

BAB II

KAJJIAN PUSTAKA

1.1 Review Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

Peneliti ini berfokus pada Audit Operasional atas keuangan, Fungsi Sumberdaya Manusia bidang pemasaran, Kepuasan Kinerja Karyawan dibidang penjualan, yang sebelumnya telah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Hasil dari penelitian tersebut memberikan wawasan terkait dengan teori, ilmu, serta dapat memberikan atau masukan terhadap peneliti selanjutnya. Berikut adalah penjelasan mengenai hasil dari penelitian terdahulu dengan tema kepuasan kinerja karyawan :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul	Objek/ analisis	Variabel	Metode Analisis	Hasil
1	(Dennis, 2018)	Pengaruh Audit Operasional Dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan	PT.Graha Lestari/ 1. Audit Operasional 2. Pengendalian Manajemen 3. Kepuasan Kinerja	Pangan	SPSS (Linier Berganda)	1. Audit Operasional berpengaruh signifikan terhadap kierja karyawan 2. Pengendalian manajemen berpengaruh signifikan terhaap kinerja karyawan 3. Audit operasional dan sistem pengendalian manajemen

No	Nama (Tahun)	Judul	Objek/ analisis	Variabel	Metode Analisis	Hasil
						berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2	(Musli m, 2017)	Audit Operasional Terhadap Fugsi Sumber Dya Manusia	Hotel "X" Surabaya	1.Audit Operasional 2.Fungsi Sumber Daya Manusia	SEM (Structural Equation Modeling)	Ditemukan kelemahan-kelemahann yang harus diperbaiki. 1.Stuktur organisasi yang jarang diperaiki 2. Penggaran budget 3.Program pelatihan 4. Penilaian kinerja 5. Memiliki program kesehatan tetapi kurang
3	(Fitriani, 2022)	Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan	PT. Burger Sari Indonesia Medan/ Malang	1.Audit Manajemen 2.Sumber Daya Manusia 3.Kinerja Karyawan	SPSS (Rekgresi Berganda)	1.Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Berpegaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawann

No	Nama (Tahun)	Judul	Objek/ analisis	Variabel	Metode Analisis	Hasil
4	(Alif, 2023)	Penerapan Audit Sumber Daya Manusia dalam Menilai Kepuasan Kerja Karyawan Produktifitas Karyawan	PT.Fajar Makmur/	Alif	Kualitatif (Wawancara)	Adanya langkah dan tahapan audit manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada karyawan
5	(Septian i et al., 2015)	Penerapan Audit Operasional Atas Manajemen Fungsi SDM Untuk Menilai Kinerja Karyawan	PT.Pioner Mill Industries Sidoarjo/	Mill	Kualitatif	1.Penerapan Audit Operasional Manajemen Fungsi Sumer Daya Manusia Untuk Menilai Kinerja Karyawan Sangat Diperlukan Oleh Perusahaan Untuk Mendukung sistem penilaian kinerja di perusahaan 2. Kondisi kinerja karyawan pada PT.Pioneer Flour Mill

No	Nama (Tahun)	Judul	Objek/ analisis	Variabel	Metode Analisis	Hasil
						Industries menjadi tidak efektif dan tidak efisien dikarenakan masih banyak kelemahan-kelemahan yang ditemukan di dalam perasional persahaan
6	(Saulian, 2022)	Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	PT.Megah Surya Pertiwi / 1.Sumber Daya Manusia 2.Kepuasan Kerja Kinerja Karyawan 3.Kinerja Karyawan		PLS (Partial Least Square)	1.Sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Kepuasan kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 2.1 di atas, yang menjadi perbedaan dari penelitian terdahulu yaitu terletak pada objek penelitian. Objek pada penelitian ini adalah PT. Erajaya Swasembada Kota Malang, tidak hanya itu yang membedakan yaitu peneliti ini lebih memfokuskan kearah Audit Operasional atas keuangan, Fungsi Sumberdaya Manusia bidang pemasaran, Kepuasan Kinerja Karyawan pada bidang penjualan. Sedangkan persamaan pada penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang variabel Audit Operasional, Fungsi Sumber Daya Manusia, dan Kepuasan Kinerja Karyawan.

1.2 Landasan Teori

2.2.1 Teori Kepuasan Kerja (*job satisfaction theory*)

a. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*)

Teori ini pertama kali diperoleh oleh Porter (1961). Porter mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kemudian Locke pada tahun (1969) mengembangkan teori ini menyatakan untuk mengukur kepuasan kinerja dengan menghitung selisih yang tergantung antara harapan, kebutuhan, atau nilai dengan apa yang menurut perasaan, persepsinya yang telah diperoleh atau yang telah terpenuhi melalui pekerjaan (Indrasari, 2017).

b. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Menurut (Indrasari, 2017) *Equity theory* dikembangkan oleh Adams (1963) menyatakan bahwa teori ini menekankan bahwa ego manusia selalu mendambakan keadilan pemberian hadiah maupun hukuman terhadap perilaku yang relative sama. Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif. Jika prinsip ini diterapkan dengan baik oleh pimpinan semangat kerja bawahan cenderung akan meningkat.

c. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Menurut (Indrasari, 2017) Herzberg yang dikenal sebagai pengembang teori kepuasan kerja yang disebut teori dua faktor, menurut teori ini terdapat dua faktor pengukur kepuasan dan tidak kepuasan kerja karyawan yaitu :

1. Faktor *maintenance* atau *dissatisfaction factor*, adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan tunjangan yang diberikan kepada karyawan.

2. Faktor motivator atau *satisfaction factor* menyangkut kebutuhan psikologis karyawan, faktor ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi karyawan

d. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kinerja Karyawan

Menurut (Sutrisno, 2019) banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan yang meliputi tiga faktor antara lain individual, sosial dan financial.

2.2.2 Audit Operasional

Menurut (Arens et al., 2014) Audit Operasional merupakan proses atas bagian manapun dari prosedur dan metode operasi, pada bagian keuangan suatu organisasi untuk menilai efisiensi dan efektifitasnya, sedangkan menurut (Ramli et al., 2018) *Operational audit* atau Audit operasional adalah pemeriksaan atas semua atau sebagian prosedur dan metode operasional suatu organisasi untuk menilai efisiensi, efektivitas, dan keekonomiannya. Audit operasional biasa dilakukan oleh pihak manajemen untuk mencari rekomendasi perbaikan untuk meningkat kinerja organisasi. Dalam beberapa literatur, audit operasional sering disebut dengan *management audit* Audit operasional atau audit manajemen ini merupakan yang ruang lingkungnya sangat luas yang dapat meliputi seluruh fungsi dalam organisasi, mulai dari pemasaran produksi atau operasi, organisasi dan SDM, dan sebagainya.

Audit operasional adalah unit operasional internal yang secara lebih khusus dan mendalam menyoroiti aspek pengendalian pada kegiatan operasional dengan cara mengkaji mengevaluasi kegiatan operasional sebagai upaya untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi serta kesesuaian terhadap kebijakan setiap operasi yang dilakukan.

1. Indikator Audit Operasional

Menurut (Arens et al., 2014) menyatakan indikator audit operasional :

- Audit atas pengendalian ketaatan
- Audit atas penilaian kehematan
- Dayaguna

2.2.3 Fungsi Sumber Daya Manusia

Menurut (Sutrisno, 2019) Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi SDM pada bagian pemasaran berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Bagaimanapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia menciptakan nilai komparatif tetapi juga kompetitif-generatif dan inovatif.

1. Indikator Fungsi Sumber Daya Manusia

Menurut (Sutrisno, 2019) menyatakan indikator Sumber daya manusia:

- Rekrutmen
- Pengembangan SDM
- Pelatihan
- Pemeliharaan SDM

2.2.4 Kepuasan Kinerja Karyawan

Menurut (Indrasari, 2017) kepuasan kerja memberikan reaksi yang komperatif dari kepuasan kinerja yang meliputi reaksi atau sikap agresif, efektifitas dan *evaluative* dan menyatakan bahwa kepuasan kinerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari seseorang yang mengasilkan apresiasi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan karyawan. Sedangkan menurut Sutrisno, (2019) kepuasan kinerja karyawan sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan karyawan sehingga menimbulkan suatu bentuk emosional yang berwujud perasaan senang, puas ataupun tidak puas kepuasan kinerja juga merupakan suatu sikap dari awal terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal yang menyangkut fisik dan psikologis. Kepuasan kinerja dalam rangka usaha meningkatkan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan dan tingkah laku karyawan.

1. Indikator Kepuasan Kinerja Karyawan

Menurut (Indrasari, 2017) indikator kepuasan kinerja karyawan:

1.3 Pekerjaan itu sendiri

1.4 Supervisor

1.5 Rekan kerja

1.3 Kerangka Pikir Dan Hipotesis

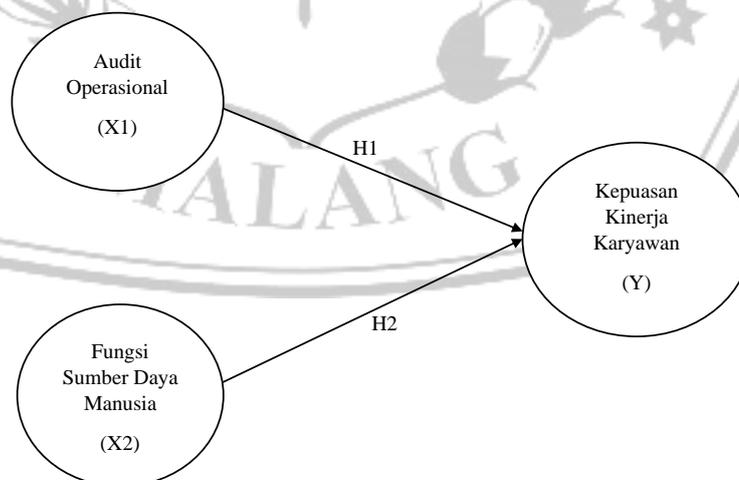
Kerangka pikir dalam penelitian ini adalah ingin melihat hubungan Audit Operasional atas keuangan terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan pada bidang penjualan, selanjutnya ingin melihat hubungan Fungsi Sumber Daya Manusia bidang pemasaran terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan pada bidang penjualan. Dan yang terakhir ingin melihat hubungan Audit Operasional atas keuangan dan Fungsi Sumber Daya Manusia di bidang pemasaran terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan pada bidang penjualan.

Berdasarkan dari teori -teori yang sudah dijelaskan diatas beserta referensi dan penelitian terdahulu maka disusun sebuah kerangka pikir sebagai berikut:

Berdasarkan gambar 2.1 kerangka pikir dibawah menjelaskan tentang model Kepuasan Kinerja Karyawan dibidang penjualan sebagai variabel dependen yang dipengaruhi secara langsung oleh Audit Operasioanl atas keuangan dan Fungsi Sumber Daya Manusia bidang pemasaran sebagai variabel independent.

Gambar 2.3

Kerangka Pikir



Keterangan Gambar:

H1 : Audit Operasional atas keuangan berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan dibidang penjualan

H2 : Fungsi Sumber Daya Manusia bidang pemasaran berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan pada bidang penjualan

1.4 Pengembangan Hipotesis

1.4.1 Audit Operasional atas keuangan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan pada bidang penjualan.

Hubungan Audit Operasional atas keuangan terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan pada bidang penjualan

Kepuasan kinerja karyawan adalah keadaan emosional yang menggambarkan perasaan senang atau tidaknya pada hasil kerja yang telah diperoleh atau yang telah dihasilkan oleh para karyawan dalam bekerja ataupun tidak terjadinya titik temu antara nilai belas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan Sutrisno, (2019). Kepuasan kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individual akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda- beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu Akbar et al., (2016). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Anjani et al., (2022) pengaruh Audit operasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kinerja karyawan. (Pramessti et al., 2017) Audit Operasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kinerja karyawan. Pengaruh audit operasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kinerja berdasarkan uraian tersebut maka di hipotesiskan:

H1: Audit operasional atas keuangan berpengaruh positif terhadap kepuasan kinerja karyawan pada bidang penjualan.

1.4.2 Fungsi Sumber Daya Manusia dibidang pemasaran berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan pada bidang penjualan.

Hubungan sumberdaya manusia dibidang pemasaran terhadap kepuasan kinerja pada bidang penjualan.

Fungsi Sumber daya manusia adalah semua manusia yang terlibat didalam suatu organisasi dan mengupayakan terwujudnya tujuan organsasi, sumberdaya manusia adalah manusia yang bersumberdaya yang merupakan kekuatan atau *power* atau yang memiliki potensi, kontribusi dan peran yang berpengaruh untuk membangun masyarakat Student et al., (2021) Kepuasan kinerja karyawan yang mencakup berbagai hal seperti konisi dan kecenderungan perilaku seseorang dan juga sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaanya, kepuasan kerja di nikmati dalam pekerjaasnn dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan Student et al., (2021).Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukann, Daya et al., (2012) sumber daya manusia berpengaruh poitif terhadap kepuasan kinerja.Wongkar et al., (2018) sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kepuasan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dihipotesiskan sebagai berikut:

H2: Fungsi Sumber daya manusia dibidang pemasaran berpengaruh positif terhadap Kepuasan kinerja karyawan pada bidang penjualan