kerja

Untuk mengungkapkan adanya keterikatan antara teknologi informasi terhadap kepuasan kerja, Menurut Iswahyudi (2023:130) teknologi informasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja Teknologi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang mendukung teknologi informasi terhadap kepuasan kerja karyawan, sebagai berikut :

1. Lestari, dkk (2021) menyatakan bahwa teknologi memiliki kontribusi dalam meningkatkan kepuasan kerja.
2. Mahardini, dkk (2023) yang menyatakan bahwa teknologi informasi dapat mendukung kepuasan kerja karyawan.

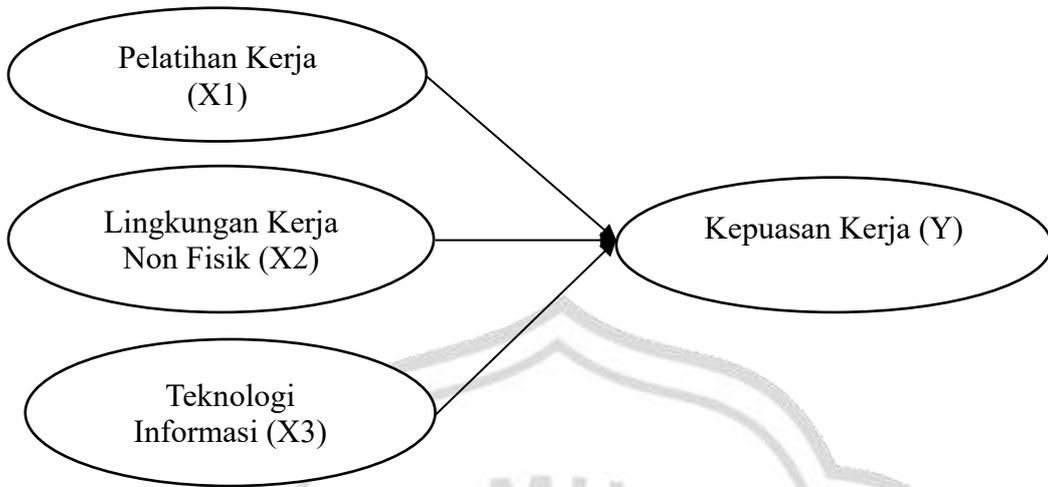
Berdasarkan hubungan antar variabel diatas maka dapat dirumuskan hipotesis, menurut Sugiyono (2019:99) hipotesis merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian, sebagai berikut :

- H1 : Diduga Pelatihan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT XY
- H2 : Diduga Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT XY
- H3 : Diduga Teknologi informasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja PT XY

2.4 Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian diperlukan jika didalam penelitian ada dua variabel atau lebih Sugiyono (2019:85). Model kerangka konseptual pada gambar berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian



Keterangan :

→ : secara parsial

