

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sinambela (2016:8) “manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau organisasi dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya”. Menurut Fahmi (2016:1) “manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif”. Menurut Mangkunegara (2017:2) “manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sinambela (2016:18) manajemen SDM mengembangkan dan bekerja melalui sistem HRM terpadu melalui lima area fungsional, yaitu:

1. Perencanaan

Seluruh aktivitas organisasi manusia sesungguhnya diawali dengan perencanaan, meskipun rencana yang dilakukan sering tidak disadarinya. Perencanaan SDM merupakan aktivitas yang menelaah apa yang akan dilakukan oleh SDM, bagaimana melakukannya, dan kapan dilakukan.

2. *Staffing*

Staffing adalah proses ketika organisasi memastikan bahwa jumlah pekerja dengan *skill* semestinya dalam pekerjaan yang benar, pada waktu yang benar, untuk mencapai tujuan organisasi. *Staffing* melibatkan analisis kerja, perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi.

3. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan organisasi merupakan proses terencana perbaikan organisasi dengan mengembangkan strukturnya, sistem, dan proses untuk memperbaiki efektivitas dan pencapaian tujuan yang dikehendaki.

4. Kompensasi dan *Benefit*

Sistem kompensasi yang bijak memberi pegawai dengan reward memadai dan berkeadilan bagi kontribusi mereka memenuhi tujuan

organisasional. *Benefit* merupakan finansial tambahan selain dari *pay* (bayaran).

5 Keamanan dan Kesehatan

Keamanan atau keselamatan meliputi perlindungan pegawai dari kecelakaan yang diakibatkan pelaksanaan pekerjaan. Kesehatan menunjuk pada kebebasan pegawai dari sakit fisik atau emosional.

6 Pegawai dan Relasi Kerja

Organisasi bisnis dituntut oleh hukum untuk mengakui serikat kerja dan tawar-menawar dengan mereka secara jujur jika karyawan organisasi ingin serikat mempresentasikan mereka.

7 Riset Sumber Daya Manusia

Riset HR adalah kunci penting bagi mengembangkan angkatan kerja seproduktif dan sepuas mungkin.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2016:9) tujuan manajemen sumber daya manusia bervariasi antara suatu organisasi perusahaan dan organisasi perusahaan lain tergantung tingkat perkembangan organisasi. Tujuan manajemen sumber daya manusia antara lain:

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi atau perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi saran untuk menghadapi perubahan.

2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi atau perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini mencapai tujuan.

2.2 Kepemimpinan

2.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam suatu organisasi. Dengan kepemimpinan yang baik akan membentuk kesolidan dan kerja sama tim yang baik pula. Menurut Fahmi (2016:122) “kepemimpinan adalah suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan”. Menurut Armstrong (2016:4) “kepemimpinan adalah proses membuat seseorang untuk melakukan yang terbaik untuk mencapai hasil yang diinginkan”. Menurut Sedarmayanti (2016:363) “kepemimpinan adalah seluruh aktivitas dalam rangka mempengaruhi

orang-orang agar mau bekerja sama mencapai suatu tujuan yang diinginkan bersama”.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kegiatan atau proses mempengaruhi, mengarahkan aktivitas suatu kelompok dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

2.2.2 Ciri – Ciri Kepemimpinan

Untuk mewujudkan seseorang menjadi pemimpin yang ideal dibutuhkan syarat-syarat yang tergambarkan dalam bentuk ciri-ciri yang dimiliki. Adapun ciri-ciri untuk menjadi seorang pemimpin menurut Fahmi (2016:128) adalah :

1. Memiliki kompetensi yang sesuai dengan zamannya. Artinya kompetensi yang dimilikinya sangat berguna diterapkan pada saat itu, dan kompetensi tersebut diakui banyak pihak serta pakar khususnya.
2. Memahami setiap permasalahan secara lebih dalam dibandingkan dengan orang lain, serta mampu memberikan keputusan terhadap masalah tersebut.
3. Mampu menerapkan *the right man and the right place* secara tepat dan baik. *The right man and the right place* adalah menempatkan orang sesuai dengan tempatnya dan kemampuan atau kompetensi yang dimilikinya.

2.2.3 Dimensi Kepemimpinan

Menurut Fahmi (2017:20), ada beberapa indikator dalam memahami tentang kepemimpinan, yaitu :

1. Stabilitas Emosi

Stabilitas emosi merupakan reaksi individu, baik secara emosi maupun fisik, dapat diprediksi dan tidak mengejutkan. Seorang pemimpin tidak boleh berprasangka jelek terhadap bawahannya. Pemimpin tidak boleh cepat marah dan mempunyai rasa percaya diri yang cukup besar.

2. Hubungan manusia

Mempunyai pengetahuan tentang hubungan manusia. Proses interaksi yang dilakukan manusia berupa komunikasi persuasif yang melibatkan psikologi, perasaan dan pikiran manusia.

3. Motivasi Pribadi

Keinginan untuk menjadi pemimpin harus besar, memiliki komitmen yang tinggi, bertanggung jawab, bijaksana, bisa diandalkan dengan baik, dan dapat memotivasi diri sendiri.

4. Kemampuan Komunikasi

Mempunyai kecakapan berkomunikasi untuk mengarahkan karyawan terus maju dan berkembang serta mampu mengkomunikasikan pikiran, ide, perasaan dan keinginan.

2.2.4 Fungsi Kepemimpinan

Menurut Zainal, Haddad dan Ramly (2017:34) fungsi kepemimpinan secara operasional di kelompokkan ke dalam lima fungsi pokok kepemimpinan, antara lain :

1. Fungsi Instruksi

Komunikasi satu arah, pemimpin sebagai komunikator merupakan penentu kebijakan agar keputusan dilakukan secara efektif dan mampu memotivasi orang lain untuk mengikuti perintah.

2. Fungsi Konsultasi

Komunikasi dua arah dimana penetapan keputusan pemimpin perlu mempertimbangkan kepada pegawainya untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (*feedback*) sehingga keputusan yang diambil akan lebih mudah mendapatkan dukungan.

3. Fungsi Partisipasi

Pemimpin harus berusaha mengaktifkan keikutsertaan pegawainya baik dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaannya. Partisipasi bukan berarti bertindak bebas tetapi lebih terarah dalam kerjasama dengan tidak mencampuri dan mengambil tugas pokok orang lain.

4. Fungsi Delegasi

Memberikan limpahan wewenang atau menetapkan keputusan baik dalam konteks persetujuan ataupun tidak dari pimpinan.

Sedangkan orang yang dipercaya penerima delegasi diyakini merupakan tangan kanan pimpinan.

5. Fungsi Pengendalian

Kepemimpinan yang efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah untuk tercapainya tujuan bersama.

2.3 Profesionalisme Kerja

2.3.1 Pengertian Profesionalisme

Profesionalisme dalam bekerja merupakan aspek terpenting untuk mencapai kesuksesan dalam pekerjaan. Seorang karyawan yang memiliki sikap profesional dapat memposisikan dirinya agar mampu memahami tugas dan tanggung jawab, fokus dan konsisten terhadap urusan pekerjaannya. Seseorang yang profesional harus memiliki etos kerja yang maju, antara lain dapat bekerja dengan hasil kualitas yang unggul, tepat waktu, disiplin, cermat, teliti, sistematis dan bersungguh-sungguh. Menurut Sedarmayanti (2017:21) “profesionalisme adalah orang yang menguasai ruang lingkup tugas dan tanggung jawabnya, memiliki pengetahuan, kemampuan, pengalaman dan kemauan keras untuk selalu berinovasi ke arah kemajuan dan kemandirian”. Menurut Dwiyanto (2011:157) “profesionalisme adalah paham atau keyakinan bahwa sikap dan tindakan aparatur dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pelayanan selalu di dasarkan pada ilmu pengetahuan dan nilai-nilai profesi yang mengutamakan kepentingan publik”.

Menurut Wibowo (2014:271) “profesionalisme kerja adalah suatu kemampuan atau keahlian untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”.

Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa profesionalisme adalah sifat-sifat kemampuan, keandalan, keahlian, kemandirian yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik dan benar dan bertanggungjawab terhadap tugas yang diberikan.

2.3.2 Dimensi Profesionalisme Kerja

Profesionalisme adalah suatu sikap atau keadaan dalam melaksanakan pekerjaan dengan memerlukan keahlian melalui pendidikan dan pelatihan tertentu dan dilakukan sebagai suatu pekerjaan yang menjadi sumber penghasilan. Menurut Wirjayanti (2014:217) dimensi profesionalisme kerja ada empat, yaitu:

1. Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan seseorang yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

2. Efektivitas

Efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas, waktu) yang telah dicapai.

3. Efisiensi

Efisiensi diartikan sebagai perbandingan antara input dan output , tenaga kerja dan hasil, biaya dan kesenangan yang dihasilkan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab berarti kesanggupan seorang pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya, tepat pada waktunya dan berani mengambil resiko atas keputusan yang dibuatnya.

2.3.3 Faktor - Faktor Profesionalisme Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:319), profesionalisme merupakan sikap profesional, sehingga dapat dirumuskan bahwa seseorang dapat disebut sebagai profesional, apabila memenuhi syarat - syarat atau faktor-faktor sebagai berikut :

1. Memiliki *knowledge* (pengetahuan) yang diperlukan oleh profesi tersebut. Seorang pegawai sebuah perusahaan harus mempunyai pengetahuan yang komprehensif, sehingga memudahkan dalam setiap pekerjaannya.
2. Memiliki *skill* yang diperlukan. Seorang karyawan juga harus mempunyai keahlian, baik dari segi manajemen, akuntansi, komunikasi maupun keahlian lainnya. Sehingga ada *point plus* yang memudahkan sebuah perusahaan menempatkan karyawan tersebut dalam sebuah pekerjaan.

3. Senantiasa bersikap profesional, mahir, cerdas, mempunyai ilmu pengetahuan, selalu bertanggung jawab atas apa yang dibebankan dan berani mengambil resiko.

2.4 Beban Kerja

2.4.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja seseorang sudah di tentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaan yang dilakukan. Apabila sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak akan terjadi masalah namun sebaliknya jika mereka bekerja dibawah standar atau beban kerja yang di terima berlebih akan berdampak pada karyawan seperti stress atau menurunnya kinerja karyawan.

Menurut Koesumowidjojo (2017:21) “beban kerja adalah segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam waktu tertentu”. Menurut Ambarwati (2014: 15) “beban kerja adalah kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan dimana kapasitas pekerjaan harus disesuaikan dengan jumlah karyawan yang ada”. Menurut Siswanto (2017:38) “beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk

mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi”.

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah tugas – tugas yang harus diselesaikan tenaga kerja atau karyawan dalam organisasi pada kurun waktu tertentu.

2.4.2 Dimensi Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:33) terdapat beberapa indikator untuk mengetahui beban kerja dalam perusahaan, antara lain sebagai berikut :

1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seseorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Perusahaan hendaknya telah memiliki dan memberikan sosialisasi SOP (*Standart Operating Procedure*) kepada semua unsur di dalam lembaga sehingga karyawan yang bekerja di dalamnya dapat :

- a. Mudah mengoperasikan pekerjaan yang telah didelegasikan.
- b. Meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan.
- c. Meminimalisir kecelakaan kerja.
- d. Mengurangi beban kerja karyawan dan meningkatkan *comparability, credibility* dan *defensibility*.

- e. Memudahkan evaluasi setiap proses kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan/lembaga/instansi.
- f. Memudahkan karyawan dalam mengambil keputusan apabila terdapat perubahan dalam prosedur kerja sehingga kualitas kerja yang ditetapkan akan jauh lebih mudah dicapai.
- g. Memudahkan karyawan untuk memiliki komunikasi yang baik dengan atasan maupun rekan kerja.

2. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun adakalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

3. Target Yang Harus Dicapai

Target kerja yang harus ditetapkan perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan.

2.4.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:24) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu :

1. Faktor Internal

Merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan dan motivasi, kepuasan maupun persepsi.

2. Faktor Eksternal

Merupakan faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti:

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi apabila lingkungan kerja dalam hal penerangan cahaya yang kurang optimal, suhu ruang yang panas, debu, asap dan kebisingan tentunya akan membuat ketidaknyamanan bagi karyawan.

b. Tugas – Tugas Fisik

Tugas – tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan (sarana dan prasarana dalam bekerja).

c. Organisasi Kerja

Karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, *shift* kerja, istirahat, perencanaan karir hingga penggajian akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan masing-masing karyawan.

2.5 Kepuasan Kerja

2.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sifat yang umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Menurut Sinambela (2016:302) “kepuasan kerja adalah perasaan seseorang dalam 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 Mangkunegara (2017:117) “kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya”. Menurut Badeni (2017:43) kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negatif, puas atau tidak puas”.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya

baik berupa sikap positif atau negatif sesuai dengan kondisi dirinya dan hasil dari pekerjaannya.

2.5.2 Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Sinambela (2016:324) ada beberapa indikator untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan, antara lain :

1. Pekerjaan

Pegawai cenderung memiliki pekerjaan yang memberikan kesempatan mereka menggunakan keahlian dan kemampuan, serta menawarkan variasi tugas, kebebasan dan umpan balik seputar sebaik mana pekerjaan yang mereka lakukan. Pekerjaan yang kurang menantang cenderung membosankan, sementara pekerjaan yang terlalu menantang cenderung membuat frustrasi dan rasa gagal.

2. 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.

3. Kondisi Kerja

Perhatian pekerja pada lingkungan kerja, baik kenyamanan ataupun fasilitas yang memungkinkan mereka melakukan

pekerjaan secara baik. Kondisi yang nyaman akan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

4. Kolega Yang Mendukung

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

2.5.3 Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan adalah perasaan puas atau rasa pencapaian yang diperoleh seorang karyawan dari pekerjaannya. Kepuasan kerja ini merupakan hasil dari penilaian yang menyebabkan seseorang mencapai nilai pekerjaannya atau memenuhi kebutuhan dasarnya serta membantu dalam menentukan sejauh mana seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya.

Menurut Mangkunegara (2016:120) ada 2 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

1. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.

2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan, promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

2.6 Penelitian Terdahulu

Adapun hasil dari penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan acuan dan perbandingan penulis adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Alat analisis	Hasil Penelitian
1	Made Suprpta, Desak Ketut Sintaasih, I Gede Riana/2015/Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan	Kepemimpinan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	Analisis Deskriptif	Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja
2	Gerry Richard, Bernhrd Tewel, Yantje Uhing/2018/Pengaruh Profesionalisme dan Keterampilan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.	Profesionalisme, Keterampilan, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	Profesionalisme mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
3	Deky Fujiansyah/2020/Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Thamrin <i>Brother's</i> Lahat	Stres Kerja, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja Karyawan	Analisis Regresi Linear berganda	Stres Kerja dan Beban Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

2.7 Kerangka Pemikiran

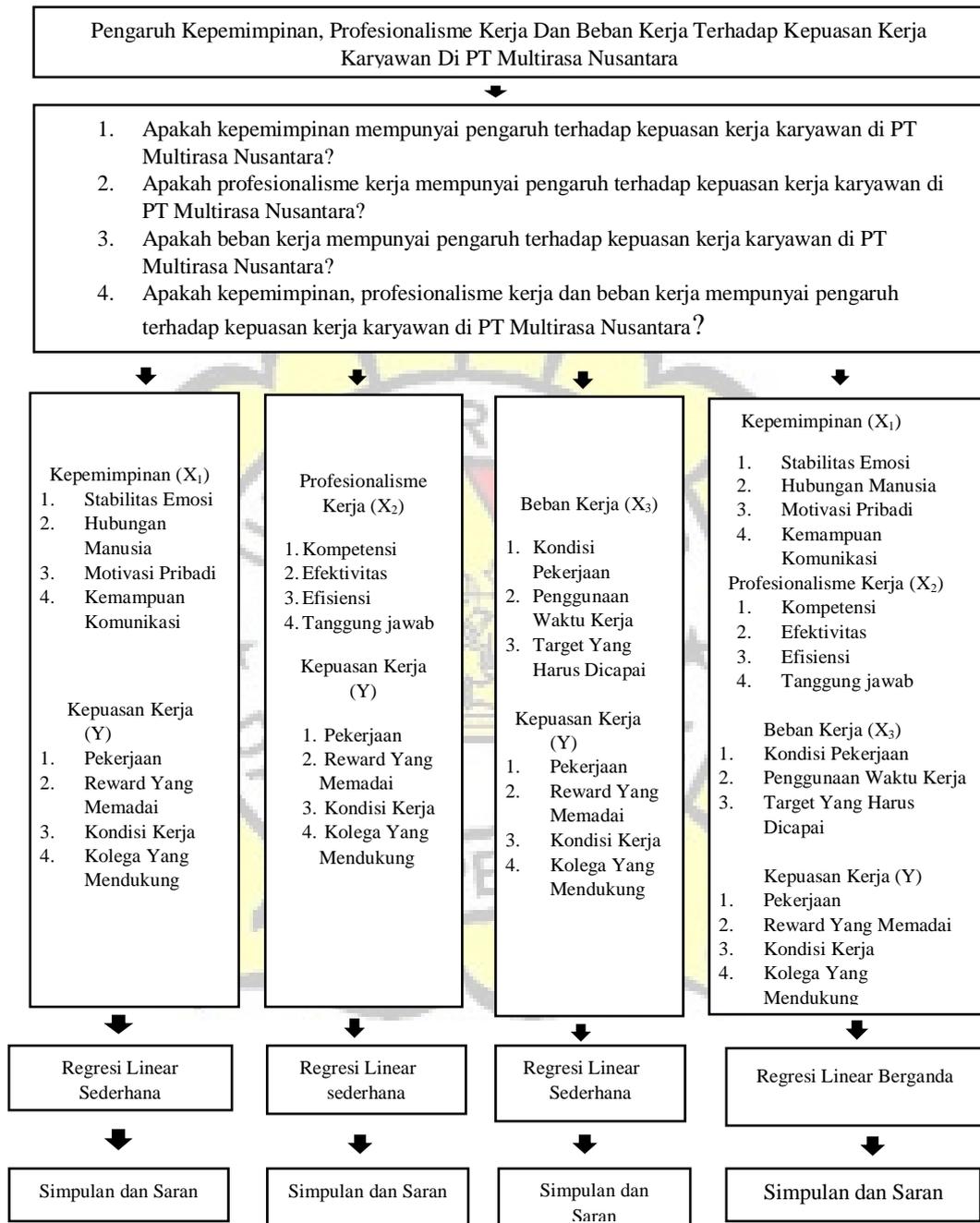
Dalam melakukan sebuah penelitian, seorang peneliti harus melaksanakannya dengan langkah-langkah yang lebih sistematis yang di dalamnya terdapat urutan tertentu yang harus dipahami oleh seorang peneliti. Dengan kerangka pemikiran akan memudahkan penulis dalam melakukan penelitian dan memahami inti dari apa yang ingin penulis sampaikan. Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian mengenai Pengaruh Kepemimpinan, Profesionalisme Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Multirasa Nusantara.

Kepemimpinan (X_1) menurut Fahmi (2016:122) merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Profesionalisme Kerja (X_2) menurut Sedarmayanti (2017:21) adalah orang yang menguasai ruang lingkup tugas dan tanggung jawabnya, memiliki pengetahuan, kemampuan, pengalaman dan kemauan keras untuk selalu berinovasi kearah kemajuan dan kemandirian.

Beban Kerja (X_3) menurut Siswanto (2017:38) adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi. Berikut model kerangka pemikiran dari penelitian mengenai

Pengaruh Kepemimpinan, Profesionalisme Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Keuasan Kerja Karyawan di PT Multirasa Nusantara pada gambar 2.1 :



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.8 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:63) hipotesis merupakan “jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka adapun hipotesis yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Multirasa Nusantara

Ho : Tidak ada pengaruh positif antara kepemimpinan (X_1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) PT Multirasa Nusantara

Ha : Ada pengaruh positif antara kepemimpinan (X_1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) PT Multirasa Nusantara

2. Apakah profesionalisme kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Multirasa Nusantara

Ho : Tidak ada pengaruh positif antara profesionalisme kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) PT Multirasa Nusantara

Ha : Ada pengaruh positif antara profesionalisme kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) PT Multirasa Nusantara

3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Multirasa Nusantara

Ho : Tidak ada pengaruh positif antara beban kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) PT Multirasa Nusantara

Ha : Ada pengaruh positif antara beban kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) PT Multirasa Nusantara

4. Apakah kepemimpinan, profesionalisme kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Multirasa Nusantara

Ho : Tidak ada pengaruh positif antara kepemimpinan (X_1), profesionalisme kerja (X_2) dan beban kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) PT Multirasa Nusantara

Ha : Ada pengaruh positif antara kepemimpinan (X_1), profesionalisme kerja (X_2) dan beban kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) PT Multirasa Nusantara

