

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Gondorukem**

Gondorukem (resina colophonium) adalah olahan dari getah hasil sadapan pada batang tusam (Pinus). Gondorukem merupakan hasil pembersihan terhadap residu proses destilasi (penyulingan) uap terhadap getah tusam. Hasil destilasinya sendiri menjadi terpetin. Gondorukem merupakan residu yang tertinggal yang diperoleh dari getah pinus, selain itu ada produk tambahan berupa distilat (minyak terpetin). Minyak terpetin diperoleh dari 9-14% dari bahan getahnya sedangkan gondorukem dari 60-70% getahnya dengan pengolahan *steam distillation in step system* melalui proses sistem penguapan bertahap (Abdulgani, 2012).

Gondorukem yang dihasilkan di Indonesia diklasifikasikan menjadi beberapa mutu yang ditentukan oleh Badan Standardisasi Nasional. Klasifikasi mutu dalam standar penggolongan gondorukem harus memenuhi syarat mutu dan syarat khusus yang telah ditetapkan. Mutu gondorukem yang dihasilkan dari pengolahan getah pinus dapat diklasifikasikan menurut warna, titik lunak, kadar kotoran, dan kadar abu. Mutu gondorukem ditentukan dari hasil pengujian warna gondorukem. Warna gondorukem ialah warna yang ditetapkan dibandingkan dengan warna standar *Lovibond* yang terdiri atas 15 warna (XC, XB, XA, X, WW, WG, N, M, K, I, H, G, F, E, dan D). Kelas yang paling gelap yaitu kelas D digunakan untuk pembuatan minyak rosin, juga digunakan dalam industri linoleum dan vernis gelap. Kelas G dan K digunakan sebagai bahan “*sizing*” dalam industri sabun, bergantung pada kualitas sabun yang akan dibuat. Untuk

kualitas sabun yang baik bahkan digunakan kelas yang berwarna lebih pucat. Kelas yang berwarna lebih pucat dari K terutama W – C dan W – W digunakan untuk pembuatan vernis yang berwarna pucat. Penggunaan gondorukem lainnya, antara lain sebagai bahan pembuatan “*sealing wax*”, bahan peledak dan sebagai bahan pengganti resin lainnya, untuk pelapis alat-alat yang dipegang tangan, sebagai bahan penggosok senar alat musik gesek, sebagai bahan pencampur dalam proses penyolderan, dalam pembuatan cat, tinta cetak, semen kertas, bahan pelitur kayu, plastik, kembang api, bahan *waterproof* untuk karton, dan sebagainya (Khadafi *et.al*, 2014).

## **2.2 Kepuasan Kerja**

Pada dasarnya seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan memiliki rasa senang apabila dalam bekerja memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Kepuasan merupakan suatu perasaan yang dialami oleh seseorang, di mana ia merasa puas dan memiliki rasa senang apabila yang diharapkan telah terpenuhi atau apa yang ia terima melebihi apa yang diharapkan. Kerja merupakan suatu usaha seseorang untuk mencapai tujuan dengan memperoleh imbalan atau kompensasi dari hasil kerja di perusahaan tempatnya bekerja. Robbins (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap individu terhadap pekerjaannya untuk menilai seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat ditinjau dari dua sisi, dari sisi karyawan, kepuasan kerja dapat memunculkan perasaan menyenangkan dalam bekerja, sedangkan dari sisi perusahaan, kepuasan kerja karyawan meningkatkan produksi, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan dalam memberikan

pelayanan prima (Suwatno dan Priansa, 2011).

Menurut As'ad (2004) dalam Masykur dan Mardalis (2012) terdapat beberapa teori kepuasan kerja, yaitu *Discrepancy Theory*, *Equity Theory*, dan *Two Factor Theory*:

a) *Discrepancy Theory*

Teori ini dipelopori oleh Porter (1961). Porter mengemukakan bahwa untuk mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya ada (harapan) dengan kenyataan yang dirasakan (fakta).

b) *Equity Theory*

Dalam *equity theory*, kepuasan kerja seseorang tergantung apakah ia merasakan keadilan atau tidak atas sesuatu atau faktor penentu. Perasaan *equity* atau *inequity* atas suatu situasi diperoleh dengan membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun di tempat lain. Wexley dan Yulk (1977) yang dikutip oleh As'ad (2004) dalam Masykur dan Mardalis (2012) bahwa teori ini mengidentifikasi elemen *equity* meliputi tiga hal, yaitu:

(1) *Input*: Segala sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai sumbangan terhadap pekerjaannya (seperti pendidikan, pengalaman kerja dan kecakapan).

(2) *Out comes*: Segala sesuatu yang berharga yang dirasakan sebagai hasil dari pekerjaannya (gaji, status, dan penghargaan) *Comparison Person*: Perbandingan antara *input* dan *out comes* yang diperolehnya.

c) *Two Factor Theory*

Teori yang dikemukakan oleh Herzberg yang dikutip oleh As'ad (2004) dalam Melani dan Suhaji (2012) bahwa pada prinsipnya kepuasan kerja dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan variabel yang *continue*. Berdasarkan hasil penelitian Herzberg membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu:

(1) *Satisfiers* atau motivator, faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan yang terdiri dari: prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), pekerjaan itu sendiri (*work it self*), tanggung jawab (*responsibility*) dan pengembangan potensi individu.

(2) *Dissatisfiers* atau *hygiene factors*, yaitu faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan, seperti: Kebijakan dan administrasi perusahaan (*company policy and administration*), *supervision tehcnical*, jaminan kesejahteraan (*salary*), hubungan antar pribadi (*interpersonal relations*), kondisi kerja (*working condition*) *jobsecurity* dan status.

Kepuasan merupakan suatu perasaan yang dialami oleh seseorang, di mana seseorang merasa puas, memiliki rasa senang, dan kelegaan dikarenakan apa yang diharapkan telah terpenuhi atau bahkan apa yang diterima melebihi apa yang diharapkan. Seorang karyawan yang terpenuhi kebutuhannya dapat berdampak pada rasa puas terhadap pekerjaannya serta memiliki dorongan untuk bekerja lebih baik. Bagi karyawan kepuasan kerja dapat menimbulkan suatu perasaan menyenangkan dalam bekerja, sedangkan bagi perusahaan kepuasan kerja bermanfaat dalam usaha meningkatkan produksi, perbaikan sikap, kualitas layanan dan tingkah laku karyawan (Suwatno dan Priansa, 2011).

Gustomo (2009) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah satu di antara banyak faktor dominan yang membentuk komitmen karyawan kepada perusahaan. Mathis dan Jackson (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja sangat berperan dalam membentuk kedisiplinan, komitmen dan kinerja karyawan yang kemudian berpengaruh terhadap kualitas layanan dan produktivitas dalam usaha mencapai tujuan perusahaan.

### 2.3. Faktor SosialEkonomi Karyawan

Faktor sosial ekonomidisini berupa umur, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, jumlah tanggungan keluarga, jarak dari rumah ke lokasi kerja, jaminan kesejahteraan dan jam kerja.

#### **2.3.1 Umur**

Umur seorang karyawan berhubungan erat dengan ambisi dan kepuasan kerja yang dicapai. Pada kategori umur yang muda, sorang karyawan memiliki ambisi yang besar dalam perkerjaan yang sedang dilakukannya. Ambisi yang besar tersebut memungkinkan sulitnya tercapai kepuasan kerja karyawan karena ambisi yang dimiliki semakin bertambah di umur yang muda. Berbeda halnya dengan karyawan dengan kategori umur yang tua dimana karyawan dalam kategori umur ini memiliki ambisi dan pengharapan yang tidak besar dalam melakukan pekerjaannya sehingga kepuasan kerja lebih mudah tercapai. Belakangan ini karyawan berumur tua dianggap sebagai tenaga kerja yang kurang fleksibel dan menolak terhadap kemajuan teknologi pada zaman sekarang. Kondisi fisik yang kian menurun juga dianggap mempengaruhi produktivitas dan

kinerja kerja yang seringkali membuat perusahaan cenderung untuk merekrut karyawan berumur lebih muda. Semakin tua usia tenaga kerja, justru semakin kecil kemungkinan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Semakin lama bertahan disuatu organisasi justru karyawan berumur tua akan mendapatkan upah yang lebih tinggi, biaya liburan, dan tunjangan pensiun yang menjadi daya tarik untuk tetap tinggal (Robbins dan Judge, 2012). Terdapat beberapa alasan yang membuat karyawan berumur tua cenderung lebih terpuasakan, yaitu adanya pengharapan yang lebih rendah dan pengalaman yang lebih lama yang membuat karyawan memiliki penyesuaian yang lebih baik terhadap situasi kerja. Banyak karyawan berumur tua cenderung memperoleh kesempatan lebih besar untuk pemenuhan dan aktualisasi diri. Kondisi tersebut memungkinkan bagi karyawan berumur tua justru mendapatkan pekerjaan-pekerjaan yang lebih baik dibandingkan karyawan berumur muda (Wijono, 2014).

### **2.3.2 Tingkat Pendidikan**

Pendidikan adalah serangkaian kegiatan komunikasi antara manusia dewasa dengan anak didik secara tatap muka atau dengan menggunakan media dalam memberikan bantuan terhadap perkembangan anak seutuhnya, dalam arti supaya dapat mengembangkan potensinya secara semaksimal mungkin, agar menjadi manusia dewasa yang bertanggung jawab (Idris, 2012). Setiap karyawan dalam melakukan pekerjaannya di suatu perusahaan pasti menginginkan tercapainya kepuasan kerja. Salah satu faktor sosial yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah tingkat Pendidikan formal. Tingkat pendidikan formal di Indonesia meliputi tidak berpendidikan, SD, SMP, SMA, dan

Universitas. Semakin tinggi tingkat pendidikan formal karyawan akan mempengaruhi pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh setiap karyawan yang dapat membantu peringanan beban kerja seperti perencanaan, penyesuaian terhadap prosedur baru, pengetahuan terhadap teknologi baru dan, pengambilan keputusan dalam pekerjaan. Oleh karena itu tingkat pendidikan sangat penting dan sangat mendukung dalam terciptanya kepuasan kerja karyawan. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan harus mempertimbangkan tingkat pendidikan formal karyawannya. Perusahaan perlu memenuhi kebutuhan perusahaannya untuk bisa bersaing dan pencapaian tujuan, salah satunya dengan meng-*upgrade* tingkat pendidikan formal sesuai bidang dan keahlian yang dibutuhkan oleh masing-masing karyawan (Vertrizal, 2004).

### **2.2.3. Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Pengalaman usaha, terutama pekerjaan yang membutuhkan banyak keahlian, kecakapan dan inisiatif dalam bereaksi, sehingga menghasilkan produk yang lebih baik dilihat dari segi kuantitas dan kualitas. Seorang karyawan yang berpengalaman dalam bekerja tentunya dapat memahami seluruh pekerjaan yang diberikan baik dari segi kuantitas maupun kualitas pekerjaan. Sehingga karyawan tidak akan mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas meskipun dalam bidang yang baru dijalaninya, karena karyawan yang memiliki pengetahuan yang lebih luas terhadap pekerjaan sehingga memahami apa dan bagaimana tugas tersebut harus dilaksanakan.

Karyawan yang memiliki pengetahuan yang tinggi namun tidak memiliki keterampilan yang baik akan mengalami kesulitan dalam bekerja (Sulistiyowati, 2012).

Minimalkan kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan karyawan dapat lebih mudah dalam mencapai kepuasan kerjanya. Demikian pula halnya dengan karyawan yang memiliki keterampilan yang baik namun tidak didukung dengan tingkat pendidikan yang memadai akan menghambat pelaksanaan pekerjaan. Pengalaman kerja yang diidentikkan dengan masa kerja, yang dimaksud yaitu lama waktu seseorang menduduki jabatan pekerjaannya. Masa kerja yang lama menunjukkan pengalaman yang lebih dari seseorang dengan rekan kerja yang lain, besar kecilnya pengalaman kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam mengelola dan melaksanakan tugas. Umumnya perusahaan-perusahaan lebih cenderung memilih tenaga kerja yang lebih berpengalaman selalu akan lebih pandai dari mereka yang sama sekali tidak memiliki pengalaman (Yudistira, 2015).

Adanya pengalaman kerja tersebut akan memberikan pengetahuan dan keterampilan lebih bagi karyawan sehingga pekerjaan akan lebih cepat terselesaikan dengan lancar dan tepat waktu yang mampu tercapainya kepuasan kerja karyawan.

#### **2.3.4. Jumlah Tanggungan Keluarga**

Jumlah tanggungan keluarga yang dimaksud adalah jumlah banyaknya individu yang terdapat dalam suatu keluarga dan menjadi beban dalam upaya mencukupi berbagai jenis kebutuhan pokok untuk hidup yang harus dapat dipenuhi demi kelangsungan kehidupannya. Atas dasar uraian tersebut maka



tanggung keluarga menurut BKKBN Tahun 2008 adalah :

- a. Keluarga kecil : Jumlah anak 1-2 orang
- b. Keluarga Besar : Jumlah anak > 2 orang

Jumlah tanggungan keluarga yang tinggi memerlukan biaya hidup yang tinggi pula sehingga mempengaruhi ambisi dan alasan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya (Panudju, 2003). Semakin tinggi jumlah tanggungan keluarga seorang karyawan maka ambisi karyawan tersebut dalam pekerjaannya pun semakin besar. Besarnya ambisi yang dimiliki oleh seorang karyawan memungkinkan karyawan tersebut sulit memenuhi kepuasan kerja karena adanya tuntutan untuk bisa memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga yang ditanggung. Perusahaan perlu mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi oleh karyawan tersebut. Pemberian bonus, THR, dan jaminan kesejahteraan sesuai dengan jumlah tanggungan keluarga masing-masing karyawan bisa menjadi solusi. Opsi tersebut menjadi pendorong bagi perusahaan dalam mengupayakan tercapainya kepuasan kerja karyawan dalam faktor pemenuhan kebutuhan jumlah tanggungan keluarga (Vita, 2016).

### **2.3.5. Jarak dari Rumah ke Lokasi Kerja**

Jarak dari rumah ke lokasi kerja merupakan jarak yang harus ditempuh oleh seorang karyawan guna bisa sampai ke perusahaan atau tempat dia bekerja. Karyawan pada umumnya lebih memilih lokasi kerja yang tidak jauh dari rumahnya ketimbang lokasi kerja yang jauh dari rumahnya. Semakin dekat lokasi kerja karyawan dengan rumahnya maka pengeluaran biaya untuk transportasi dapat dikurangi sehingga diharapkan akan mampu tercapainya kepuasan kerja

karyawan (Sulistiyowati, 2012).

Jarak dari rumah ke lokasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Untuk mencapai kepuasan kerja karyawan, maka diperlukan penghargaan serta kompensasi terhadap karyawan dengan jarak dari rumah ke lokasi yang lebih jauh dengan cara memberi tunjangan transportasi kepada karyawan dengan lokasi rumah yang jauh dari lokasi kerja. Kompensasi dan penghargaan mampu menunjang kebutuhan karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri (Kasenda, 2013). Penghargaan dan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan diharapkan bisa meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

### **2.3.6. Jaminan kesejahteraan**

Jaminan Kesejahteraan merupakan segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan terhadap tenaga kerjanya guna meningkatkan kesejahterannya (Yanika, 2011). Jaminan kesejahteraan diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektivitas produksi. Jaminan kesejahteraan merupakan faktor yang sangat berpengaruh didalam masalah kepuasan kerja karyawan. Bila kepuasan kerja tenaga kerja rendah maka tingkat jaminan kesejahteraan juga rendah dan demikian juga sebaliknya. Jaminan kesejahteraan sangatlah perlu bagi karyawan karena biaya hidup sekarang semakin mahal. Contohnya harga sembako makin hari makin naik. Kalau hanya mengandalkan gaji tidaklah tercukupi. Di samping memenuhi kebutuhan-kebutuhan tingkat rendah (makanan, perumahan),

uang dapat merupakan simbol dari capaian (*achievement*), keberhasilan, dan pengakuan/penghargaan. Lagi pula uang mempunyai kegunaan sekunder. Itulah sebabnya di negara-negara maju tingkat jaminan kesejahteraannya tinggi karena disebabkan oleh tingkat kepuasan kerja tenaga kerja yang juga tinggi (sukwiaty, 2007).

### **2.3.7. Jam kerja Terhadap**

Jam Kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan atau malam hari. Jam Kerja bagi para pekerja di sektor swasta diatur dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, khususnya pasal 77 sampai dengan pasal 85. Pasal 77 ayat 1, UU No.13/2003 mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja. Ketentuan jam kerja ini telah diatur dalam 2 sistem, yaitu:

1. 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerjadalam 1 minggu; atau
2. 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerjadalam 1 minggu.

Penetapan jam kerja yang tidak berlebihan oleh perusahaan akan memungkinkan tercapainya kepuasan kerja karyawan. Penetapan jam kerja yang tepat akan memberikan waktu luang kepada karyawan. Waktu luang tersebut bisa dimanfaatkan oleh karyawan guna melepas penat setelah bekerja, interaksi sosial dengan keluarga dan lingkungan, serta dapat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan sampingan guna menambah pendapatan (Djiuta,2011). Pemenuhan kebutuhan ekonomi dan sosial tersebut dapat

membantu perusahaan dalam mencapai kepuasan kerja karyawan.

