

BAB II

KERANGKA TEORI/KERANGKA KONSEP

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (2020), manajemen sumber daya manusia adalah suatu domain yang melibatkan kebijakan dan praktik yang mengelola aspek-aspek "orang-orang" dalam sebuah organisasi, termasuk rekrutmen, seleksi, pelatihan, penghargaan, dan evaluasi. Banyak ahli sepakat bahwa dalam proses manajemen, terdapat lima fungsi utama, yang meliputi:

1. *Planning* : *Planning* adalah suatu kegiatan yang merumuskan rencana dan estimasi untuk menetapkan standar dan tujuan dalam suatu organisasi.
2. *Organizing* : *Organizing* adalah suatu kegiatan yang melibatkan penentuan dan penjelasan peran-peran spesifik bagi setiap anggota organisasi, termasuk pendirian departemen, delegasi wewenang kepada karyawan, koordinasi antar karyawan, serta pengaturan struktur komunikasi di dalam organisasi.
3. *Staffing* : *Staffing* merupakan aktivitas yang menetapkan tipe-tipe karyawan yang akan direkrut melalui proses seleksi untuk memastikan perekrutan individu yang berkualitas. Dalam proses ini, organisasi menetapkan standar kinerja, menawarkan kompensasi, mengevaluasi kinerja, memberikan bimbingan, serta memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan.
4. *Leading* : *Leading* adalah aktivitas yang memimpin dan mengarahkan karyawan dalam menjalankan tugas mereka dengan cara memberikan motivasi dan memperkuat nilai-nilai yang dipegang oleh organisasi.

2.1.1.1 Proses Manajemen Sumber Daya Manusia

Robbins & Coulter (2020) menyatakan bahwa beberapa proses manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan sumber daya manusia,

rekrutmen dan seleksi, orientasi, pelatihan, evaluasi kinerja, kompensasi dan tunjangan, serta pengembangan karier.

Proses manajemen sumber daya manusia dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan Sumber Daya Manusia merupakan upaya untuk merencanakan kebutuhan tenaga kerja.

2. Rekrutmen dan Seleksi

Rekrutmen dan seleksi adalah proses untuk mengidentifikasi, menarik, dan memilih calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

3. Orientasi

Orientasi adalah tahap dimana karyawan baru diperkenalkan dengan budaya, nilai-nilai, dan aturan organisasi.

4. Pelatihan

Pelatihan adalah proses di mana karyawan mendapatkan pembelajaran dan pengembangan keterampilan dalam lingkungan kerja.

5. Evaluasi Kinerja

Evaluasi Kinerja adalah tahap di mana karyawan dinilai berdasarkan pencapaian dan kontribusinya dalam pekerjaan, sering kali sebagai dasar untuk keputusan promosi, demosi, atau pemberhentian.

6. Kompensasi dan Manfaat

Kompensasi dan Manfaat adalah proses memberikan imbalan finansial dan non-finansial kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi mereka.

7. Pengembangan Karir

Pengembangan Karir adalah upaya untuk membantu karyawan merencanakan dan mengelola perkembangan karir mereka, sejalan dengan tujuan dan kebutuhan jangka panjang organisasi.

2.1.2 Work environment

Menurut Rothman's (2003) dalam Kukreti (2021) Lingkungan organisasi juga disebut sebagai lingkungan kerja dan mengacu pada budaya organisasi, rekan kerja, karier pertumbuhan dan perkembangan serta hasil belajar, faktor-faktor tersebut berdampak positif pada kepuasan magang siswa yang sedang menjalani magang.

Menurut Tarquin (2003) Siswa yang bekerja sebagai pekerja magang di industri mendapatkan keuntungan karena telah diawasi belajar dari atasan industri sebagai individu ini sangat berpengalaman, peserta pelatihan yang menerima pengawasan yang tepat dari *supervisor* mereka mengembangkan kepuasan yang lebih besar.

Menurut Huang (2010) Lingkungan organisasi dengan berbagi pengalaman dari kelompok sejawat dan dukungan dari *supervisor* mengurangi stres.

Work environment atau lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana para karyawan dapat melakukan aktivitasnya, biasanya dapat membawa dampak positif dan juga negatif bagi karyawan untuk mencapai hasil kerja mereka. Jika lingkungan kerja bersifat kondusif, maka ini akan membawa dampak baik bagi kelangsungan pekerjaan karyawan. Tetapi, jika lingkungan kerja kurang kondusif, maka hal ini akan membawa dampak negatif bagi kelangsungan kerja karyawan (Pawirosumarto et al., 2017).

Menurut Lane et al. (2010), faktor-faktor dalam lingkungan kerja seperti upah, jam kerja, otonomi kerja, struktur organisasi, dan komunikasi antara karyawan dan manajemen dapat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja. Hal ini disebabkan oleh kemampuan lingkungan kerja dalam memberikan dukungan, kenyamanan, dan keamanan bagi karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya.

2.1.2.1 Faktor Faktor *Work environment*

Menurut Chandrasekar (2011), faktor-faktor yang dapat memengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Fasilitas dan Ruang Kerja

Tata letak fisik kantor memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Fasilitas dan ruang yang disediakan oleh perusahaan dapat menjadi indikator kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerja.

2. Hubungan dengan Atasan di Tempat Kerja

Atasan harus mengelola dan menyediakan sumber daya yang diperlukan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Mereka juga harus memberikan dorongan positif kepada karyawan untuk meningkatkan motivasi kerja.

3. Perlakuan yang Adil di Tempat Kerja

Setiap karyawan harus diperlakukan secara adil di tempat kerja, yang diharapkan dapat meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja dengan baik.

4. Sistem Komunikasi di Tempat Kerja

Sistem komunikasi formal di tempat kerja dapat meningkatkan kepercayaan dan kerja sama tim di antara karyawan.

5. Lingkungan Kerja yang Mendukung

Perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman, termasuk pencahayaan yang cukup, suhu yang nyaman, dan ventilasi yang baik.

2.1.3 Contextual factors

Menurut D'Abate et al (2009) Faktor kontekstual adalah faktor spesifik yang terkait dengan faktor tugas seperti perjalanan, jam kerja, gaji dan lokasi. parameter penting untuk kepuasan magang.

Menurut Ellickson (2002) dari D'Abate (2009) gaji juga tampaknya masalah utama sehubungan dengan kepuasan baik dari segi apakah magang itu dibayar dan, jika dibayar, kepuasan dengan tingkat gaji tersebut.

Menurut Klee (2011) kepuasan berhubungan dengan kompensasi finansial dan dukungan yang diterima selama magang.

2.1.4 Task characteristics

Menurut Agho (1993) para pekerja magang sepenuhnya terpapar pada lingkungan kerja sebagai karyawan organisasi. Karakteristik pekerjaan adalah serangkaian faktor yang dilakukan karyawan atau pekerja magang selama bekerja, lingkungan kerja, karakteristik situasional dan karakteristik pekerjaan mempunyai dampak positif terhadap kepuasan secara keseluruhan.

Menurut Gordon (1999) dari jurnal Kukreti (2021) Kejelasan tugas dan komponennya seperti skill variety yang berarti jangkauan kegiatan yang berarti jangkauan kegiatan yang terlibat dalam tugas tertentu disertai kebebasan melakukan tugas yang berarti otonomi memainkan peran penting dalam kepuasan pekerja magang.

Menurut Paulins (2008) dari Kukerti (2021) Konsep karakteristik pekerjaan adalah industri karena alasan faktor karakteristik pekerjaan seperti tugas kejelasan, kebebasan kerja, otonomi dan kepercayaan pada pekerja magang membantu mengembangkan produktivitas organisasi sebagai faktor-faktor ini membantu karyawan tetap organisasi dalam rutinitas mereka tugas yang menghasilkan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

2.1.5 Internship satisfaction

Internship satisfaction didefinisikan sebagai sejauh mana mahasiswa yang melakukan kerja magang memprese psikan dan merasakan mengenai aspek yang berbeda dari program magang yang mereka jalankan (Hussien & Lopa, 2018).

Oleh karena itu, meningkatkan kepuasan magang menjadi faktor penting bagi organisasi yang mencari merekrut calon karyawan tetap terbaik karena faktor ini memprediksi keinginan mahasiswa magang untuk beralih menjadi karyawan tetap (Rose, 2013).

Sebagai representasi dari variabel sikap, kepuasan magang menggambarkan pengalaman magang secara keseluruhan (Rose, 2013), yang bagi mahasiswa, serupa dengan kepuasan kerja bagi karyawan (D'Abate et al., 2009).

Tingkat kepuasan tinggi juga secara empiris terbukti dapat memprediksi niat mahasiswa magang untuk menjadi karyawan tetap (Huseini, 2014; Rose, 2013).

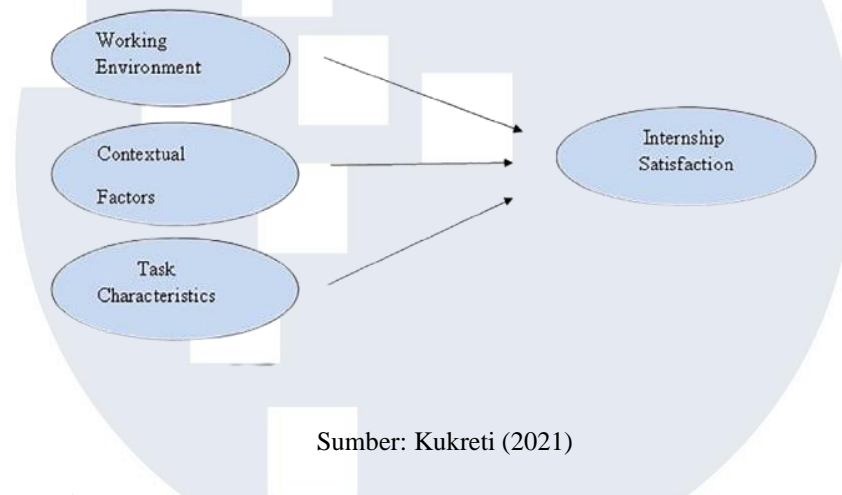
Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional yang menyenangkan, yang timbul dari penilaian personal terhadap situasi dan pengalaman kerja individu di dalam suatu organisasi (Lee et al., 2016).

2.1.5.1 Faktor Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Mencari tahu apa yang membuat orang merasa puas dengan pekerjaan mereka dapat menjadi isu yang kompleks. Menurut Arnold dan Feldman (1996), ada berbagai faktor yang membuat orang merasa positif atau negatif tentang pekerjaan mereka. Selain itu, beberapa karyawan mungkin puas dengan beberapa aspek pekerjaan mereka tetapi tidak puas dengan semua aspek lainnya (Mullins, 2002). Dalam skenario restoran cepat saji, banyak anggota staf melaporkan bahwa mereka puas dengan jam kerja

dan liburan tetapi ada faktor lain seperti pengawasan dan pekerjaan itu sendiri yang menyebabkan ketidakpuasan kerja mereka (Schenk, 2001).

2.2 Metode Penelitian



2.3 Hipotesis

2.3.1 Pengaruh *Work environment* terhadap *Internship satisfaction*

Kukreti (2021), dalam penelitiannya ditafsirkan sebagai hubungan positif antara lingkungan organisasi dan kepuasan magang. Empat pertanyaan terkait dengan lingkungan organisasi diajukan kepada responden. Hasilnya menunjukkan bahwa para mahasiswa mengembangkan keterampilan profesional mereka selama masa magang karena mereka dibimbing oleh *supervisor* di tempat kerja, dan *supervisor* membantu magang dalam proses magang mereka. Selama kursus magang, *supervisor* juga berbagi pengalaman berharga dengan mahasiswa magang. Skor rata-rata dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan organisasi mereka memiliki efek positif terhadap kepuasan magang mahasiswa. Untuk menentukan efek lingkungan organisasi terhadap kepuasan magang, Hipotesis 1 diuji menggunakan analisis statistik.

Ratna (2021), dalam penelitiannya hasil analisis data menunjukkan bahwa *work environment* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction*. Lane et al. (2010) menyatakan bahwa *work environment*, yang mencakup upah, jam kerja, otonomi kerja, struktur organisasi, dan komunikasi antara karyawan dan manajemen, dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Hal ini disebabkan oleh kemampuan lingkungan kerja dalam memberikan dukungan, kenyamanan, dan keamanan bagi karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Anasi (2020) juga mengonfirmasi bahwa lingkungan kerja yang positif dan bebas dari potensi kekerasan dan kecelakaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

H1: *Work environment* berpengaruh positif terhadap *Internship satisfaction*.

2.3.2 Pengaruh *Contextual factors* terhadap *Internship satisfaction*

Kukreti (2021), dalam penelitiannya ditafsirkan sebagai hubungan positif antara *Contextual factors* dan kepuasan magang. Empat pertanyaan terkait dengan faktor kontekstual diajukan kepada responden yang telah menyelesaikan magang mereka. Hasilnya menunjukkan bahwa faktor kontekstual merupakan parameter penting untuk mengembangkan kepuasan magang di bidang manajemen perhotelan. Lokasi hotel bersama dengan masa magang merupakan komponen penting dari kepuasan magang bagi para mahasiswa. Namun, organisasi seharusnya memperhatikan jam kerja yang tepat bagi mahasiswa magang, dan mereka seharusnya diberi penghargaan berupa remunerasi. Untuk mengevaluasi dampak faktor kontekstual terhadap kepuasan magang mahasiswa, hipotesis diuji menggunakan analisis statistik.

H2: *Contextual factorss* berpengaruh positif terhadap *Internship satisfaction*.

2.3.3 Pengaruh *Task characteristics* terhadap *Internship satisfaction*

Kukreti (2021), dalam penelitiannya ditafsirkan sebagai hubungan positif antara *Task characteristics* dan kepuasan magang. Empat pertanyaan terkait dengan domain karakteristik tugas diajukan kepada responden yang telah menyelesaikan magang mereka. Hasilnya menunjukkan bahwa kejelasan tugas dan komponennya memiliki dampak signifikan pada kepuasan magang mahasiswa manajemen perhotelan. Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa mahasiswa diberi penjelasan tentang tugas yang diberikan kepada mereka, dan *supervisor* di area yang bersangkutan membantu mahasiswa selama masa magang mereka. Pada saat yang sama, mahasiswa magang juga menyatakan bahwa mereka menerima umpan balik mengenai magang mereka dari *supervisor* area yang membantu dalam pembelajaran selama masa magang. Untuk mengevaluasi dampak kejelasan tugas terhadap kepuasan magang mahasiswa, hipotesis diuji menggunakan analisis statistik.

H3: *Task characteristics* berpengaruh positif terhadap *Internship satisfaction*.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berisi penjelasan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan. Sumber penelitian terdahulu dapat berasal dari skripsi, tesis, disertasi, maupun jurnal ilmiah.

Tujuan dari bagian ini adalah untuk memetakan atau mengetahui perbedaan atau celah penelitian yang bisa diperkaya oleh penelitian peneliti, baik dari segi isu, teori, metodologi. Bagian ini juga harus menjelaskan mengenai posisi penelitian peneliti dengan penelitian terdahulu (misalnya: mengkritisi, melengkapi, atau validasi).

No	Peneliti	Publikasi	Judul Penelitian	Temuan	Manfaat Penelitian
1	Kukreti, R., & Dani, R. (2021)	Elsevier	Menentukan peran lingkungan kerja, faktor kontekstual dan karakteristik tugas dalam kepuasan magang mahasiswa perhotelan	Secara keseluruhan, siswa mengembangkan keterampilan profesional selama menjalani magang, dan proses umpan balik tugas meningkatkan keterampilan para siswa.	Sebagai acuan untuk jurnal utama dalam penelitian



2	ALMIRA SHAUMI P	Repository UGM	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Lingkungan Pekerjaan, dan Faktor-Faktor Kontekstual Terhadap Kepuasan Magang Dengan Ekspresi Emosional Sebagai Variabel Moderasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan magang, karakteristik lingkungan pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan magang, dan faktor kontekstual tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan magang.	Temuan dari penelitian ini dapat memberikan wawasan praktis bagi organisasi, terutama dalam merancang program magang yang meningkatkan kepuasan di antara mahasiswa magang.
---	-----------------------	----------------	--	---	---

MULTIMEDIA
NUSANTARA

3	Shafira Vaniasari, Mirwan Surya Perdhana	Dipenogoro Journal of Management	KEPUASAN KERJA MAHASISWA MAGANG : STUDI LITERATUR	Berdasarkan kajian literatur secara sistematis dari penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan dan karakteristik lingkungan pekerjaan berhubungan positif signifikan terhadap kepuasan kerja.	Studi literatur ini juga dapat menjadi landasan bagi penelitian lebih lanjut dalam bidang kepuasan kerja mahasiswa magang. Ini dapat membuka jalan bagi penelitian empiris yang lebih mendalam untuk memahami lebih lanjut tentang faktor-faktor yang
---	--	----------------------------------	---	--	---

					mempengaruhi kepuasan kerja mahasiswa magang secara langsung.
--	--	--	--	--	---

UMIN

UNIVERSITAS
 MULTIMEDIA
 NUSANTARA

4	Ade Irma & Muhammad Yusuf (2020)	Jurnal FEB UNMUL	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai	Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima	Penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Ini membantu para pemangku kepentingan, termasuk manajemen perusahaan, untuk memahami faktor-
---	----------------------------------	------------------	---	--	--

					faktor apa yang dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja karyawan
--	--	--	--	--	--

UMMN

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

5	Haris Hermawan Pradana	Jurnal Manajemen UNS	PERAN LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN	Lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikansi pada kepuasan kerja yang ada di PDAM Surya Sembada Kota Surabaya	Penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana lingkungan kerja dan motivasi kerja saling berinteraksi dan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan
---	------------------------------	----------------------------	---	--	--