

BAB II
LANDASAN TEORI, PENELITIAN SEBELUMNYA, DAN KERANGKA
PEMIKIRAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Menurut Dessler (2015:3), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Menurut Simamora dalam Sutrisno (2015:5), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Menurut Handoko dalam Purnaya (2016:2) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Menurut Sutrisno (2017:3) sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa).

Jadi, manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Fungsi Manajerial

Menurut Flippo (2013:30) fungsi manajerial adalah sebagai berikut :

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan mempunyai arti penentuan mengenai program tenaga kerja yang akan mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Organisasi dibentuk dengan merancang struktur hubungan yang mengaitkan antara pekerjaan, karyawan, dan faktor-faktor fisik sehingga dapat terjalin kerjasama satu dengan yang lainnya.

c. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan terdiri dari fungsi *staffing* dan *leading*. Fungsi *staffing* adalah menempatkan orang-orang dalam struktur organisasi, sedangkan fungsi *leading* dilakukan pengarahannya sumber daya manusia agar karyawan bekerja sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

d. Pengawasan (*Controlling*)

Adanya fungsi manajerial yang mengatur aktifitas-aktifitas agar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan organisasi sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, bila terjadi penyimpangan dapat diketahui dan segera dilakukan perbaikan.

2. Fungsi Operasional

Menurut Priansa (2014:27) fungsi operasional manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

a. Pengadaan Pegawai

Fungsi ini berkaitan dengan penentuan kebutuhan pegawai, penarikannya, seleksi dan penempatannya. Penentuan kebutuhan pegawai berkaitan dengan mutu dan jumlah pegawai. Sedangkan seleksi dan penempatan menyangkut masalah memilih dan menarik pegawai, pembahasan pada formulir di surat lamaran, dan tes psikologis.

b. Pengembangan

Fungsi ini berkaitan dengan pegawai baru yang perlu dibina dan dikembangkan. Tujuan dari pengembangan ini adalah untuk meningkatkan keterampilan melalui latihan yang diperlukan untuk dapat menjalankan pekerjaan dengan baik.

c. Kompensasi

Kompensasi adalah sebagai pemberian penghargaan kepada pegawai dengan sumbangan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Kompensasi ini biasanya diterima pegawai dalam bentuk uang dan tunjangan.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah penyesuaian sikap-sikap, keinginan pegawai, dengan keinginan organisasi masyarakat. Dalam hal ini, pegawai diminta mengubah kebiasaan dan sikap-sikap lainnya yang kurang menguntungkan bagi organisasi sehingga ada niat dan kemauan untuk menyesuaikan dengan keinginan serta tujuan organisasi.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah usaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada. Apa yang sudah diterima dan pernah dinikmati pegawai hendaknya tetap dipertahankan.

f. Pensiun

Pensiun adalah fungsi terakhir dari manajemen kepegawaian. Fungsi ini berhubungan dengan pegawai yang sudah lama bekerja pada organisasi. Fungsi ini menjamin pegawai-pegawai yang akan pensiun.

3. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Larasati (2018:7) Manajemen seperti kita ketahui adalah ilmu yang memberikan kita pengetahuan tentang cara-cara menyelesaikan masalah dan pencapaian tujuan menggunakan orang lain. Oleh karenanya pada pengetahuan peranan manajemen

sumber daya manusia sehingga dapat mengetahui pentingnya sumber daya manusia, yang merupakan inti dari manajemen itu sendiri.

1. Melakukan analisis jabatan (mendapatkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *Job Description, Job Specification, Job Requirement*, dan *Job Evaluation*.
2. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan rekrutmen (menempatkan penarikan, seleksi), dan penempatan karyawan yang berdasarkan *prinsip the right man in the right place and the right job*.
3. Menetapkan upah gaji dan cara memberikan kompetensi, memberikan insentif.
4. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, mutasi, pensiun dan pemberhentian.
5. Mengatur program pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
6. Membangun komitmen kerja.
7. Mensosialisasikan, melaksanakan dan mengevaluasi pelaksanaan K3.
8. Menyelesaikan perselisihan antar karyawan atau perselisihan perburuhan.
9. Menyelesaikan keluhan dan relationship karyawan.

10. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
11. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
12. Memonitor undang-undang perburuhan dan kebijakan balas jasa perusahaan sejenis.

4. Tugas Pokok Sumber Daya Manusia

Aktivitas manajer dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, mengingat peran pentingnya manajemen sumber daya manusia pada sebuah perusahaan, selain 4 fungsi utama manajemen sumber daya manusia yang sudah dijelaskan di atas ada pula tugas pokok yang mesti diemban. Secara singkat, tugas pokok manajemen sumber daya manusia bisa dijelaskan sebagai berikut:

1. Melakukan pengawasan terhadap proses perekrutan, seleksi, wawancara, dan penempatan sejumlah tenaga kerja baru.
2. Mengkoordinasi tenaga kerja yang berbakat dan memiliki keahlian sesuai yang diharapkan perusahaan.
3. Menghubungkan pihak manajemen dengan tenaga kerja.
4. Memberi pelayanan kepada tenaga kerja.
5. Memberikan masukan atas kebijakan-kebijakan perusahaan.
6. Melakukan pengawasan terhadap kinerja tenaga kerja khusus dan juga staf pendukung.

7. Mengatasi permasalahan-permasalahan mengenai ketenagakerjaan.

5. Tanggung Jawab Manajemen Sumber Daya Manusia

Agar perusahaan bisa berjalan dengan baik dan bahkan mengalami perkembangan yang cukup signifikan, ada beberapa tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh tim manajemen sumber daya manusia dengan baik, antara lain:

1. Mendesain Struktur dan Tugas dalam Organisasi

Tugas ini dimulai dengan mengidentifikasi masing – masing pekerjaan dalam perusahaan dan keterampilan serta kompetensi masing – masing tenaga kerja, sehingga mereka dapat ditempatkan di departemen dan pekerjaan yang tepat.

2. Mengorganisasikan Sumber Daya

Dalam tugas ini, tanggung jawab manajemen sumber daya manusia adalah menganalisa kebutuhan akan tenaga kerja, pengadaan karyawan baru (termasuk pemasangan pengumuman lowongan kerja, wawancara, tes dan pengelolaan kontrak kerja) dan juga mengembangkan kemampuan dan orientasi tenaga kerja, pemberhentian, pensiun dan pengunduran diri.

3. Menilai Kinerja Karyawan

Tugas ini termasuk melakukan monitor dan evaluasi sehingga ditemukan apakah terdapat kemajuan atau justru kemunduran

dalam organisasi karena kinerja tersebut.

4. Mengembangkan Karyawan

Tanggung jawab yang harus dipenuhi manajemen sumber daya manusia dalam hal ini adalah mempersiapkan dan mengadakan pelatihan, pembinaan dan bahkan pendidikan yang dapat meningkatkan kemampuan karyawan dan mengembangkan karirnya.

5. Mengatur Penghargaan untuk Karyawan

Tanggung jawab yang diemban oleh Manajemen SDM dalam hal ini adalah bagaimana departemen ini dapat membangun sistem pemberian upah yang adil dan sesuai dengan apa yang telah dikejakan karyawan.

2.1.2 Kepuasan Kerja Karyawan

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Sinambela (2016:303) kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja dan kerja itu sendiri.

Menurut Bagia (2015:123) kepuasan kerja merupakan bagian kepuasan hidup yang berhubungan dengan perasaan dan sikap umum dari seorang pekerja terhadap pekerjaannya.

Priansa (2014:291) kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang / suka atau tidak senang / tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

Dari definisi-definisi para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dengan mempertimbangkan dan menilai segala aspek yang ada didalam pekerjaan, sehingga timbul dalam dirinya suatu perasaan bahagia atau tidak bahagia terhadap situasi kerja, lingkungan kerja, dan rekan kerja. Apa yang dirasakan oleh karyawan tersebut bisa positif atau negatif tergantung persepsi terhadap pekerjaannya.

2. Teori Kepuasan Kerja

Teori Perbandingan (*Discrepancy Theory*) Teori perbandingan (*discrepancy theory*) pertama kali dikemukakan oleh Porter yang berpendapat bahwa untuk mengukur kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara membandingkan antara hal yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai.

Menurut Porter dalam Bagia (2015:125) menjelaskan kelima dimensi kepuasan kerja dalam teori discrepancy tersebut sebagai berikut:

- a. *Pay* merupakan sikap pekerja terhadap imbalan berupa gaji, upah dan bonus yang diterimanya setelah ia membandingkannya dengan rekan lain, baik yang ada didalam maupun diluar organisasi tempat bekerja.
- b. *Work itself* yaitu sikap pekerja terhadap karakteristik pekerjaan, seperti variasi keterampilan, identitas tugas , signifikansi tugas, dan umpan balik kerja.
- c. *Promotion* yaitu kesempatan untuk maju atau berprestasi dalam jenjang karir.
- d. *Co-worker* yaitu kesempatan yang dimiliki oleh pekerja yang bekerja sama dengan pekerja lainnya, sehingga mereka dapat bertukar pikiran dan mendiskusikan masalah-masalah yang dihadapi dalam bekerja.
- e. *Worker condition* yaitu mencakup semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang ada ditempat kerja.

3. Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Porter dalam Bagia (2015:125), mengemukakan adanya beberapa yaitu:

a. Gaji (*Pay*)

Gaji merupakan salah satu bentuk dari kompensasi finansial yang diterima karyawan pada periode waktu tertentu atas kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi yang dirancang dan dikelola dengan prinsip adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dengan dapat memenuhi kebutuhan primer serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi. Sistem penggajian merupakan fungsi kompensasi dari manajemen sumber daya manusia yang perlu mendapat perhatian penting dari suatu organisasi baik yang berorientasi pada *profit* maupun *nonprofit*.

b. Pekerjaan Itu Sendiri (*Work Itself*)

Menurut porter dalam bagia, *work itself* adalah sikap pekerja terhadap karakteristik pekerjaan, seperti variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi, dan umpan balik kerja.

c. Promosi (*Promotion*)

Promosi yaitu kesempatan untuk maju atau berprestasi dalam jenjang karir. Hal ini juga dipertegas oleh Noe et al bahwa

promosi merupakan proses pemindahan dan penempatan seorang karyawan pada posisi jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya yang memberikan tantangan, tanggungjawab, otoritas, status dan imbalan yang lebih besar dari jabatan yang mereka duduki sebelumnya.

d. Rekan Kerja (*Coworkers*)

Coworkers adalah kesempatan yang dimiliki oleh pekerja untuk bekerjasama dengan pekerja yang lainnya, sehingga mereka dapat bertukar pikiran dan mendiskusikan masalah-masalah yang dihadapi dalam bekerja. Kelompok kerja (*work group*) juga melayani sistem dukungan sosial untuk para pekerja.

e. Kondisi Kerja (*Working Conditions*)

Working conditions itu mencakup semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang ada ditempat kerja. Kondisi kerja menjadi faktor kepuasan kerja pegawai seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan dan kebisingan, rencana pekerjaan, kebersihan tempat kerja, dan peralatan serta perlengkapan yang memadai.

4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan

Menurut Gilmer dalam sinambela (2016:309), terdapat 10 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut :

a. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

b. Keamanan kerja

Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi pegawai pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan pegawai selama kerja.

c. Gaji

Lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

d. Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, serta actor ini yang menentukan kepuasan kerja pegawai.

e. Pengawasan (*supervise*)

Bagi pegawai, supervisor dianggap sebagai figure ayah sekaligus atasannya. Supervise yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*.

f. Faktor interinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya, serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

g. Kondisi kerja

Termasuk disini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyorotan, kantin, dan tempat parkir.

h. Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan, tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam pekerjaan.

i. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antara pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini, adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi pegawainya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaan.

j. Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

5. Dampak kepuasan kerja pada kinerja pegawai

a. Kepuasan kerja dan kinerja

Davis dan Newstrom dalam Sinambela (2016:312), mengemukakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi selamanya akan menimbulkan prestasi yang tinggi, tetapi asumsi ini tidak benar, bukti yang memberi kesan menjadi lebih akurat bahwa produktivitas itu mungkin menimbulkan kepuasan.

b. Kepuasan kerja dan kemangkiran

Stephen Robbins dalam Sinambela mengemukakan bahwa dijumpai suatu hubungan yang secara konsisten positif antara kepuasan dan kemangkiran, tetapi korelasi itu sedang saja, biasanya koefisiensinya kurang dari 0,40.

c. Kepuasan kerja dan keluar masuknya pegawai.

Kepuasan juga dihubungkan secara negative dengan keluar masuknya pegawai. Meskipun demikian masih ada saja faktor-faktor lain, seperti kondisi pasar, penghargaan mengenai kesempatan kerja alternative, dan panjangnya masa kerja dalam organisasi itu merupakan kendala yang penting pada keputusan untuk meninggalkan pekerjaan sekarang.

d. Kepuasan kerja dan pencurian

Terjadinya gejala pencurian memang tidaklah hanya dipengaruhi oleh ketidakpuasan pegawai, tetapi oleh banyak faktor lain yang mendorong pegawai melakukan hal tersebut.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan analisis faktor-faktor kepuasan kerja karyawan dapat dilihat pada tabel 2.1 sebagai berikut :

- a. Jurnal Penelitian tahun 2016 Aisha Tiara Permata Sari, Ella Jauvani Sagala, S.Psi, M.Sc.Psikolog, jurusan Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika dengan judul “Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus : PT Wilmar Nabati Indonesia)”.
- b. Jurnal Penelitian tahun 2015 Sandriani dan Moris Adidi Yogia, jurusan Administrasi Bisnis dengan judul “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Perkebunan pada PT Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I Kab. Indragiri Hulu”.
- c. Jurnal Penelitian tahun 2018 Nurfrida Pratomo Putri, Ayun Sriatmi, Eka Yunila Fatmasari, jurusan Administrasi dan Kebijakan Kesehatan dengan judul “Faktor-faktor yang berhubungan dengan Kepuasan Kerja Perawan Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang.”
- d. Jurnal Penelitian tahun 2016 Fayakun Musahidin dan Suhartini, jurusan Teknik Industri dengan judul “Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan di PT Sruyagita Nusaraya”.

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Statistik Jurnal	Judul	Hasil penelitian
1	Aisha Tiara Permata Sari ISSN : 2355-9357 Vol.3, No.3	Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus: PT. Wilmar Nabati	a. Kepuasan Kerja Karyawan PT Wilmar Nabati Indonesia, menurut hasil analisis data diperoleh persentase kepuasan

	December 2016	Indonesia) <i>Analys Of Factor Influencing Job Satisfaction Of Employees</i> (Case Study: PT. Wilmar Nabati Indonesia)	karyawan sebesar 40,4%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan karyawan termasuk dalam kategori rendah. b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan PT Wilmar Nabati Indonesia, berdasarkan hasil analisis faktor dari 31 item pernyataan yang dijadikan variabel dalam proses pengolahan data, terbentuk enam faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Wilmar Nabati Indonesia. Selain itu diperoleh tingkat keragaman data sebesar 68,454%.
2	Sandriani dan Moris Adidi Yogia ISSN : 2502-1419 Jurnal Valuta Vol 1 No 2, Oktober 2015, 233-249	Faktor-faktir yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Perkebunan pada PT Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I Kab. Indragiri Hulu	Dari keseluruhan tanggapan atau jawaban responden, mengenai faktor-faktor kepuasan kerja karyawan bagian perkebunan pada PTPN V Kebun Air Molek I Kab. Indargiri Hulu yang ditinjau dari penilaian Pekerjaan yang Menantang dikategorikan Cukup Memuaskan.
3	Nurfrida	Faktor-faktor yang	Hasil penelitian

	<p>Pratomo Putri, dkk (2018) ISSN: 2356-3346 JURNAL KESEHATAN MASYARAKAT (e-Journal) Volume 6, Nomor 4, Agustus 2018</p>	<p>berhubungan dengan Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang</p>	<p>menunjukkan responden memiliki pengakuan yang baik (55%), memiliki tanggung jawab yang baik (55%), memiliki pengembangan potensi yang baik (60%), memiliki kesempatan promosi yang baik (51,3%), memiliki penghasilan baik (66,3%), memiliki kondisi kerja baik (60%), mendapat kebijakan dan administrasi rumah sakit baik (82,5%), memiliki interaksi antar individu (90%), dan memiliki supervisi yang baik (93,86%).</p>
4	<p>Fayakun Musahidin Vol. 2 No. 1 Juni 2016 P-ISSN No. 2460 – 5972 E-ISSN No. 2477 – 6165</p>	<p>Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan di PT Suryagita Nusaraya Dengan Metode Regresi Linear Berganda</p>	<p>Faktor yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Suryagita Nusaraya adalah faktor status pekerjaan dengan nilai koefisien regresi sebesar 1,095. Hal ini menunjukkan apabila pendapat responden terhadap status akan mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka akan menaikkan kepuasan karyawan sebesar 1,095.</p>

Sumber : dikembangkan untuk penelitian ini, 2019

2.3 Kerangka Pemikiran Penelitian

Kerangka pemikiran yang penulis gunakan dalam meneliti analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dijelaskan pada gambar 2.1 sebagai berikut.



Sumber: Data diolah oleh Penulis tahun 2019

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:63), hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan, penolakan atau penerimaan suatu hipotesis tersebut tergantung dari hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang dikumpulkan, kemudian diambil satu kesimpulan.

Sehubungan dengan permasalahan yang telah dikemukakan dan kemudian memperhatikan teori-teori yang ada, maka penulis dapat mengemukakan hipotesis sebagai jawaban sementara dari penelitian ini adalah:

1. Diduga faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada PT Shimabu Mitra Perkasa Makmur adalah kesempatan untuk maju, keamanan bekerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan dan atasan, intrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam bekerja, komunikasi, fasilitas.
2. Apakah Kompensasi (X_1) dan Keamanan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Ho: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi (X_1) dan keamanan kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi (X_1) dan keamanan kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).