

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Landasan Teori

Landasan teori adalah berkaitan dengan teori-teori yang digunakan sebagai bahan kajian dalam penelitian ini. Teori-teori tersebut ialah Sumber Daya Manusia, kepuasan kerja, faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, apakah faktor tersebut dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Adapun teori-teori tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

2.1.1 Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (aset) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik. Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan/lembaga dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisiensi untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Dessler (2015:4), manajemen sumber daya manusia merupakan proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengkompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan kerja serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:2),

manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Beberapa para ahli lainnya juga berpendapat lain mengenai manajemen sumber daya manusia seperti menurut Widodo (2015:2), manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan sumber daya manusia.

Dari beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh kualitas Sumber Daya Manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi dari manajemen sumber daya manusia sangatlah luas, hal ini disebabkan oleh tugas dan tanggung jawab manajemen adalah mengelola unsur-unsur manusia seefektif mungkin agar memiliki tenaga kerja yang mempunyai skill, attitude, serta berdaya saing tinggi.

Ada beberapa fungsi dari Manajemen Sumber Daya Manusia yang dapat dicermati, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan

Fungsi perencanaan manajemen sumber daya manusia adalah upaya sadar dalam pengambilan keputusan yang sudah diperhitungkan dengan matang mengenai hal apa saja yang akan dilakukan di masa yang akan datang oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan.

2. Pengorganisasian

Fungsi ini merupakan suatu kegiatan untuk merancang susunan dari berbagai hubungan antara jabatan, personalia, dan faktor-faktor fisik.

3. Pengarahan

Fungsi pengarahan ini bertujuan untuk mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Fungsi pengembangan ini adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah suatu pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung yang diberikan kepada pegawai.

8. Pengintegrasian

Fungsi dari pengintegrasian ini adalah suatu kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan ini bertujuan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan ini adalah merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa disiplin yang baik maka akan sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

2.1.3 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan sumber daya manusia (SDM) dalam berorganisasi sangatlah penting karena sumber daya manusia ini sebagai pengelola sistem, agar sistem ini tetap berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting sebagai pelatihan, pengembangan dan motivasi. Dalam hal ini sumber daya manusia dijadikan manajemen sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan vital. SDM dalam organisasi harus senantiasa berorientasi terhadap visi, misi, tujuan, dan sasaran organisasi dimana dia berada di dalamnya.

Sumber daya manusia untuk mencapai visi, misi, tujuan tersebut tentu manusia harus memiliki nilai kompetensi dan karakteristik yaitu:

1. Motivasi
2. Sikap atau ciri bawaan
3. Konsep diri
4. Pengetahuan
5. Skills

Dan sekurang-kurangnya sumber daya manusia harus menyesuaikan diri dengan tuntutan global yang cenderung bersifat tanpa batas.

Ada 4 (empat) peran yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia dalam menghadapi tuntutan atau tantangan global:

1. Melakukan analisis jabatan
2. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut calon tenaga kerja
3. Menyeleksi tenaga kerja
4. Memperhatikan atau menata gaji dan upah karyawan

2.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hamali (2016:15) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Beberapa tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai berikut:

1. Tujuan sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatif.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

3. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Karyawan merupakan makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagian setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, penggerak, pelaksana, dan pengendalian yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi, dedikasi, dan kecintaan, terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sikap-sikap positif harus dibina, sedangkan sikap negatif hendaknya dihindari sedini mungkin. Seorang pekerja yang merasa puas akan membawa dampak positif dalam banyak hal, salah satunya adalah menurunnya keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2017:202), kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Sedangkan

menurut Sutrisno 2015:259 “Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik psikologi”. Berikutnya menurut (Sunyoto, 2013:419) “Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan di mana para karyawan bekerja”.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerjaan.

2.2.2 Teori Kepuasan Kerja

Banyak teori yang membahas kepuasan kerja dalam berbagai kepustakaan menurut Priansa (2016:297), menyatakan teori mengenai kepuasan kerja secara umum adalah:

1. Teori Dua Faktor (*Two-Factor Theory*)

Teori kepuasan kerja menggambarkan kepuasan dan ketidakpuasan berasal dari kelompok variabel yang berbeda yakni *hygiene factors* dan *motivators*. *Hygiene factors* adalah ketidakpuasan kerja yang disebabkan oleh kumpulan perbedaan dari faktor-faktor (kualitas, pengawasan, lingkungan kerja, pembayaran gaji, keamanan, kualitas lembaga, hubungan kerja dan kebijakan organisasi).

2. Teori Nilai (value Theory)

Teori kepuasan kerja menjelaskan pentingnya kesesuaian antara hasil pekerjaan yang diperolehnya (penghargaan) dengan persepsi mengenai ketersediaan hasil. Semakin banyak hasil yang diperoleh maka ia akan lebih puas. Teori ini berfokus pada banyak hasil yang diperoleh. Kunci kepuasan adalah kesesuaian hasil yang diterima dengan persepsi mereka.

2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:120), menyatakan bahwa ada lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain:

1. Gaji atau kesejahteraan

Salah satu bentuk komponen finansial yang diterima karyawan pada periode waktu tertentu atau kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi yang dirancang dan dikelola dengan prinsip adil dan layak.

2. Kesempatan Promosi Jabatan

Proses pemindahan dan penempatan seseorang karyawan pada posisi jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya yang memberi tantangan, tanggung jawab, otoritas, status dan imbalan yang lebih besar dari jabatan yang mereka duduki sebelumnya

3. Rekan Kerja

Kesempatan yang dimiliki oleh pekerja untuk bekerja sama dengan pekerja yang lainnya, sehingga mereka dapat bertukar pikiran dan mendiskusikan masalah-masalah yang dihadapi dalam bekerja.

4. Mutu Pengawasan

Kemampuan atasan yang dalam hal ini bertindak sebagai pengawas dalam pemberian bantuan teknis dan dukungan perilaku pada karyawan demikian pula partisipasi yang diciptakan oleh atasan dapat memberikan pengaruh yang substansial terhadap kepuasan kerja karyawan.

5. Jenis Pekerjaan atau Pekerjaan Itu Sendiri

Sikap pekerja terhadap karakter pekerjaan seperti variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi, dan umpan balik kerja.

2.2.4 Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Stephen Robbins dalam Sinambela (2017:324), mengajukan empat dimensi pengukuran kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Tantangan Pekerjaan

Karyawan cenderung memiliki pekerjaan yang memberikan kesempatan mereka menggunakan keahlian dan kemampuan, serta menawarkan variasi tugas, kebebasan dan umpan balik seputar

sebaik mana pekerjaan yang kurang menantang cenderung membuat frustrasi dan rasa gagal. Dibawah kondisi menantang-menantang, sebagian besar pekerjaan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2. Reward Yang Memadai

Kecendrungan pekerjaan dalam menginginkan sistem penghasilan dan kebijakan promosi yang adil, tidak mendua dan sejalan dengan harapannya. Saat pekerjaan menganggap bahwa penghasilan yang diterima setimpal dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keahlian dan sama berlaku bagi pekerja lainnya, kepuasan akan muncul. Tidak semua pekerjaan mencari uang dan sebab itu promosi merupakan alternatif lain dari kepuasan kerja. Banyak pula pekerjaan yang mencari kewenangan, promosi perkembangan pribadi, dan status sosial.

3. Kondisi Kerja Yang Memadai

Perhatikan pekerjaan pada lingkungan kerja, baik kenyamanan ataupun fasilitas yang memungkinkan mereka melakukan pekerjaan secara baik. Studi-studi membuktikan bahwa pekerjaan cenderung tidak memiliki lingkungan kerja yang berbahaya atau tidak nyaman. Karyawan cenderung bekerja dilokasi yang dekat dengan rumah, menggunakan fasilitas modern, serta peralatan yang mencukupi atau memadai

4. Kolega Yang Mendukung

Pekerjaan selain bekerja juga mencari kehidupan sosial. Tidak mengejutkan bahwa dukungan rekan kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja seseorang pekerja. Perilaku atasan juga sangat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Studi membuktikan bahwa kepuasan kerja meningkat ketika supervisor dianggap bersahabat dan mau memahami, melontarkan pujian untuk kinerja yang bagus, mendengarkan pendapat pekerjaan dan menunjukkan minat personal terhadap mereka.

2.2.5 Dampak Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2015:113) terdapat beberapa dampak yang disebabkan karena ketidakpuasan kerja antara lain:

1. Kinerja

Kepuasan kerja dalam organisasi menghasilkan kinerja yang baik karena dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Jika kepuasan dan kinerja digabungkan dalam sebuah perusahaan secara keseluruhan, maka perusahaan yang memiliki karyawan yang puas cenderung yang lebih efektif daripada yang memiliki sedikit karyawan yang tidak puas.

2. Kepuasan Pelanggan

Kepuasan kerja karyawan dapat meningkatkan kepuasan pelanggan. Karena pelayanan dapat bergantung pada bagaimana karyawan berurusan kepada pelanggan.

3. *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*

Karyawan yang puas cenderung berbicara secara positif dalam suatu organisasi, membantu individu lain, dan melewati harapan normal dalam pekerjaan mereka.

2.2.6 Cara Meningkatkan Kepuasan Kerja

Menurut Kaswan (2015:112), hal-hal berikut dapat meningkatkan kepuasan kerja:

1. Bayarlah karyawan dengan adil

Karyawan yang percaya bahwa sistem penggajian/upah yang tidak adil cenderung tidak puas dengan pekerjaannya. Hal ini tidak hanya berlaku pada gaji atau upah tetapi juga pada tunjangan sebenarnya, ketika orang diberikan kesempatan untuk memilih tunjangan sebenarnya, ketika orang diberikan kesempatan untuk memilih tunjangan yang paling mereka inginkan, kepuasan terhadap pekerjaannya cenderung meningkat. Hal ini sesuai dengan teori nilai.

2. Tingkat kualitas pengawasan

Diketahui bahwa kepuasan sangat tinggi diantara karyawan yang memiliki penyedia atau komponen, memperlakukan mereka dengan hormat, dari memiliki minat terbaik terhadap pikiran juga, kepuasan meningkat ketika para karyawan percaya bahwa mereka memiliki alur komunikasi terbuka dengan atasannya.

3. Mendestralisasikan kekuatan organisasi

Desentralisasi adalah tingkat kapasitas membuat keputusan ada ditangan beberapa prang, bukan disuatu atau segelintir orang. Apabila kekuasaan didesentralisasikan, karyawan diberikan hak berpartisipasi secara bebas dalam mengambil keputusan. Hal ini berkontribusi terhadap perasaan puas karena mereka yang yakin bahwa memiliki dampak yang berarti terhadap organisasi. Sebaiknya, ketika kekuasaan membuat keputusan dsentralisasi dengan segelintir orang, para karyawan cenderung merasa kurang diberdayakan dan kurang efektif dengan demikian menyebabkan perasaan tidak puas.

4. Sesuaikan orang-orang dengan pekerjaan yang sesuai dengan minat mereka.

Karyawan banyak memiliki dengan pekerjaan yang sesuai dengan minat mereka. Karyawan banyak memiliki minat, dan ini kadang-kadang terpuaskan ditempat kerja, akan tetapi semakin banyak

karyawan yang dapat pekerjaan itu, misalnya, penelitian terbaru menemukan bahwa lulusan perguruan tinggi lebih dengan pekerjaannya ketika pekerjaan itu sesuai dengan jurusannya dari pada diluar yang diminatnya.

2.2.7 Model-model Kepuasan Kerja

Menurut Burso (2018:104-105) “Kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal. Ada lima model kepuasan kerja yang menonjol, berdasarkan penyebabnya”. Yaitu:

1. Pemenuhan kebutuhan

Kepuasan kerja ditentukan oleh karakteristik suatu pekerjaan yang memungkinkan memenuhi kebutuhan individu.

2. Kecocokan antara harapan yang realistis

Kepuasan kerja adalah hasil dari harapan yang terpengaruhi yang merupakan perbedaan antara harapan dan hasil yang diperoleh.

3. Pencapaian nilai kepuasan kerja berasal dari prestasi bahwa suatu pekerjaan memungkinkan untuk memenuhi nilai-nilai kerja yang penting dari seseorang individu.

4. Persamaan kepuasan kerja merujuk pada perlakuan individu secara adil dalam pemberian gaji.

2.2.8 Cara Mengukur Ketidakpuasan Kerja

Menurut (Wibowo 2015:460) ketidakpuasan dapat diekspresikan dalam beberapa cara, antara lain:

1. Keluar (*Exit*)

Perilaku yang diarahkan untuk meningkatkan organisasi, mencari posisi baru juga mengundurkan diri.

2. Bersuara (*Voice*)

Secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, meliputi mengajukan perbaikan, mendiskusikan permasalahan dengan atasan dan beberapa bentuk serikat kerja.

3. Loyalitas

Positif tapi optimis menunggu kondisi mengalami perbaikan meliputi berbicara lantang untuk organisasi dalam menghadapi kritikan eksternal dan mempercayai organisasi serta manajemennya bertindak secara aktif.

4. Mengabaikan (*Neglect*)

Secara pasif memberikan keadaan semakin memburuk meliputi kemungkinan atau keterlambatan yang kronik, usaha kerja yang menurun dari tingkat kesalahan yang meningkat.

2.3 Landasan Empiris (Penelitian Terdahulu)

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dalam memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian.

Berikut dijelaskan beberapa penelitian terdahulu yang digunakan sebagai landasan dan perbandingan serta acuan dalam penelitian ini dijelaskan melalui tabel 2.1 sebagai berikut :

Tabel 2.1
Landasan Empiris

No	Nama Penelitian/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Tasya Claudia Turangan. April (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Mercure Manado Tateli Beach Resort ISSN: 2303-1174/ Jurnal EMBA Volume: 7	Kepuasan Kerja Karyawan: a. Motivasi b. Lingkungan kerja c. Gaya kepemimpinan	Metode: Asosiatif Alat Analisis: Regresi Linier Berganda	Motivasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Mercure Manado Tateli Beach Resort. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi, lingkungan kerja

	Nomor: 2 Tahun 2019			dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Mercure Manado Tateli Beach Resort.
2.	Fayakun Musahidin, Suhartini. Juni (2016). Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan di PT.Suryagita Nusanraya, P-ISSN No. 2460-5972 E-ISSN No. 2477-6165/ Journal of Research and Technologies. Volume: 2 Nomor: 1 Tahun 2016	Kepuasan Kerja Karyawan, a. Datangnya terlambat b. Sering tidak masuk kerja c. Karyawan keluar dari kantor disaat jam kerja.	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Analisis Regresi Berganda	Urutan secara individu dari masing-masing variabel yang paling berpengaruh diantaranya adalah status dengan koefisien regresi sebesar 1,095, variabel atasan dengan koefisien regresi sebesar 0,644, kemudian pekerjaan dengan koefisien regresi sebesar 0,084 dan variabel rekan kerja (X4) dengan koefisien regresi sebesar 0,019, variabel yang berpengaruh paling rendah adalah promosi

				(X5) dengan koefisien regresi sebesar 0,066.
3.	<p>Aisah Tiara Permata Sari. Desember (2016), Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus PT. Wilmar Nabati Indonesia),</p> <p>ISSN: 2355-9357/ Jurnal e-Proceeding of Management. Volume : 3 Nomor: 3 Tahun 2016</p>	<p>Kepuasan Kerja Karyawan sepertinya adanya</p> <p>a. <i>Supervision satisfaction,</i> b. <i>Communication Satisfaction,</i> c. <i>reward satisfaction,</i> d. <i>co-workers satisfaction,</i> e. <i>recognition through performance</i></p>	<p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis: Analisis Faktor</p>	<p>Kepuasan karyawan di PT. Wilmar Nabati termasuk dalam kategori rendah yaitu sebesar 40,4%.</p> <p>Untuk hasil analisis faktor diperoleh 6 faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan, antara lain <i>supervision satisfaction</i> (9,191). <i>Communication satisfaction</i> (3,431), <i>reward satisfaction</i> (2,695), <i>co-workses stisfaction</i> (1,784), <i>benefit satisfaction</i> (1,436), dan <i>recognition throught performance satisfaction</i> (1,312).</p>
4	<p>Amandin. Desember (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi</p>	<p>Kepuasan Kerja Karyawan,</p> <p>a. Kepemimpinan, b. Motivasi.</p>	<p>Metode : Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis:</p>	<p>Uji determinasi menunjukkan R Square sebesar 0,803 artinya</p>

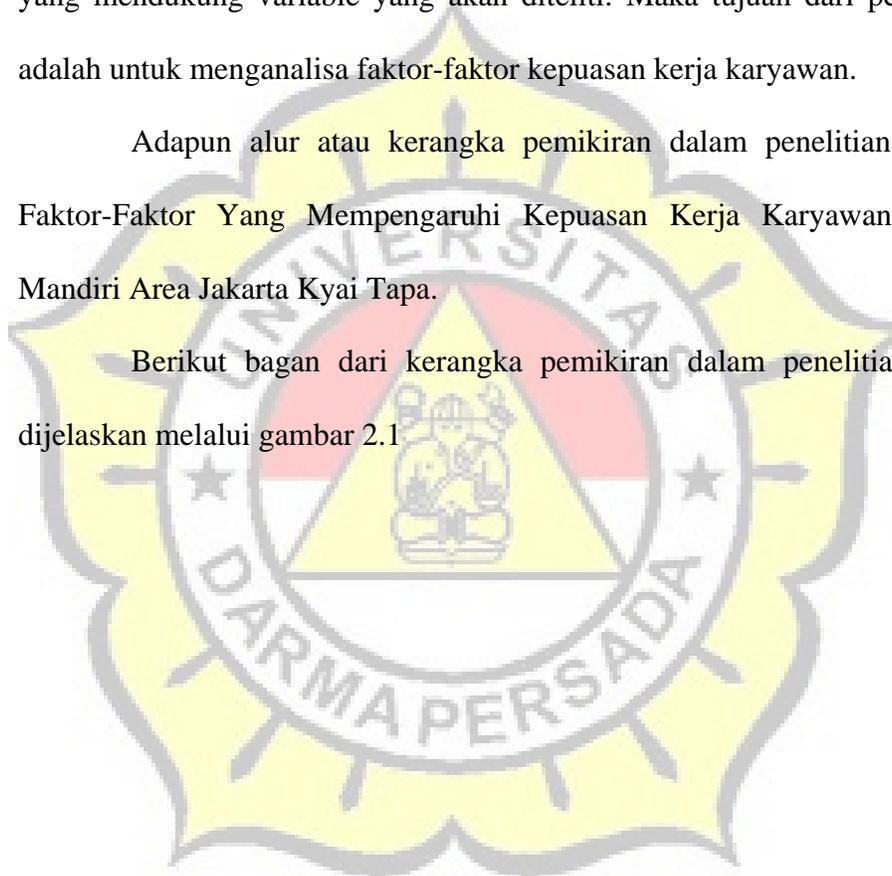
	<p>kepuasan kerja karyawan PT. Trimegah cipta Mandiri.</p> <p>Vo.4 No.1, e-ISSN: 2597-5234/ <i>Journal of Economic, Business and Accounting</i>. Volume: 4 Nomor: 1 Tahun 2020</p>		<p>regresi linier berganda</p>	<p>kepemimpinan dan motivasi</p> <p>Secara simultan mempunyai pengaruh sebesar 0,803 atau 82,4% terhadap kepuasan kerja.</p> <p>Sedangkan sisanya sebesar 19,7% ,merupakan pengaruh dari (aspek) atau faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian misalnya variabel pelatihan, kinerja, dl.</p>
5.	<p>Nanang Sujatmiko. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai SKK Migas Perwakilan Kalsul,</p> <p>ISSN: 2655-0881/ Jurnal Seminastika</p>	<p>Kepuasan Kerja Pegawai, :</p> <p>a. Faktor gaji, karakteristik pekerjaan,</p> <p>b. Promosi pekerjaan,</p> <p>c. Kepenyelaaan</p> <p>d. Rekan kerja.</p>	<p>Metode: Kuantitatif Dengan merumuskan hipotesis dan dilakukan pengujian statistik</p> <p>Alat Analisis: Regresi linier berganda</p>	<p>Faktor gaji, karakteristik pekerjaan, promosi, kepenyelaaan dan rekan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai SKK Migas Perwakilan Kalsul.</p>

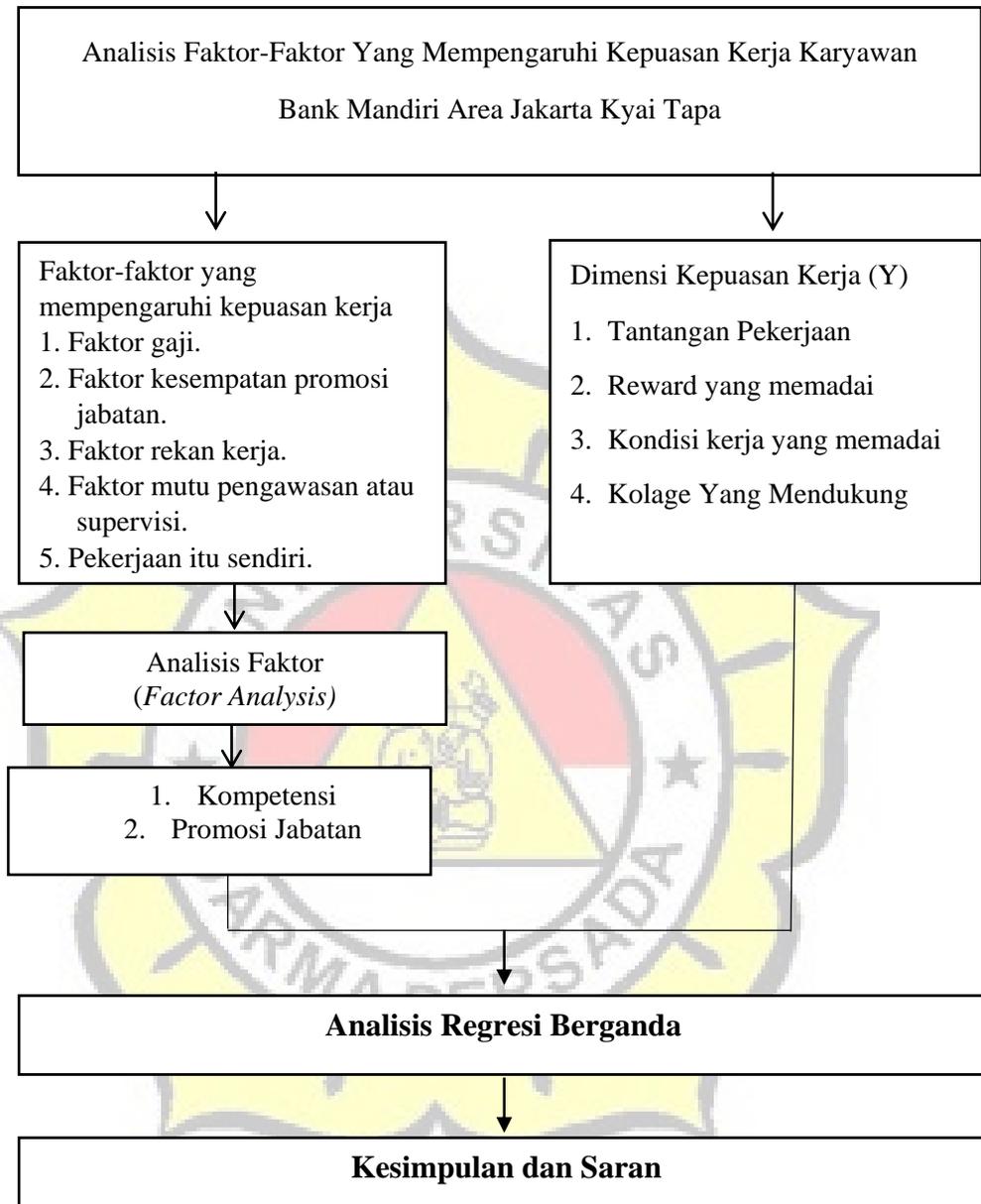
2.4 Kerangka Pemikiran

Tujuan suatu perusahaan adalah mengelola sumber daya manusia yang ada untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Setelah mempelajari teori-teori yang mendukung variable yang akan diteliti. Maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa faktor-faktor kepuasan kerja karyawan.

Adapun alur atau kerangka pemikiran dalam penelitian : Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Mandiri Area Jakarta Kyai Tapa.

Berikut bagan dari kerangka pemikiran dalam penelitian ini yang dijelaskan melalui gambar 2.1





Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran
Sumber: Data diolah oleh penulis 2021

2.5 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 suatu 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 Karyawan Pada Bank Mandiri Area Jakarta Kyai Tapa adalah faktor gaji atau kesejahteraan, faktor rekan kerja, faktor mutu pengawasan, faktor pekerjaan itu sendiri, faktor peluang untuk berkembang/promosi
2. Apakah (X_1) dan (X_2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).
Ho: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Kompetensi (X_1), Promosi Jabatan (X_2), terhadap Kepuasan Kerja (Y).
Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi(X_1), Promosi Jabaran (X_2), terhadap Kepuasan Kerja (Y).