

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan aset yang sangat penting bagi perusahaan, dikarenakan menangani berbagai masalah dalam ruang lingkup perusahaan seperti karyawan dan staf. Manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu yang baru dilingkungan organisasi, khususnya dibidang bisnis. Perusahaan tidak akan memberikan hasil jika perusahaan tersebut tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Bila sebuah perusahaan memiliki karyawan yang berkualitas akan memberikan kepuasan kerja karyawan (Mochammad, 2019).

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, kantor dan masyarakat. Bagi individu kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi kantor kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan kinerja melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Sedangkan masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas pelayanan serta naiknya nilai manusia didalam konteks pekerjaan.

Karyawan yang puas dengan pekerjaannya sendiri cenderung terlibat dalam perilaku organisasi yang melampaui dekripsi tugas dan peran mereka, selain itu juga dapat membantu mengurangi beban kerja dilingkungan perusahaan yang berpengaruh terhadap disiplin kerja dalam suatu organisasi. Pekerja yang tidak puas cenderung bersikap menentang

dalam hubungannya dengan pemimpin dan terlibat dalam perilaku kontraproduktif yang dapat merugikan perusahaan itu sendiri, baik dari segi kepemimpinan maupun perusahaan. Pada dasarnya kepuasan kerja tidak dapat diukur dengan satu pandangan saja karena setiap individu mempunyai tingkat kepuasan kerja yang berbeda.

Menurut Marwansyah dalam Wariati (2018) karyawan merupakan bagian yang sangat penting untuk setiap perusahaan. Perusahaan yang memiliki karyawan yang buruk akan menjadi dilema untuk perusahaan itu sendiri, karena kinerja yang dihasilkan kurang efektif yang mengakibatkan kerugian bagi perusahaan. Perusahaan sebaiknya lebih selektif untuk menurunkan risiko memiliki karyawan yang kurang efektif dalam bekerja. Memiliki pengalaman kerja yang sama dengan bidang sebelumnya dapat lebih mudah memahami apa yang akan dikerjakan. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap negative dan akan menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Menurut Sinungan (2018) kepuasan kerja merupakan ungkapan perasaan seseorang tentang kesejahteraan untuk melakukan pekerjaan. Sikap tersebut berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaan, persepsi itu adalah proses pemberian arti yang digunakan oleh seseorang untuk menafsirkan dan memahami cara pandang individu dalam melihat hal yang sama dengan cara yang berbeda. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan

yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek seperti upah atau gaji yang diterimanya (Mangkunegara, 2017). Kepuasan kerja penting untuk diperhatikan, karena kepuasan yang tinggi akan menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang menyenangkan dan akan mendorong karyawan untuk berprestasi.

Fenomena mengenai kepuasan kerja karyawan pada PT. Inti Alam Bali Mandiri yaitu adanya karyawan yang kepuasan kerjanya rendah karena karyawan tersebut merasa gaji yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya, seharusnya gaji yang diperoleh bisa lebih tinggi.

Faktor pertama yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah pengalaman kerja. Manullang (2018) menyatakan pengalaman kerja merupakan proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang akan dapat dikerjakan oleh calon karyawan. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang yang dapat dikerjakan oleh calon karyawan pada saat dia melamar. Keahlian dan pengalaman merupakan dua kualifikasi yang selalu diperhatikan dalam proses pemilihan karyawan.

Pengalaman kerja mempengaruhi pada keterampilan dan pemahaman seorang karyawan terhadap pekerjaannya, serta berdampak pada kualitas kerja dan kuantitas kerjanya. Tetapi pengalaman kerja karyawan dalam bekerja masih kurang mencukupi dimana ditandai dengan karyawan yang

melakukan kesalahan dalam bekerja. Hal itu berpengaruh pada kualitas pekerjaan dari karyawan dan menurunkan kualitas kepuasan kerja karyawan. Sehingga apabila karyawan mempunyai pengalaman kerja, akan membantu karyawan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan semakin baik dan sebaliknya.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wahyu (2016) dan Puspitasari (2017) menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Harjono (2017) dan Sedhana (2017) menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja karyawan. Suwati (2015) menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

**Tabel 1.1**  
**Pengalaman Kerja Karyawan**  
**PT.Inti Alam Bali Mandiri**  
**Tahun 2022**

| No | Jabatan       | Jumlah Karyawan | Pengalamn Kerja (Tahun) | Pendidikan Terakhir |
|----|---------------|-----------------|-------------------------|---------------------|
| 1  | HRD           | 1               | 3,5                     | S1                  |
| 2  | Accountinng   | 1               | 2                       | S1                  |
| 3  | Sales Counter | 8               | 5-6                     | SMA-D3              |
| 4  | Supir         | 3               | 8-9                     | SMA-D1              |
| 5  | Admin         | 3               | 2                       | S1                  |
| 6  | Kepala Gudang | 1               | 9                       | SMA                 |
| 7  | Sekretaris    | 1               | 1                       | S1                  |
| 8  | Staff Gudang  | 17              | 8-10                    | SD-SMA              |

**Sumber: PT.Inti Alam Bali Mandiri (2024)**

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa pengalaman kerja karyawan selama bekerja di PT. Inti Alam Bali Mandiri sangat bervariasi, ada yang 10 tahun bekerja, akan tetapi ada juga yang baru 1 tahun bekerja. Dan dari segi pendidikan, pendidikan karyawan yang bekerja di PT. Inti Alam Bali Mandiri yang paling rendah adalah SD, pendidikan standar SMA, dan yang paling tinggi adalah S1.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu disiplin kerja. Sutrisno (2017) disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin kerja dalam organisasi akan menumbuhkan kesadaran pada ketepatan waktu, ketaatan terhadap peraturan dan semangat kerja yang baik, hal tersebut tentunya berpengaruh pada kepuasan kerja dari seorang karyawan yang juga berpengaruh pada hasil yang dihasilkan. Karena setiap perusahaan mempunyai tujuan yang sama ingin berkembang dan memajukan suatu produk atau jasa yang dikelola, sehingga menjadi suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi dan baik, dilihat dari segi kualitas dan kuantitas. Serta demi tercapainya tujuan pencapaian target oleh suatu perusahaan atau organisasi yang lainnya lagi.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Harjono (2015) dan Ayu (2016) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Wahyu (2016) dan Rahmawati (2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan

kerja karyawan. Widi (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

**Tabel 1.2**  
**Daftar Absensi Karyawan PT.Inti Alam Bali Mandiri**  
**Selama Tahun 2022**

| Bulan            | Jumlah Pegawai (orang) | Jumlah Hari Kerja (hari) | Jumlah Hari Kerja Sebenarnya (hari) | Jumlah Hari Kerja Yang Hilang (hari) | Jumlah Hari Kerja Senyatanya (hari) | Persentase Absensi (%) |
|------------------|------------------------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|------------------------|
| (1)              | (2)                    | (3)                      | (4)=(2x3)                           | (5)                                  | (6)=(4-5)                           | (7)=(5:4)x100%         |
| Januari          | 30                     | 23                       | 1058                                | 18                                   | 1040                                | 1,70                   |
| Februari         | 30                     | 21                       | 966                                 | 8                                    | 958                                 | 0,83                   |
| Maret            | 30                     | 23                       | 1058                                | 18                                   | 1040                                | 1,70                   |
| April            | 30                     | 22                       | 1012                                | 8                                    | 1004                                | 0,80                   |
| Mei              | 30                     | 17                       | 782                                 | 14                                   | 768                                 | 1,80                   |
| Juni             | 30                     | 22                       | 968                                 | 18                                   | 950                                 | 1,86                   |
| Juli             | 30                     | 22                       | 990                                 | 9                                    | 981                                 | 0,91                   |
| Agustus          | 30                     | 23                       | 1058                                | 8                                    | 1050                                | 0,76                   |
| September        | 30                     | 22                       | 1012                                | 8                                    | 1004                                | 0,79                   |
| Oktober          | 30                     | 21                       | 966                                 | 10                                   | 956                                 | 1,04                   |
| November         | 30                     | 22                       | 1012                                | 8                                    | 1004                                | 0,79                   |
| Desember         | 30                     | 16                       | 736                                 | 15                                   | 721                                 | 2,04                   |
| <b>Rata-rata</b> |                        |                          |                                     |                                      |                                     | 18,1                   |

**Sumber: PT.Inti Alam Bali Mandiri (2024)**

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa, tingkat absensi karyawan PT.Inti Alam Mandiri pada tahun 2022 sebesar menunjukkan rata-rata tingkat absensi sebesar 18,1. Ini menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan tergolong kurang wajar, karena berada diatas 10 persen dianggap tinggi. Tingkat absensi karyawan yang kurang wajar menunjukkan disiplin kerja karyawan yang kurang baik.

Dari hasil observasi yang dilakukan pada PT.Inti Alam Bali Mandiri mengenai disiplin kerja karyawan ditemukan bahwa terdapat permasalahan pada PT.Inti Alam Bali Mandiri yaitu ada karyawan yang suka terlambat dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan oleh pimpinan, sehingga pekerjaan lain menjadi tertunda. Karyawan yang tidak berada di ruang kerja pada saat jam kerja, dan masih ada beberapa karyawan terlambat hadir serta karyawan tidak masuk kerja, dan masih terdapat beberapa karyawan yang kurang disiplin kerja terhadap waktu kerja, seperti masih ada karyawan yang menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadi atau melakukan aktivitas diluar pekerjaan kantor.

Faktor terakhir yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena karyawan hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas. Apabila hal ini sering terjadi, maka akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan itu sendiri (Sunarso, 2017).

Kepuasan kerja karyawan dengan beban kerja saling berkaitan satu sama lain, karena dalam sebuah organisasi untuk melakukan pemberian posisi yang tepat pada karyawannya bisa melihat beban kerja terlebih dahulu. Hal tersebut dilakukan agar kepuasan kerja karyawan dapat meningkat dan nyaman dengan pekerjaan yang dia miliki serta tercapainya tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Semakin tinggi beban kerja maka akan

menyebabkan semakin rendah kepuasan kerja karyawan, semakin rendah beban kerja maka akan menyebabkan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ayu (2016) dan Agus (2018) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Rahmawati (2017) dan Lisa (2019) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja karyawan. Lisa (2019) menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dari hasil observasi yang dilakukan pada PT.Inti Alam Bali Mandiri mengenai beban kerja ditemukan bahwa terdapat permasalahan pada PT.Inti Alam Bali Mandiri yaitu karyawan mengerjakan tugas yang tidak sesuai dengan porsinya, beberapa karyawan harus melanjutkan pekerjaan yang lain setelah menyelesaikan tugas yang diberikan atasannya. Bekerja lembur, hingga larut malam yang mengganggu jam istirahat para karyawan.

## **1.2 Rumusan Permasalahan**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Inti Alam Bali Mandiri Denpasar Utara?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Inti Alam Bali Mandiri Denpasar Utara?



3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Inti Alam Bali Mandiri Denpasar Utara?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan tersebut, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Inti Alam Bali Mandiri Denpasar Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Inti Alam Bali Mandiri Denpasar Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Inti Alam Bali Mandiri Denpasar Utara.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat, sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

Sebagai sumber informasi bagi pihak perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan bagi perusahaan yang berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan yang dapat diperbaiki untuk masa mendatang dan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan oleh investor maupun *stakeholder* untuk memilih investasi atau keputusan ekonomi terbaik berdasarkan kelangsungan hidup perusahaan dengan faktor-faktor dalam penelitian ini.

## 2. Manfaat Teoritis

Sebagai sumber rujukan referensi serta dapat memperluas pengetahuan dan wawasan mahasiswa dalam mengaplikasikan teori yang diperoleh selama perkuliahan serta membandingkan kondisi yang sebenarnya di perusahaan khususnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu pengalaman kerja, disiplin kerja, dan beban kerja.



## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Teori Perilaku Organisasi**

Menurut Robbins (2017:6) mengemukakan bahwa perilaku organisasi suatu disiplin ilmu yang mempelajari tingkah laku individu dalam organisasi serta dampaknya terhadap kinerja baik kinerja individual, kelompok ataupun organisasi. Tujuan pertama mempelajari studi perilaku keorganisasian yaitu bisa mengidentifikasi, menelaah, dan menjelaskan kejadian-kejadian yang terjadi dalam sebuah organisasi. Mengenali kejadian yang ada di organisasi, sangat bermanfaat untuk seorang pimpinan untuk mengetahui permasalahan yang sedang terjadi di organisasi, dan menjelaskan apa yang harus dilakukan oleh para pimpinan. Organisasi umumnya didirikan bukan untuk jangka pendek, melainkan untuk jangka panjang, bahkan kalau mungkin, untuk waktu yang tidak terbatas. Oleh karena itu, tujuan organisasi bukan sekedar apa yang terjadi sekarang melainkan apa yang akan terjadi di masa datang.

##### **2.1.2 Pengalaman Kerja**

Menurut Handoko (2018) pengalaman kerja merupakan proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan dalam pelaksanaan tugas pekerjaan pada suatu perusahaan. Pengalaman cukup penting artinya dalam proses seleksi karyawan karena suatu organisasi atau perusahaan akan cenderung

memilih pelamar yang berpengalaman, mereka yang berpengalaman dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas yang nanti akan diberikan. Tujuan pengalaman kerja adalah mendapatkan rekan kerja sebanyak mungkin dan menambah pengalaman kerja dalam berbagai bidang, serta mencegah dan mengurangi persaingan kerja yang sering muncul dikalangan tenaga kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja (Handoko, 2017) adalah:

- a. Latar belakang pribadi karyawan, mencakup pendidikan, kursus, latihan bekerja. Dalam menunjukkan apa yang telah dilakukan karyawan diwaktu yang lalu.
- b. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atas kemampuan tanggung jawab karyawan.
- c. Sikap dan kebutuhan untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang karyawan.
- d. Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan menilai dan mengalisa.

### 2.1.3 Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017) disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaan dengan baik. Kesadaran merupakan sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan

dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Disiplin kerja karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sulit dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Karyawan mempunyai sikap disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun untuk karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para karyawan dalam memnuhi peraturan yang berlaku.

Tujuan disiplin kerja adalah agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja (Sutrisni, 2018) adalah:

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Para karyawan akan mematuhi peraturan dan bertanggung jawab atas tugas di perusahaan, bila mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang dikontribusikan bagi perusahaan.

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Semua karyawan akan memperhatikan bagaimana pemimpin dapat menegakkan kedisiplinan, perbuatan dan sikap dalam berperilaku pada dirinya.

- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan kedisiplinan tidak akan dapat terlaksana bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Jika seorang karyawan melanggar disiplin dalam bekerja, maka perlu diambil keberanian dalam bertindak terhadap pelanggaran aturan.

Menurut Rivai (2018) menyatakan ada tiga konsep dalam pelaksanaan tindakan disipliner:

- a. Aturan tungku panas adalah pendekatan untuk melaksanakan tindakan disipliner.
- b. Tindakan disiplin progresif adalah untuk memastikan bahwa terdapat hukum minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran.
- c. Tindakan disiplin positif adalah situasi, hukuman tindakan memotivasi karyawan mengubah suatu perilaku.

#### **2.1.4 Beban Kerja**

Menurut Sunarso (2018) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Dengan demikian pengertian dari beban kerja adalah tuntutan tugas yang diberikan kepada karyawan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu pada suatu perusahaan.

Menurut Arika (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah sebagai berikut:

### 1. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:

- a) Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
- b) Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- c) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik (penerangan, kebisingan, getaran mekanis), lingkungan kerja kimiawi (debu, gas pencemar udara), lingkungan kerja biologis (bakteri, virus dan parasit) dan lingkungan kerja psikologis (penempatan tenaga kerja).

### 2. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi, faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

### 2.1.5 Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2020) kepuasan kerja merupakan pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Suatu perusahaan mampu mempengaruhi kepuasan kerja, maka akan memperoleh banyak manfaat, berikut lima manfaat kepuasan kerja (Nitisemito, 2019):

1) Pekerja akan lebih cepat diselesaikan

Pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan hal tersebut sangat berperan dalam membuat karyawan menjadi puas disamping itu pekerjaan yang lebih cepat diselesaikan mengurangi beban kerja.

2) Kerusakan akan dapat dikurangi

Kerusakan dapat dikurangi dengan maksud pekerjaan yang memiliki risiko dapat dikurangi, sehingga dapat membuat kepuasan karyawan dalam bekerja.

3) Absensi dapat diperkecil

Kepuasan kerja karyawan sangat berpengaruh pada absensi dimana jika kepuasan kerja karyawan tinggi tingkat absensi akan terus turun dikarenakan karyawan bersemangat.

4) Perpindahan karyawan dapat diperkecil

Perpindahan karyawan diperkecil dikarenakan karyawan merasa puas dan senang dengan pekerjaan yang dilakukan.



5) Produktivitas kerja dapat ditingkatkan

Produktivitas kerja dapat meningkat dikarenakan adanya semangat kerja yang dipacu kepuasan kerja karyawan yang terbilang tinggi.

## 2.2 Penelitian Sebelumnya

- 1) Harjono (2015) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Rumah Sakit Urip Sumoharjo Bandar Lampung”. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian yang dilakukan bahwa disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Pengalaman kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.
- 2) Suwati (2015) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengalaman Kerja, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Rumah Sakit Tugu Ibu”. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian yang dilakukan bahwa beban kerja dan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
- 3) Wahyu (2016) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada RSUD Pasaman Barat”. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian yang dilakukan bahwa pengalaman kerja

berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Pengalaman kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

- 4) Ayu (2016) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada RS Darmayu Ponorogo”. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian yang dilakukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.
- 5) Puspitasari (2017) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada RS Bhayangkara”. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian yang dilakukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Pemanfaatan Teknologi Informasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.
- 6) Sedhana (2017) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja RS Pratama Kota Yogyakarta”. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian yang dilakukan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Pengalaman kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.
- 7) Rahmawati (2017) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada RS Wangaya Denpasar”. Penelitian ini menggunakan analisis

regresi linear berganda. Hasil penelitian yang dilakukan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

- 8) Agus (2018) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada RS Sanglah”. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian yang dilakukan bahwa kompensasi dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
- 9) Lisa (2019) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada RSUD Subang”. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian yang dilakukan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.
- 10) Widi (2019) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Rumah Sakit Bali Mandara”. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian yang dilakukan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.