

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Dunia bisnis mengalami persaingan yang makin ketat di zaman globalisasi seperti pada saat ini. Indonesia menghadapi keadaan globalisasi ekonomi hingga bisa melakukan peningkatan terhadap pembangunan pada semua sektor. Modal yang mendasar guna melakukan pembangunan nasional yaitu SDM. Hingga SDM mempunyai peran yang sangat penting guna menyukseskan suatu perusahaan. Agar bisa menjadi sebuah perusahaan yang berkualitas di dalam melakukan persaingan dengan perusahaan lainnya di tengah arus perubahan yang makin dinamis maka tiap-tiap perusahaan diberikan tuntutan guna mempunyai SDM yang memiliki kualitas baik.<sup>1</sup>

Harusnya manajemen pada tiap-tiap perusahaan melakukan perubahan pada pola pengelolaan SDMnya agar bisa menyokong perusahaan dikarenakan dinamika pengelolaan SDM yang semakin mengalami peningkatan. Maka perusahaan tersebut harus bisa melakukan perubahan pandangan bahwasanya SDM tidak hanya sebagai tenaga manusia tetapi diharuskan guna sebagai kontributor utama pada kesuksesan tiap-tiap aktivitas maupun program sebuah perusahaan yang memiliki daya saing serta kompetitif. Guna menyetabilkan daya

---

<sup>1</sup>Rahayu Dinda, Nurul Qomari, da Enny Istanti, Pengaruh Komunikasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT *The Univenus* di Sidoarjo, *Benchmark* Vol. 2, No. 1 2021, 70

saing SDM pada sebuah perusahaan diharuskan selalu melakukan pengembangan keterampilan atau *skill* serta pengetahuannya. Bagaimana cara sebuah perusahaan melakukan pemeliharaan terhadap karyawan sebagai SDM yang mempunyai skill kompetensi perilaku serta pengetahuan yang diperlukan oleh sebuah perusahaan guna melakukan investasi *brainpower* yang dimiliki serta rasa akan pindah tempat kerja itu akan berkurang.<sup>2</sup>

Terdapat faktor yang penting dikarenakan rasa puas yang didapatkan seseorang bisa memberikan penentuan terhadap perilaku yang baik pada pekerjaannya merupakan sebuah kepuasan kerja untuk karyawan. Akan muncul bermacam permasalahan baik masalah di lingkup kerjanya atau masalah pribadinya apabila terdapat rasa tidak puas dalam bekerja oleh seorang karyawan. Kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kesejahteraan serta kesehatan seseorang. Selanjutnya ada sebuah korelasi di antara gejala fisik terhadap kepuasan kerja, depresi, serta rasa cemas pada kondisi emosionalnya. Berdasar dari hasil penelitian, seorang pegawai nantinya bisa mendapatkan masalah kecemasan, penurunan pada kepuasan kerja, serta hasil kinerja yang tidak baik apabila mendapatkan beban kerja yang berlebihan.<sup>3</sup>

Karyawan di sebuah perusahaan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Herzberg didalam Ardana dkk mengemukakan bahwasanya terdapat beberapa faktor yang memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja yakni : lingkup kerja fisiknya, lingkup kerja non fisiknya, iklan, kompensasi, serta karakteristik

---

<sup>2</sup>Teas Gian Putri Setyowati, Netti Natarida Marpuang, dan Rini Ardista, Pengaruh Kepemimpinan dan Kopersasi Terhadap kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT Permata Birma Sakti), Jurnal PARAMETER, Vol. 7 No. 1, Februari 2022, 124

<sup>3</sup>Fajar Trisna Sanubari, Sofa Amalia, Gambaran Kepuasan Kerja pada Pengemudi Layanan JasaTransportasi Ojek Online, Cognicia, Vol. 7, No. 1, 2019, 80

pekerjaannya. Hasibuan menjelaskan bahwasanya seluruh pendapatan yang berwujud barang baik langsung maupun tidak langsung serta perwujudan uang yang diperoleh karyawan sebagai bentuk imbalan dari jasa yang telah mereka berikan pada sebuah perusahaan. Di sudut pandang yang lainnya lingkup kerja yang ada di sekitar pegawai bisa memberi sebuah dampak pada rasa nyaman karyawan tersebut ketika menjalankan pekerjaan yang diberikan oleh sebuah perusahaan. Kepuasan kerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh karakteristik, dinyatakan dengan rasa kecocokan serta kesesuaian pada diri pegawai saat melaksanakan pekerjaan yang diperoleh dengan melakukan peningkatan rasa puas pada pegawai tersebut hingga pegawai itu nantinya bisa termotivasi guna memaksimalkan capaian kinerjanya.<sup>4</sup>

Terdapat beberapa pendapat dari sebagian ulama yang menyatakan bahwasanya bekerja di dalam Islam bisa terdiri dari dua bagian yakni kerja di dalam artian luas kerja (umum) serta kerja di dalam artian sempit (khusus). Dalam artian luas (umum) yaitu seluruh wujud upaya yang dilaksanakan individu baik di dalam hal materi maupun nonmateri, fisik maupun intelektualnya, serta berbagai hal yang berhubungan terhadap permasalahan dunia maupun akhirat. Maka didalam pandangan Islam arti dari bekerja itu sangat banyak, mencakup pada semua arah potensi yang terdapat di diri individu. Yang kedua, kerja didalam artian sempit (khusus) yaitu pekerja guna terpenuhinya keperluan kehidupan individu misalnya yaitu sandang, pangan, serta papan yang ialah hal wajib untuk

---

<sup>4</sup>Sukarta Atmaja, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan," *Jurnal Manajemen dan Bisnis* 4, no. 01 (25 Februari 2022): 118.

tiap-tiap manusia yang diharuskan untuk dilaksanakan guna penentuan tingkat derajat baik di mata Allah SWT atau di mata manusia.

Seorang muslim memberikan makna pada sebuah istilah kerja ialah suatu usaha dengan bersungguh-sungguh melalui pengerahan semua aset, pemikiran, serta *dzikir* guna melakukan aktualisasi atau memperlihatkan makna pada diri sendiri sebagai hamba Allah yang diharuskan untuk menundukkan dunia serta melakukan penempatan diri mereka sebagai bagian dari masyarakat yang paling baik (*khaira ummah*) atau arti lainnya yakni manusia akan memanusiaikan dirinya sendiri hanya dengan bekerja. Bukan hanya itu, bekerja ialah sebuah ibadah yang paling konkret.<sup>5</sup>

Menurut Khamlub terdapat penelitian yang secara langsung menunjukkan kepuasan kerja sebagai nadi utama dalam sesebuah organisasi yang dapat membentuk hubungan positif antara pencapaian individu, fisik maupun kesehatan mental. Secara jelas, semakin meningkat tahap kepuasan kerja akan meningkatkan lagi produktivitas seseorang individu malahan secara tidak langsung akan menyumbangkan kepada peningkatan pencapaian organisasi. Penelitian yang dilaksanakan oleh AMN Healthcare, menyatakan beberapa elemen yang memberikan dampak besar terhadap kepuasan kerja seperti pengurusan, penghargaan, gaji yang setimpal serta lingkungan kerja yang nyaman. Dalam Islam sendiri ada menyatakan sebagaimana hadis yang diriwayatkan

---

<sup>5</sup>Miskahuddin Miskahuddin, "Pekerjaan Mulia dalam Perspektif Al-Quran," *Jurnal Ilmiah Al-Mu'ashirah* 18, no. 1 (30 Januari 2021): 53–56.

daripada Ibn Umar RA, Nabi SAW bersabda yang artinya “Berikanlah upah pegawai (buruh), sebelum kering peluhnya.”<sup>6</sup>

Sebuah keperluan pokok yang diperlukan seorang individu guna melakukan pemenuhan keperluan kehidupannya yakni kompensasi. Kompensasi diharuskan pemberiannya secara rata serta adil hingga menciptakan lingkup kerja yang produktif serta kondusif untuk sebuah perusahaannya. Loyalitas semangat kerja serta moral kerja yang bagus akan meningkat jikalau kompensasi bisa dilaksanakan secara maksimal.<sup>7</sup>

Seorang karyawan sangat membutuhkan rasa puas saat menjalankan pekerjaannya. Kerja merupakan sebuah gambaran yang paling umum seseorang dengan pekerjaan yang dilaksanakan. Tingkatan kepuasan kerja pada tiap-tiap orang juga sangat bermacam-macam tergantung dari bagaimana mereka melakukan penilaian terhadap pekerjaan yang dilaksanakan. SDM bisa dikatakan dengan kualitas baik apabila SDM tersebut mempunyai pengetahuan yang luas, responsif, dan juga fleksibel pada berkembangnya bermacam sektor pekerjaan.<sup>8</sup> Pada ajaran Islam banyak terdapat ayat Al Qur’an serta Hadist mengenai kepuasan kerja diantaranya yakni *Q.S. at Taubah/9: 105*.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

<sup>6</sup>Nur Ain Mohd Yusoff, “Kepuasan Kerja: Perspektif Islam Terhadap Prestasi Organisasi” 3 (2022): 69.

<sup>7</sup>Rohaelis Nuraisiah dan Sev Rahmiyanti, *The Relationship Between Compensation and Social Security With Employee Work Motivation at the Public Works and Spatial Planning Office in Banten Province, Advance in Social Science, Educational and Humanities Research, Volume 410, 1<sup>st</sup> Internatinal Multidisiplinary Conference on Education, Technology, and Engineering (IMCETE 2019)*, hal. 43

<sup>8</sup>Mutiara Ritonga dan M Khairul Nasri, “Tafsir Ayat-Ayat Tentang Manajemen Sumber Daya Manusia,” t.t., 112.

*“Dan katakanlah:” bekerjalah kamu, Maka Allah beserta Rasulnya dan juga para mukmin nantinya bisa mengetahui pekerjaan yang kamu kerjakan, serta kamu akan dikembalikan pada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib serta yang nyata, kemudian diberitakannya pada kamu apa yang sudah kamu kerjakan.” (QS. At-Taubah: 105).*

(Dan katakanlah) pada mereka (bekerjalah kalian) sesuka hati kalian (niscayaa Allah beserta Rasulnya dengan para mukmin bisa mengetahui pekerjaan kalian serta kalian akan dikembalikan) melewati pembangkitan dari kubur (pada yang mengetahui baik nyata maupun gaib) yakni Allah (kemudian akan diberikan pada kalian apa yang sudah kalian lakukan) kemudian dia akan membalasnya pada kalian (Tafsir Jalalain)

Melalui tafsiran ayat yang sudah diuraikan dapat dijelaskan bahwasanya manusia pasti akan mendapat sebuah imbalan yang setimpal atas perbuatan yang telah dilakukan semasa hidupnya baik perilaku positif maupun perilaku negatifnya. Kualitas pekerjaan yang prima diakibatkan oleh sikap tekun, sikap cermat yang nantinya bisa membuat pekerjaan kita dihargai oleh orang lain serta nantinya bisa memberikan kita rasa puas. Hingga hasil dari sebuah pekerjaan itu dapat memberikan manfaat untuk yang lainnya, hal tersebut bisa memberikan kita rasa puas terhadap kinerja yang sudah dilakukan.

Dalam psikologi islam, pemenuhan kepuasan kerja individu diperlukan guna melakukan pengembangan tiap-tiap individu untuk sampai pada well-being atau kesejahteraan di dunia maupun akhirat maka dibutuhkan sebuah pemenuhan kepuasan individu. Intinya bisa memunculkan afeksi (emosi maupun perasaan) yang baik antara perasaan bahagia atau senang, rasa perasaan sayang, perasaan sukacita, serta nantinya bisa mengurangi berbagai perasaan yang buruk misalnya

yaitu kecemasan, depresi, marah, iri hati, sedih, dan lainnya. Selanjutnya, untuk kebahagiaan yang *authentic* merupakan aspek lain yang sementara. Bisa dikatakan bahwasanya sebuah kepuasan mempunyai tanda melalui refleksi serta kesadaran guna memperoleh sesuatu yang bijaksana serta bermakna. Rasa puas pada saat melakukan pekerjaan jadi sebuah hal yang penting untuk seseorang individu dikarenakan bisa memunculkan sikap yang positif, sejahtera, bijaksana, sehat, serta kehidupan yang berarti.<sup>9</sup>

Suryadi mengemukakan pendapatnya bahwasanya terdapat berbagai permasalahan yang telah ditemukan oleh banyak pegawai yang menimbulkan penyebab bahwa rasa puas kerja cenderung menurun. Seperti halnya tidak sesuainya upah dan persepsi mengenai resiko pada lingkup kerjanya. Rohma mengemukakan pendapatnya bahwasanya kepuasan kerja diperoleh pada saat terwujudnya sebuah harapan yang memberikan nilai positif untuk individu mereka, supaya bisa memperoleh semua hal yang diinginkan maka diperlukan sebuah upaya yang giat serta konsistensi. Tetapi, terdapat sebagian faktor yang bisa memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja seorang individunya yakni rasa bersyukur.

McColough, mengemukakan pendapatnya bahwasanya pengalaman seorang individu pada saat memperoleh sebuah hal yang bernilai serta terdapat pengungkapan rasa syukur ketika mendapatkan sebuah hal yang positif dari orang lain merupakan pengertian dari kebersyukuran. Emmons mengemukakan

---

<sup>9</sup>Dini Permana Sari, *Kepuasan Kerja Dalam Perspektif Islam Uji Model dengan Spiritualitas Sebagai Mediator* (tangerang selatan: cinta buku media, 2021), 42.

pendapatnya bahwasanya rasa syukur bisa merubah seorang individu jadi lebih baik, dapat memunculkan suasana harmonis, serta bijaksana di antara lingkungannya dengan individu mereka. Pada saat seorang individu tidak bisa memperoleh rasa puas pada saat melakukan pekerjaannya, bersyukur ialah Sebuah upaya untuk menerima dan juga memberikan penilaian pada sesuatu yang telah didapatkan.<sup>10</sup>

Sebelumnya, terdapat beberapa penelitian yang meneliti tentang kepuasan kerja. Salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Reddy dan Raju yang berjudul “*A study on the impact of job satisfaction on employee performance in different organizational cultures*”. Penelitian ini mengevaluasi dampak kepuasan kerja pada kinerja karyawan dalam budaya organisasi yang berbeda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak positif pada kinerja karyawan dalam semua jenis budaya organisasi yang diteliti.<sup>11</sup> Kemudian, ada juga penelitian yang dilakukan oleh Handayani dan Hidayat yang berjudul “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri Wilayah Jawa Timur”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT Bank Syariah Mandiri Wilayah Jawa Timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

---

<sup>10</sup>Andy Pratama, Nurulita Giri Prasantiwi, dan Siska Sartika, “Kebersyukuran dan Kepuasan Hidup Pada Tukang Ojek” 8, no. 1 (2015): 42.

<sup>11</sup>Reddy, P. R., Raju, G. V. R., & Reddy, K. V. (2018). *A study on the impact of job satisfaction on employee performance in different organizational cultures. International Journal of Engineering and Technology*, 7(4.28), 49-54.



gaji, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.<sup>12</sup>

Masih banyak penelitian lainnya yang melakukan penelitian mengenai kepuasan kerja karyawan. Penelitian terdahulu mengatakan bahwasannya pegawai akan merasa puas terhadap aspek finansial yang diberikan perusahaan, sedangkan pada penelitian ini karyawan tidak merasa puas dengan aspek finansial dikarenakan karyawan merasa gaji yang diterima tergolong kecil.

Rima *Beauty Care Studio* merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kecantikan, dan juga dijalankan sesuai dengan syariat islam dimana produk atau jasa yang ditawarkan di studio ini halal dan diperbolehkan oleh agama islam, ada berbagai macam pelayanan perawatan seperti *facial*, lulur, timung, *Smoothing*, dll. Pilihan kecantikan dan perawatan tubuh yang tersedia saat ini yang sesuai dengan kebutuhan pelanggan. Pelayanan jasa perawatan disini bertujuan untuk mempercantik penampilan sekaligus untuk meningkatkan suasana hati para pelanggan. *Trend* kecantikan saat ini sangat menjadi perhatian bagi kaum wanita salah satunya di Sengayam, dapat dilihat dari semakin maraknya salon-salon yang memang khusus menyediakan pelayanan perawatan kecantikan.

Rima *Beauty Care Studio* selain menyediakan jasa perawatan kecantikan juga menjual produk kecantikan pemutih yaitu Lotion yang dapat membuat kulit menjadi putih sehat dan terawat, lotion ini dapat digunakan sehari-hari bagi pelanggan dari Rima *Beauty Care* ini. Salon adalah salah satu layanan kecantikan

---

<sup>12</sup>Handayani, E. S., & Hidayat, R. (2019). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri Wilayah Jawa Timur. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 22(1), 87-104.

yang paling banyak digunakan untuk wanita. Saat ini sudah banyak salon yang menawarkan harga standar, fasilitas, dan perawatan yang beragam.

Pemilihan karyawan Rima *Beauty Care Studio* sebagai subjek penelitian ini didasarkan oleh pernyataan karyawan yang mengeluhkan gaji dan rekan kerjanya sehingga hal tersebut bisa mempengaruhi kepuasan dan kinerjanya, sedangkan jasa yang ditawarkan disini berkaitan erat dengan kepuasan kerja karyawan di perusahaan. Umumnya, karyawan dengan kepuasan kerja yang baik, akan menghasilkan pelayanan produk dan jasa yang baik pula.

Berdasarkan penelitian yang di lakukan peneliti pada Rima *Beauty Care Studio*, menurut salah satu karyawan Rima *Beauty Care Studio* yang telah peneliti wawancarai, ada beberapa hal yang membuat karyawan merasa tidak puas. karyawan tidak merasa puas bekerja di Rima *Beauty Care Studio* disebabkan oleh berbagai faktor diantaranya rekan kerja yang buruk sehingga membuat mereka tidak nyaman dalam bekerja, serta merasa gaji yang diterima tergolong kecil.

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan, Penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Gambaran Kepuasan Kerja Karyawan Rima Beauty Care Studio Kotabaru.**”

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasar pada permasalahan yang sudah dipaparkan sebelumnya, maka rumusan masalah bagi penelitian ini ialah Bagaimana gambaran kepuasan kerja karyawan di Rima *Beauty Care Studio* Kotabaru? Dengan fokus penelitian yaitu:

1. Bagaimana gambaran kepuasan kerja karyawan di Rima *Beauty Care Studio* Kotabaru berdasarkan pekerjaan itu sendiri?
2. Bagaimana gambaran kepuasan kerja karyawan di Rima *Beauty Care Studio* Kotabaru berdasarkan tingkat gaji?
3. Bagaimana gambaran kepuasan kerja karyawan di Rima *Beauty Care Studio* Kotabaru berdasarkan rekan kerja?
4. Faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Rima *Beauty care Studio* Kotabaru?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian bagi penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja karyawan di Rima *Beauty Care Studio* Kotabaru berdasarkan pekerjaan itu sendiri.
2. Untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja karyawan di Rima *Beauty Care Studio* Kotabaru berdasarkan tingkat gaji.
3. Untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja karyawan di Rima *Beauty Care Studio* Kotabaru berdasarkan rekan kerja.
4. Untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Rima *Beauty Care Studio* Kotabaru

#### **D. Signifikansi Penelitian**

Pengaruh dari suksesnya mencapai tujuan dari penelitian ialah sebuah signifikansi penelitian. Garis besarnya signifikansi penelitian tersusun dari signifikansi yang arahnya ke manfaat teoritis atau pengembangan pengetahuan serta signifikan praktis yakni mempermudah pemecahan permasalahan sertaantisipasi permasalahan yang terdapat di tiap-tiap objek yang akan diteliti. Arti lainnya fokus penelitian guna melakukan penulisan skripsi mengarah terhadap gambaran kepuasan kerja karyawan Rima *Beauty Care Studio* Kotabaru.

##### **1. Signifikansi ilmiah**

Penelitian yang dilakukan berpotensi untuk memajukan ilmu pengetahuan, khususnya yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan.

##### **2. Signifikansi praktis**

###### **➤ Bagi peneliti**

Sebagai sarana untuk melatih dan mengembangkan kemampuan dalam penelitian, serta menambah wawasan dan pengetahuan peneliti tentang gambaran kepuasan kerja karyawan Rima *Beauty Care Studio* Kotabaru. Selain itu untuk meningkatkan pemahaman peneliti dalam menerapkan ilmu pengetahuan berdasarkan kenyataan yang ada dilapangan. Membantu menambah pemahaman peneliti mengenai kepuasan kerja dikarenakan nantinya peneliti juga akan terjun ke dunia kerja.

➤ Bagi Rima *Beauty Care* Kotabaru

Rima *Beauty Care Studio* dapat memanfaatkan hasil penelitian ini sebagai dasar evaluasi dan pertimbangan, ini menunjukkan bahwa seorang karyawan akan melakukan yang terbaik jika dia puas dengan pekerjaan mereka. Maka melewati hasil dari kegiatan penelitian ini permasalahan itu bisa dilakukan sebuah perbaikan serta dilakukan inovasi untuk sebuah pencapaian yang sukses oleh Rima *Beauty Care Studio* dengan cara mengetahui kepuasan kerja karyawannya.

➤ Bagi Lembaga (Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin )

hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dipergustakaan Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin, juga dapat dijadikan bahan referensi bagi penelitian-penelitian berikutnya yang juga mengkaji permasalahan kepuasan kerja.

## **E. Definisi Istilah**

Untuk memperjelas dan menghindari kesalahpahaman dalam penelitian ini, maka perlu peneliti jelaskan beberapa istilah yang menjadi kata kunci dalam penelitian ini, istilah tersebut sebagai berikut :

### **1. Kepuasan Kerja**

Bersandar kepada pendapat yang dikemukakan oleh Badeni kepuasan kerja karyawan ialah sikap yang diperlihatkan oleh seorang individu kepada pekerjaan yang dijalankannya dimana bisa berwujud sikap positif atau negatif,

puas atau tidak puas.<sup>13</sup> Kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.<sup>14</sup>

Menurut Badeni mengemukakan bahwa indikator kepuasan kerja, yaitu:

- a. Pekerjaan Itu Sendiri, sumber utama dari kepuasan kerja yaitu dari pekerjaannya sendiri. Telah ditemukan karakteristik pekerjaan serta kompleksitas pekerjaan yang mengaitkan diantara kepuasan kerja dengan kepribadian pada penelitian terbaru.
- b. Tingkat Upah, uang merupakan alat guna melakukan pemenuhan terhadap keperluan serta kepuasan yang lebih tinggi dikarenakan bukan cuma peringatan seseorang guna melakukan pemenuhan keperluan dasarnya. Bekerja melihat upah sebagaimana refleksi dari bagaimanakah manajemen memiliki pandangan terhadap kontribusi tiap-tiap pekerja di sebuah perusahaan.
- c. Teman Sekerja, kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh sikap alamiah dari tim kerjanya. Karena pada dasarnya sumber dari rasa puas yang paling sederhana di pekerja yaitu teman sekerja maupun sebuah tim yang kooperatif.
- d. Atasan, merupakan orang yang selalu memberikan sebuah petunjuk maupun berita di dalam melaksanakan pekerjaannya.

---

<sup>13</sup> Badeni, *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*, 43.

<sup>14</sup>Deni Candra Purba, dkk, Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado, Jurnal EMBA Vol. 7 No. 1 Januari 2019, hal. 845

- e. Lingkungan Kerja, yaitu kenyamanan tempat kerja dan ketersediaan berbagai sarana yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan.<sup>15</sup>

Adapun pengertian kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah perasaan senang atau puas yang dirasakan oleh karyawan dengan apa yang dikerjakannya, lingkungan kerja, pendapatan, dan juga rekan kerja sehingga menambah semangat kerja dan menunjukkan sikap positif atau baik dalam bekerja.

## **F. Penelitian Terdahulu**

Penulis akan mencoba mengaitkan antara penulisan penelitian ini terhadap berbagai karya ilmiah sebelumnya hingga nantinya bisa diperoleh hubungan antara karya ilmiah di atas terdapat karya ilmiah terdahulu yakni seperti di bawah ini :

1. Penelitian terdahulu dilaksanakan oleh Sulu Abwiyarta pada tahun 2018 yang berjudul “Studi Deskriptif Kepuasan Kerja Pada *Driver* Gojek. Kegiatan penelitian tersebut bertujuan guna memberikan deskripsi terhadap kepuasan kerja *driver* Go-jek. Untuk teknik atau metode yang digunakan pada penelitian ini yakni pendekatan kuantitatif deskriptif. 100 *Driver* Go-jek di Kota Malang yang relevan serta telah sesuai terhadap masalah yang dialami melalui penggunaan skala *Likert* ialah partisipan pada penelitian ini. Berdasar dari hasil penelitian serta penjelasan yang sudah dipaparkan jadi bisa didapatkan sebuah simpulan bahwasanya sebagian besar *Driver* Go-jek berpendapat yakni

---

<sup>15</sup>Badeni, *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*, 44-46.

kepuasan kerja tergolong pada kriteria sedang. Terdapat juga sebuah indikator yang bisa dideskripsikan yakni seperti : iklan yang paling banyak ada di kategori sedang, kepuasan kerja terhadap upah pada kategori tinggi, kepuasan terhadap karakteristik pekerjaan ada di kategori tinggi, kepuasan kerja terhadap komunikasi sebagian besarnya termasuk pada kategori tinggi, kepuasan kerja terhadap kinerja dikategori sedang, serta kepuasan terhadap teman kerjanya dikategori sedang.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada variabel tunggalnya yaitu kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada metode penelitian, subjek dan lokasi penelitiannya.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Fitria Febrianti dan Apriatni Endang Prihatini yang berjudul “Analisis Kepuasan Kerja Karyawan CV Laksana Ditinjau Dari Kompensasi Dan Lingkungan Kerja (Studi pada Karyawan Bagian Body & Rangka)”. Hasil penelitian menyatakan bahwa hasil perhitungan tingkat kesesuaian responden, tingkat kepuasan kerja karyawan bagian body & rangka yang ditinjau melalui variabel kompensasi menunjukkan hasil rata-rata sebesar 78,01%. Berdasarkan indeks kepuasan karyawan termasuk dalam kategori puas. Itu artinya karyawan puas dengan kinerja perusahaan terhadap kompensasi<sup>16</sup>.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya berada di variabel tunggalnya yakni kepuasan kerja, lalu untuk perbedaannya

---

<sup>16</sup>Febrianti, F., & Prihatini, A. E. (2019). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan CV Laksana Ditinjau dari Kompensasi dan Lingkungan Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Body & Rangka). *JIAB: Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 8(3), 1–9



penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni di penelitian terdahulu fokus penelitiannya adalah untuk menganalisis kepuasan kerja sedangkan pada penelitian ini peneliti fokus untuk menggambarkan kepuasan kerja, terdapat pula perbedaan subjek dan lokasi penelitian pada penelitian ini dengan penelitian terdahulu.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Hapsarini Nelma yang berjudul “Gambaran Kepuasan Kerja Pada Profesional Kesehatan Jiwa di Jakarta” dalam JP3SDM, Vol. 10. No. 1. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik yang menjadi salah satu faktor motivasi nasional di dalam melaksanakan sebuah pekerjaan yang mempengaruhi kesehatan jiwanya untuk profesionalnya kepuasan kerja. Sebuah faktor intrinsik yang bisa memperkuat profesional kesehatan jiwa di dalam melaksanakan pekerjaan serta memberi rasa puas pada individu yang sendiri yakni dengan terdapatnya penghayatan positif pada pekerjaan yang dilaksanakan dan juga paham mengenai pentingnya tanggung jawab yang dimiliki. Bukan hanya hal tersebut, faktor tercapainya yang sudah dilakukan persiapan secara positif untuk profesional kesehatan jiwa baik yang berhubungan terhadap *skill* maupun terdapatnya progres dari yang penanganannya juga mendorong kepuasan kerja terhadap profesional kesehatan jiwa<sup>17</sup>.

Persamaan dari penelitian ini terhadap penelitian sebelumnya berada di variabel tunggalnya yakni kepuasan kerja lalu untuk hal yang

---

<sup>17</sup>Nelma, H. (2021). Gambaran Kepuasan Kerja Pada Profesional Kesehatan Jiwa di Jakarta. *Jurnal Psikologi Pendidikan Dan Perkembangan SDM*, 10(1), 11–21.

membedakan penelitian ini terhadap penelitian sebelumnya yakni berada di lokasinya serta subjek penelitiannya.

4. penelitian terdahulu dilaksanakan oleh Shindi Frastika Sianturi dan Ridayama Primanita pada tahun 2022 dengan judul “Gambaran Kepuasan Kerja pada Wanita yang Mengalami Pelecehan Seksual di Sumatera Barat”. Penelitian tersebut bertujuan guna mengetahui refleksi kepuasan kerja terhadap *sales* perempuan yang merasakan pengambilan seksual di Sumatera Barat. Teknik atau metode yang digunakan pada penelitian ini yakni kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. 3 penjual wanita yang kerja di Sumatera Barat serta sesuai terhadap karakteristik yang singkat ditentukan adalah partisipan ada penelitian ini. Penulis mengumpulkan datanya dengan memakai metode observasi serta wawancara yang tidak terstruktur berdasarkan pada aspek kepuasan kerja sebagai instrumen guna mengumpulkan data yang dilaksanakan 1 sesi dengan waktu 35 sampai 60 menit, lalu untuk metode observasi dipakai untuk pengambilan tambahan data dari wawancara yang sudah dilaksanakan tersebut. Interpretative Phenomenological Analysis (IPA) merupakan metode analisa data yang dipakai pada penelitian ini melalui transkrip hasil dari wawancara sehingga memperoleh tema superordinat. Terdapat 3 aspek yang dihasilkan dari kegiatan penelitian ini yakni aspek pertama ialah pekerjaan itu sendiri, aspek keduanya ialah teman sekerja, serta aspek ketiganya ialah iklan. Terdapat sebuah simpulan dari hasil penelitian ini yakni kepuasan pada tugas atau pekerjaan itu sendiri, teman sekerja, serta iklan merupakan

refleksi dari kepuasan kerja terhadap partisipasi karyawan sebagai sales promotion girl. Rasa puas pada pekerjaan di tiap-tiap partisipasi menggambarkan sebuah respon yang baik dikarenakan tiap-tiap partisipasi menghayati pekerjaan mereka dengan melakukan penginovasian bahkan bersedia untuk belajar dari pengalamannya mereka. Dan mereka akan merasa nyaman saat melakukan pekerjaannya dikarenakan suasana serta lingkup kerjanya sangat mendukung.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada variabel tunggalnya yaitu kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada subjek dan lokasi penelitiannya.

5. Penelitian yang dilakukan oleh N. Y. Diah dan N. M. A. Widiastini yang berjudul “Analisis Ketidakpuasan Kerja Pegawai Kontrak pada Kantor Camat Gerokgak Kabupaten Buleleng (sebuah Kajian dari Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia)”. Penelitian tersebut bertujuan guna memberikan deskripsi terhadap sebab dari adanya rasa tidak puas ketika bekerja di karyawan kontrak, efek yang muncul dari rasa tidak puas bekerja di karyawan kontrak, serta usaha guna menyelesaikan permasalahan rasa tidak puas bekerja terhadap karyawan kontrak di Kantor Camat Gerokgak Kabupaten Buleleng. Teknik atau metode penelitian yang dipakai pada penelitian tersebut ialah deskriptif kualitatif. Pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian tersebut melalui teknik observasi, wawancara, serta dokumentasi. Data yang sudah terkumpul lalu dilaksanakan reduksi data, selanjutnya dilakukan analisis secara deskriptif

kualitatif, lalu dilakukan pemaparan secara naratif. Dari penelitian tersebut membuahakan sebuah hasil bahwasannya rasa tidak puas saat bekerja oleh karyawan kontrak di kantor camat Gerokgak Kabupaten Buleleng diakibatkan oleh sebagian faktor yakni tidak memadainya fasilitas kerja, kurang adilnya kebijakan pimpinan pada karyawan kontrak, serta ketidaksesuaian beban kerja terhadap upah yang diberikan. Hal tersebut memberikan pengaruh terhadap penurunan kualitas kerja karyawan diakibatkan oleh motivasi kerjanya yang rendah. Bukan hanya hal tersebut, usaha yang bisa dilaksanakan ialah melalui pendisiplinan karyawan. Di penelitian ini juga dikemukakan bahwasanya karyawan kontrak masih tetap bekerja pada kantor itu dikarenakan mempunyai anggapan bahwasanya jadi karyawan kontrak lebih baik dibanding dengan jadi buruh bahkan dibanding dengan tidak memiliki pekerjaan walaupun merasa tidak puas terhadap pekerjaan yang diakibatkan oleh status sosialnya.<sup>18</sup>

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada variabel tunggalnya yaitu kepuasan kerja tetapi pada penelitian ini membahas tentang ketidakpuasannya, sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu pada penelitian terdahulu fokus penelitiannya adalah untuk menganalisis ketidakepuasan kerja sedangkan pada penelitian ini peneliti fokus untuk menggambarkan kepuasan kerja,

---

<sup>18</sup>Nadiya Yatining Diah dan Ni Made Ary Widiastini, "Analisis Ketidakpuasan Kerja Pegawai Kontrak Pada Kantor Camat Gerokgak Kabupaten Buleleng (Sebuah Kajian Dari Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia)," *Bisma: Jurnal Manajemen* 7, no. 1 (1 April 2021): 114.

terdapat pula perbedaan subjek dan lokasi penelitian pada penelitian ini dengan penelitian terdahulu

### **G. Sistematika Penulisan**

Untuk memberi sebuah refleksi yang mudah serta jelas untuk dipelajari guna bahan pembahasan. Hingga penelitian ini dimaksudkan untuk memudahkan pembaca dalam memahaminya. Maka dari itu peneliti membuat sistematika penulisan yang isinya berbagai informasi serta berbagai hal yang tersusun atas 5 bab pembahasan yakni :

Bab pertama, berisi pendahuluan yang merupakan garis besar dari keseluruhan pola berpikir dan dituangkan dalam konteks yang jelas serta padat. Sehingga deskripsi skripsi diawali dengan latar belakang masalah yang tertulis di dalamnya tentang apa yang menjadi alasan memilih judul, dan bagaimana rumusan permasalahannya. Selanjutnya agar lebih jelas maka dikemukakan pula tujuan penelitian baik ditinjau secara teoritis maupun praktis. Di bab ini juga dimuat signifikansi penelitian agar tidak terjadi pengulangan maka dibentangkan pula berbagai hasil penelitian terdahulu, metode penelitian, jenis penelitian, dll. Kemudian tampak dalam sistematika penulisan.

Bab kedua berisi landasan teori tentang kepuasan kerja dan karyawan (pengertian kepuasan kerja, pengertian kepuasan kerja dalam perspektif psikologi islam, faktor-faktor kepuasan kerja, aspek-aspek kepuasan kerja, dan indikator kepuasan kerja), (pengertian karyawan).

Bab ketiga berisi metode penelitian, isi dari bab ini yakni membahas mengenai bentuk penelitian yang dilaksanakan yaitu kualitatif, penentuan 2 orang subjek serta objeknya kepuasan kerja karyawan Rima *Beauty Care Studio*, jenis serta sumber data, teknik pengumpulan data (wawancara, observasi, dan dokumentasi), serta teknik analisis.

Bab keempat berisi gambaran lokasi penelitian, penyajian data, lalu hasil analisis, serta pembahasan.

Bab kelima berisi kesimpulan dan saran, isi dari bab ini yakni memberikan penjelasan mengenai simpulan hasil dari kegiatan penelitian, dan berbagai saran untuk penelitian berikutnya yang mengangkat topik yang sama yaitu kepuasan kerja.