

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Manajemen 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 efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Dessler (2015:3) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan, dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan”. Menurut Sutrisno (2017:5) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penelitian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja”. Menurut Badriyah (2017:36) “Menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bagian ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi”.

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 sangat luas, hal ini disebabkan karena tugas dan tanggung jawab manajemen sumber daya manusia untuk mengelolah unsur-unsur manusia seefektif mungkin agar memiliki tenaga kerja yang memuaskan.

a. Fungsi Manajerial

Menurut Flippo (2013:30) “Fungsi Manajerial adalah sebagai berikut”.

1. Perencanaan (Planning)

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

2. Pengorganisasian (Directing)

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

3. Pengarahan (Directing)

Pengarahan terdiri dari fungsi staffing dan leading. Fungsi

staffing adalah menempatkan orang-orang dalam struktur organisasi, sedangkan fungsi leading dilakukan pengarahan sumber daya manusia agar karyawan bekerja sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

4. 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.

b. Fungsi Operasional

Menurut Priansa “Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai berikut”.

1. Pengadaan pegawai

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

2. 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.

3. 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.

4. Pengintergrasian

Pengintergrasian 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.

5. Pemeliharaan

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

6. 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 organisasi yang sudah berukuran besar menyediakan dana bagi pegawai yang sudah pensiun.

2.1.3 Peran 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 manajemen itu sendiri”.

1. Melakukan analisis jabatan (mendapatkan jumlah, kualitas, dan penempatan kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan jobdescription, Job Specification, Job Requirement, dan Job Evaluation.
2. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan rekrutment (menempatkan, penarikan, seleksi), dan penempatan karyawan yang berdasarkan prinsip the right man in the right place and the ring 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, pelatihan, dan penilaian prestasi karyawan.
6. Mengembangkan komitmen kerja.
7. Mensosialisasikan, melaksanakan dan mengevaluasi pelaksanaan K3.

8. Menyelesaikan perselisihan antar karyawan atau perselisihan perburuan.
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. Memonitori undang-undang perburuhan dan kebijakan balas jasa perusahaan sejenis.
13. Memonitori perkembangan serikat buruh.

2.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Yusuf (2015:35) 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:

a. 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.

b. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk

membantu organisasi mencapai tujuannya.

c. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi department sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

d. Tujuan Individual

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

2.2 Pengertian Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Dalam dunia kerja, kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting bagi setiap pekerja. Seorang pekerja yang merasa puas akan membawa dampak yang positif dalam banyak hal, salah satunya adalah menurunnya keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Berikut pengertian kepuasa kerja menurut Edy Sutrisno 2015:259 (Dalam jurnal Nova Syafrina) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik psikologi. Berikutnya menurut Moh. As'ad dalam jurnal Nova Syafrina Hal. 459) Kepuasan kerja adalah kepuasan yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaanya. Keadaan

emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya. Sedangkan menurut ahli (Sunyoto, 2013:419) Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan bekerja.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak 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 (Mangkunegara 2011:460, dalam jurnal Nova Syafrina 2018)

1. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Apabila yang didapat karyawan ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka karyawan tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas.

2. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Kepuasan karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya.

3. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para karyawan dianggap sebagai kelompok acuan.

4. Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*)

Pengharapan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus. Hal ini menggambarkan bahwa keputusan karyawan yang memungkinkan mencapai suatu hasil dapat menuntukan hasil lainnya.

2.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2017:77), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
2. Gaji. Gaji lebih penyebab akan ketidak puasan dan jarang orang mengekspekasikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperoleh.
3. Pengawasan dan atasan. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi turn over.
4. Kondisi kerja. Termasuk kondisi tempat ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.
5. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak

manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawan itu sendiri.

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

2.2.4 Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Sinambela (2016:324), mengajukan empat dimensi pengukuran kepuasan kerja, yaitu:

7. Pekerjaan yang Menantang Secara Mental

Pegawai cenderung memiliki pekerjaan yang memberikan kesempatan mereka menggunakan keahlian dan kemampuan, serta menawarkan variasi tugas, kebebasan, dan umpan balik seoptimal mungkin. Semakin baik mana pekerjaan yang mereka lakukan, pekerjaan yang kurang menantang cenderung membosankan, sementara pekerjaan yang terlalu menantang cenderung membuat frustrasi dan rasa gagal. Di bawah kondisi moderat menantang, sebagian besar pekerja akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

8. Reward yang Memadai

Kecenderungan pekerja dalam menginginkan sistem penghasilan dan kebijakan promosi yang diyakini adil, tidak mendua, dan sejalan

dengan harapannya, saat pekerja menganggap bahwa penghasilan yang diterima setimpal dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keahlian, dan sama berlaku bagi pekerja lainnya, kepuasan akan muncul. Tidak semua pekerja mencari uang, dan sebab itu promosi merupakan alternatif lain kepuasan kerja . banyak pula pekerja yang mencari kewenangan, promosi, perkembangan pribadi, dan status sosial.

9. Hubungan Rekan Kerja

Hubungan antara karyawan dalam peningkatan mutu kehidupan berkarya dapat beraneka ragam, berbagai teknik yang digunakan untuk pada intinya berkisar pada peningkatan partisipasi para karyawan dalam proses pengambilan keputusan yang menyangkut pekerjaan mereka dan hubungan sesama rekan kerja.

10. Kolage Yang mendukung

Karyawan selain bekerja ingin mencari kehidupan sosial. Tidak mengejutkan bahwa dukungan rekan kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja seorang pekerja. Perilaku atasan juga sangat mempengaruhi kepuasan kerja meningkatkan ketika supervisor dianggap bersahabat dan mau memahami, melontarkan pujian untuk kinerja bagus, mendengarkan pendapat.

2.2.5 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2015:1810182) Indikator Kepuasan Kerja

Karyawan sebagai berikut:

1. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Di samping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat yang memadai.

2. Gaji atau upah yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dengan pengharapan. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar dihasilkan kepuasan.

3. Rekan kerja yang mendukung

Bagi karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Pada hakikatnya, orang yang tipe kepribadiannya sesuai dengan

pekerjaan yang mereka pilih lebih menunjukkan bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi dari pekerjaannya. Dengan demikian, lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut dan mencapai kepuasan yang tinggi dari pekerjaan mereka.

5. Gajaran yang pantas

Para karyawan menginginkan pemberian upah dan kebijakan promosi yang adil serta sesuai dengan harapan mereka. Dikatakan adil apabila pemberian upah ini didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar upah karyawan. Tentunya, tidak semua orang mengejar uang. Banyak orang bersedia menerima uang yang lebih kecil untuk bekerja dalam lokasi yang lebih diinginkan atau dalam pekerjaan yang kurang menuntut atau kurang mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam kerja yang mereka lakukan dan jam-jam kerja. Intinya, besarnya upah bukan jaminan untuk mencapai kepuasan.

2.2.6 Dampak Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2015:113) terdapat beberapa dampak yang disebabkan karena kepuasan 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.

2.2.7 Cara Meningkatkan Kepuasan Kerja

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

4 Bayarlah karyawan dengan adil

Karyawan yang percaya bahwa system pengajian/ 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 yang paling mereka inginkan, kepuasan terhadap pekerjaannya cenderung meningkat. Hal ini sesuai dengan teori nilai.

5 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.

6 Mendestralisasikan kekuatan organisasi

Desentralisasi adalah tingkat kapasitas membuat keputusan ada ditangan beberapa prang, buka disatu atau segelintir orang. Apabila kekuasaan didesentralisasikan, karyawan diberika 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 desentralisasi ditangan segelintir orang, para karyawan cenderung merasa kurang diberdayakan dan kurang efektif dengan demikian menyebabkan perasaan tidak puas.

7 Sesuaikan 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 bidang yang diminatnya.

2.2.8 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.

2.2.9 Cara Mengukur Ketidakpuasan Kerja

Menurut (Wibowo 2015:460 dalam jurnal Syafrina 2018) 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

Tabel 2.1
Landasan Empiris

No	Nama Penelitian/Tahun /Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Defran Siska & Silviana Hendri/2018 Vol.4.P-ISSN No. 2460-5972 E-ISSN No. 2477-6165. Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat pada RSUD Wamena di Papua, Indonesia	Kepuasan Kerja Perawat pada RSUD dengan faktor insentif, kompetensi, fasilitas, kepuasan kerja.	Kualitatif dan deskriptif, regresi berganda	Penelitian menganalisis menunjukkan adanya ketiga variabel tersebut seperti insentif, kompetensi dan fasilitas akan meningkatkan kepuasan kerja para perawat. Secara parsial variabel insentif dan lingkungan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan

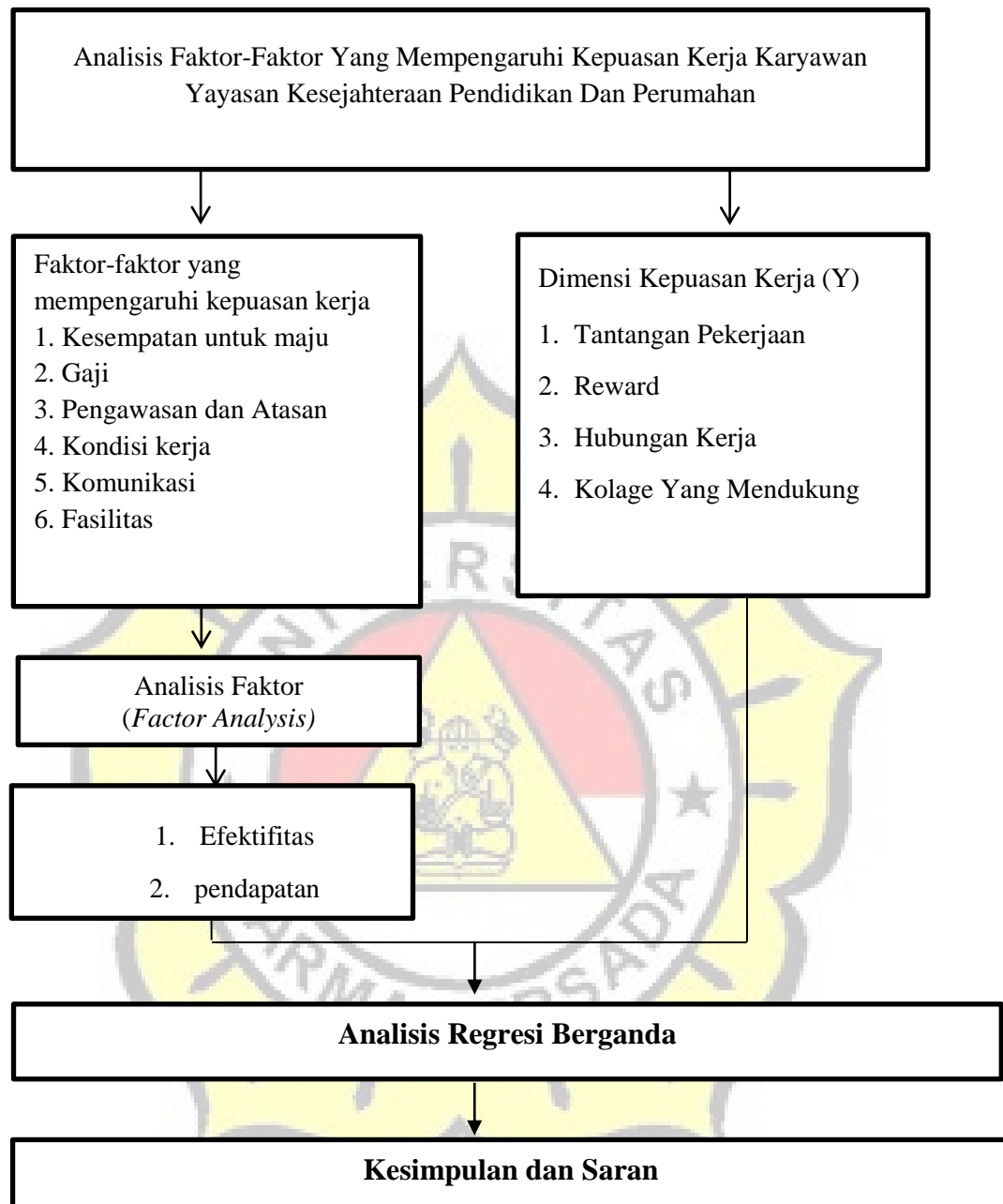
				kerja sedangkan kompetensi berpengaruh signifikan, dan pada nilai R dari 3 faktor tersebut reliabel dengan angka 0,932, 0,857, 0,905 dan kepuasan kerja sebesar 0,925
2.	Fayakun Musahidin Vo.2 No.1 juni 2016 P-ISSN No.2460-5972 ISSN No. 2447-6165. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan DI PT. Suryagita Nusanraya.	Kepuasan Kerja Karyawan, mulai dari datangnya terlambat, sering tidak masuk kerja, adanya karyawan keluar dari kantor disaat jam kerja.	Analisis Regresi Berganda dan Koefisiensi Determinasi	Urutan secara individu dari masing-masing variabel yang paling berpengaruh diantaranya adalah variabel status (X1) dengan koefisien regresi sebesar 1,095, variabel atasan (X2) dengan koefisien regresi sebesar 0,644, kemudian diikuti variabel pekerjaan (X3) dengan koefisien regresi sebesar 0,084 dan Variabel rekan kerja (X4) dengan koefisien regresi sebesar -,0019, sedangkan variabel yang berpengaruh paling rendah adalah variabel promosi (X5) dengan koefisien regresi sebesar 0,066.
3.	Nova Syafrina/ 2018 455-468. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. ASPACINDO KEDATON	Kepuasan Kerja Karyawan seperti adanya faktor karyawan, faktor pekerjaan dan faktor kepuasan kerja	Reliabilitas linier berganda dan koefisiensi determinasi.	Hasil penelitian ini adalah secara simultan faktor karyawan dan faktor pekerjaan berpengaruh signifikan dengan signifikasni 0,000

	MOTOR KANDIS KABUPATEN SIAK.			lebih kecil dari 0,05. Sedangkan secara parsial faktor karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Faktor pekerjaan berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.ASPACINDO Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak dengan tingkat signifikansi 0,235 lebih besar dari 0,05
--	---------------------------------------	--	--	---

2.4 Kerangka Pemikiran

Berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan akan ditentukan oleh faktor sumber daya manusianya atau karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Setiap karyawan memiliki kepuasan kerja yang berbeda sesuai apa yang dikerjakan dan kemampuannya. Tinggi atau rendahnya kepuasan kerja akan memberikan dampak positif maupun negative. Dengan demikian tingkatan kepuasan kerja dalam suatu .organisasi merupakan unsur penting yang perlu diperhatikan oleh pihak pengawasan.

Maka model kerangka pemikiran ini adalah sebagai berikut:



Sumber: Data diolah oleh penulis 2020

2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiono (2017:69) "Hipotesis adalah jawaban sementara

terhadap rumusan penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan”. Penolakan atau permintaan suatu hipotesis tersebut tergantung dari hasil penelitian tersebut tergantung dari hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang dikumpulkan, kemudian diambil satu kesimpulan.

Sehubungan dengan permasalahan yang telah dikemukakan dan kemudian memperhatikan telah pustaka serta 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 Yayasan Kesejahteraan Pendidikan dan Pelatihan adalah kesempatan untuk maju, pengawasan & atasan, gaji, pengawasan dan atasan, kondisi kerja, komunikasi, fasilitas.
2. Apakah (X1) dan (X2) berpengaruh terhadap (Y).
Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Efektivitas (X1), Pendapatan (X2), Kepuasan Kerja(Y)
Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Efektivitas (X1), Pendapatan (X2), terhadap Kepuasan Kerja (Y).