

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016:10) adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Edy Sutrisno (2016:6) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: “Kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Menurut Afandi (2018:1) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu dan seni untuk mengatur proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap sumber daya manusia secara efektif dan efisien sehingga tercapai suatu tujuan organisasi.

2.1.2 Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia

Pentingnya MSDM juga diungkapkan oleh Mangkunegara (2016:5), bahwa perencanaan sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi

(perusahaan) dalam mendapatkan calon pegawai yang memenuhi kualifikasi. Menurut Sedamayanti (2016:19) sumber daya manusia mendapatkan peran yang semakin penting dalam mewujudkan organisasi kompetitif dalam era globalisasi yang sedang dan akan terus berlangsung.

Berdasarkan menurut para ahli, dapat disimpulkan MSDM sangat berperan penting bagi berlangsungnya perusahaan, dan untuk memilih para pegawai sesuai kriteria dan kebutuhan pada setiap pekerjaan. Karna seperti yang kita ketahui di jaman era globalisasi ini persaingan terus bertambah oleh karna itu perusahaan harus memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Sutrisno (2016:6) fungsi manajemen terdiri dari:

a. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan rentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

c. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar

mau kerja sama dan bekerja dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada karyawan agar mengerjakan semua tugas dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

d. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan/penyempurnaan.

e. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

f. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

g. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan

kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

h. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

i. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karna tanpa adanya kedisiplinan maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.

j. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dengan suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan suatu hal yang bersifat pribadi, setiap orang memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda tergantung pada persepsi dan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Menurut Magkunegara (2017:120) Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan

dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Menurut Edy Sutrisno (2019:74) 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 dan psikologis. Hartatik (2018:20) berpendapat bahwa “Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang dalam pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas kepuasan kerja adalah suatu sikap dan perasaan seseorang dari pekerjaannya yang timbul dari lingkungan kerja berdasarkan aspek yang terlibat dalam pekerjaannya.

2.2.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor- faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang tidak hanya gaji, tetapi terkait dengan pekerjaan itu sendiri, dengan faktor lain seperti hubungan dengan atasan, rekan sekerja, lingkungan kerja dan aturan-aturan.

Penelitian Hartatik (2018:229) menyatakan bahwa ada 5 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

Setiap pekerjaan memerlukan suatu ketrampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Suka tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

2. Pengawasan

Dalam hal pengawasan, peran atasan yang buruk dapat mengakibatkan absensi yang tinggi dan juga turnover.

3. Teman sekerja (*workers*)

Faktor ini membahas tentang hubungan antara pegawai dengan atasannya dan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaan.

4. Promosi (*promotion*)

Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.

5. Gaji atau upah (*pay*)

Gaji merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak. sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan.

2.2.3 Teori – Teori Tentang Kepuasan Kerja

Ada tiga macam teori kepuasan kerja yang lazim dikenal menurut Wexley dan Yuki dalam Sunyoto (2016:27), yaitu:

1. Teori ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter. Ia mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kemudian Locke menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung pada *discrepancy* antara *should be* (*expectation needs or value*) dengan apa

yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh melalui pekerjaan.

2. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Prinsip teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas dan tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*). Perasaan *equity* dan *inequity* atas situasi, diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, dan pemerintah dipengaruhi oleh motivasi. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

a. *Satisfiers*

Satisfiers atau motivator adalah situasi yang membuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari *achievement, recognition, work itself, responsibility and advancement*.

b. *Dissatisfiers*

faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari *company policy and administration, supervision, technical, salary, interpersonal, relation, working condition, job security and status*.

2.2.4 Pengukuran Kepuasan Kerja

Mengukur kepuasan kerja dapat digunakan skala indeks deskripsi jabatan, skala kepuasan kerja berdasarkan ekspresi wajah, dan kuesioner kepuasan kerja Menurut Mangkunegara (2017:126).

a. Pengukuran Kepuasan Kerja Dengan Skala Indeks Deskripsi Jabatan

Skala pengukuran ini dikembangkan oleh Smith, Kendall, dan Hulin. Dalam penggunaannya pegawai ditanya mengenai pekerjaan maupun jabatannya yang dirasakan sangat baik dan sangat buruk, dalam skala mengukur sikap dari lima area yaitu : kerja, pengawasan, upah, promosi dan co-worker.

b. Pengukuran Kepuasan Kerja Berdasarkan Ekspresi Wajah

Mengukur kepuasan kerja ini dikembangkan oleh Kunin. Skala ini terdiri dari segi gambar wajah-wajah orang mulai dari sangat gembira, netral, cemberut, dan sangat cemberut.

c. Pengukuran Kepuasan Kerja dengan Kuesioner Minnesota

Pengukuran kepuasan kerja ini dikembangkan oleh Weiss, Dawis dan England. Skala ini terdiri dari pekerjaan yang dirasakan sangat tidak puas, tidak puas, netral, memuaskan, dan sangat memuaskan.

2.2.5 Dimensi Kepuasan Kerja

Dimensi pengukuran kepuasan kerja cukup bervariasi. Menurut Robbins dan Judge (2017:50), ada 4 Variabel yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja seseorang didalam, yaitu:

1. Pekerjaan yang menantang

Pekerjaan yang menantang adalah pekerjaan-pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan dan menawarkan lebih dari satu tugas, kebebasan mendapatkan tugas dan umpan balik tentang seberapa baiknya melakukan pekerjaan itu, yang secara mental dan menantang.

2. *Reward* yang memadai

Reward yang memadai adalah adanya kecenderungan pekerja dalam menginginkan sistem penghasilan dan kebijakan promosi yang di yakini adil, tidak mendua, dan sejalan dengan harapannya. Pekerja menganggap bahwa penghasilan yang diterima setimpal dengan tuntutan pekerjaan, karena tidak semua karyawan mencari uang dan sebab itu promosi merupakan alternatif lain kepuasan kerja

3. Kondisi kerja yang mendukung

Kondisi kerja yang mendukung adalah suatu serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat dari para karyawan bekerja didalam lingkungan yang mendukung rasa nyaman pekerja untuk dapat menjalankan aktivitas dengan baik. Kondisi kerja tersebut misalnya kebersihan lingkungan kerja, fasilitas dan alat bantu bekerja dan tingkat kebisingan lingkungan.

4. Kolega yang mendukung

Sejauh mana sesama pekerja dalam organisasi saling mendukung dalam setiap pekerjaan. Terdapat beberapa tenaga kerja yang dalam menjalankan pekerjaannya telah memperoleh masukan dari tenaga kerja lain. Hubungan antara pekerja dalam organisasi merupakan hubungan ketergantungan sepihak yang berbentuk fungsional. Hubungan secara keseluruhan didasarkan pada keterkaitan antara pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa, misalnya keduanya mempunyai pandangan hidup yang sama.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya. Penelitian terdahulu ini terkait dengan landasan teori yang ada pada sebelumnya. Adapun penelitian terdahulu yang akan dijelaskan melalui tabel 2.1 yaitu, sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian/Tahun /Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Abdul latib/2017/ Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di universitas islam jember Paradigma Madani, Vol. 4 No. 2 November 2017 17	Faktor-faktor kepuasan kerja: a Faktor gaji b Faktor pengawasan c Faktor peluang promosi d Faktor rekan sekerja e Faktor pekerjaan	Metode: deskriptif kuantitatif. Alat Analisis: Analisis Regresi Berganda	Pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas yang terdiri dari variabel Pekerjaan,Gaji,Pe luangPromosi,Pen gawasan, dan rekan Sekerja terhadap kepuasan kerja.
2.	Wike Pertiwi/2016/ Analisis faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dokter di rsud arjawinangun Jurnal Manajemen, Vol. 2, No. 1, Mei 2016	Faktor-faktor kepuasan kerja: a) Faktor Kompensas b) Faktor Kepastian Kerja c) Faktor Jalur Karier	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Analisis Regresi Liner Berganda	Penelitian ini menunjukan bahwa setiap kenaikan kompensasi jasa medis, lingkungan kerja dan jenjang karir,mempengaruhi kepuasan kerja dokter secara terpisah maupun bersama-sama.

No	Nama Penelitian/Tahun /Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
3.	<p>Aisha Tiara Permata Sari dan Ella Jauvani Sagala,S.Psi,M.Sc. Psikolog/2016/Analisis faktor-factoryang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (studi kasus: pt. wilmar nabati indonesia)</p> <p><i>e-Proceeding of Management: Vol.3 ,No.3 December 2016 Page 3035 ISSN : 2355-9357</i></p>	<p>Faktor-faktor kepuasan kerja:</p> <p>a faktor <i>Supervision Satisfaction</i></p> <p>b Faktor <i>Communication Satisfaction</i></p> <p>c Faktor <i>Reward Satisfaction</i></p> <p>d Faktor <i>Coworkers Satisfaction</i></p> <p>e Faktor <i>Benefit Satisfaction</i></p> <p>f Faktor <i>Recognition Through Performance Satisfaction</i></p>	<p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis: analisis deskriptif dan analisis faktor.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah supervision satisfaction, communication satisfaction, reward satisfaction, co-workers satisfaction, benefit satisfaction, dan recognition through performance satisfaction</p>
4.	<p>Fayakun Musahidin dan Suhartini/2016/Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di pt suryagita nusaraya dengan metode regresi linier berganda</p> <p><i>Journal of Research and Technologies, Vol. 2 No. 1 Juni 2016 P-ISSN No. 2460 – 5972 E-ISSN No. 2477 –</i></p>	<p>Faktor-faktor kepuasan kerja:</p> <p>a Faktor Pekerjaan</p> <p>b Faktor Status Pekerjaan</p> <p>c Faktor Atasan</p> <p>d Faktor Rekan Kerja</p> <p>e Faktor Promosi</p>	<p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>Penelitian ini menunjukan bahwa faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah faktor status pekerjaan dan atasan. Sedangkan yang tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan adalah pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, promosi.</p>

No	Nama Penelitian/Tahun /Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
5.	<p>Yogafurtuna/2016/ Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerjaterhadap kinerja karyawan pusat pendidikan komputer akutansi inter nusa dijakarta</p> <p>Jurnal Ekonomi, Volume 18 Nomor 3, Oktober 2016 Copyright @ 2016, oleh Program Pascasarjana, Universitas Borobudur</p>	<p>Faktor-faktor kepuasan kerja: a faktor gaji b Faktor kepemimpinan c Faktor sikap rekan kerja</p>	<p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Alat analisis: Analisis Regresi Liner Berganda</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor kepuasan kerja, gaji, kepemimpinan, dan sikap rekan sekerja mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Sikap rekan sekerja merupakan faktor kepuasan kerja yang mempunyai pengaruh paling dominan besar dibandingkan variabel lain terhadap kinerja.</p>
6.	<p>Sadriani dan Moris Adidi Yogia/2015/Faktor -Faktor yangnng mempengaruhi kepuasan kerja karyawan bagian perkebunan pada pt.perkebunan nusantara v kebun air molek i kab.indragili hulu Jurnal Valuta Vol 1 No 2, Oktober 2015, 233-249 I SSN : 2502-1419</p>	<p>Faktor-faktor kepuasan kerja: a Faktor Imbalan yang pantas b Faktor Pekerjaan yang menantang c Faktor kondisi Lingkungan kerja d Faktor rekan kerja yang mendukung</p>	<p>Metode: kuantitatif</p> <p>Alat analisis: analisis deskriptif</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor pekerjaan yang menantang, faktor imbalan yang pantas dan faktor rekan kerja yang mendukung tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sedangkan faktor kondisi lingkungan kerja merupakan faktor yang signifikan mempengaruhi kepuasan kerja.</p>

No	Nama Penelitian/Tahun /Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
7.	<p>Petrus Dala Wolo, Rina Trisnawati dan Wiyadi/2015/ Faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat pada rsud tni au yogyakarta</p> <p>Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Vol. 17, No. 2, Desember 2015</p>	<p>Faktor-faktor kepuasan kerja:</p> <p>a Faktor Gaji</p> <p>b Faktor Promosi</p> <p>c Faktor supervisi</p> <p>d Faktor rekan kerja</p> <p>e Faktor pekerjaan</p> <p>f Faktor lingkungan kerja</p>	<p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Alat analisis: Analisis Regresi Liner Berganda</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara faktor pekerjaan, lingkungan kerja, gaji, supervisi, dan rekan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sementara promosi menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.</p>
8.	<p>Agung Gunawan,Aini Kusniawati/2019/ Analisis faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja pegawai puskesmas</p> <p>journal of management Review ISSN-P : 2580-4138 ISSN-E 2579-812X Volume 3 Number 2 Page (307-319)</p>	<p>Faktor-faktor kepuasan kerja:</p> <p>a Faktor gaji/kesejahteraan.</p> <p>b faktor hubungan antar pribadi/rekan kerja.</p> <p>c faktor mutu supervisi.</p> <p>d faktor karakteristik pekerjaan .</p> <p>e faktor peluang untuk promosi</p>	<p>Metode: deskriptif dan verifikatif serta analisis kualitatif.</p> <p>Alat Analisis: Analisis Triangulasi</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor gaji/kesejahteraan , hubungan antar rekan kerja, mutu supervisi, karakteristik pekerjaan dan peluang untuk berkembang/promosi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai puskesmas</p>

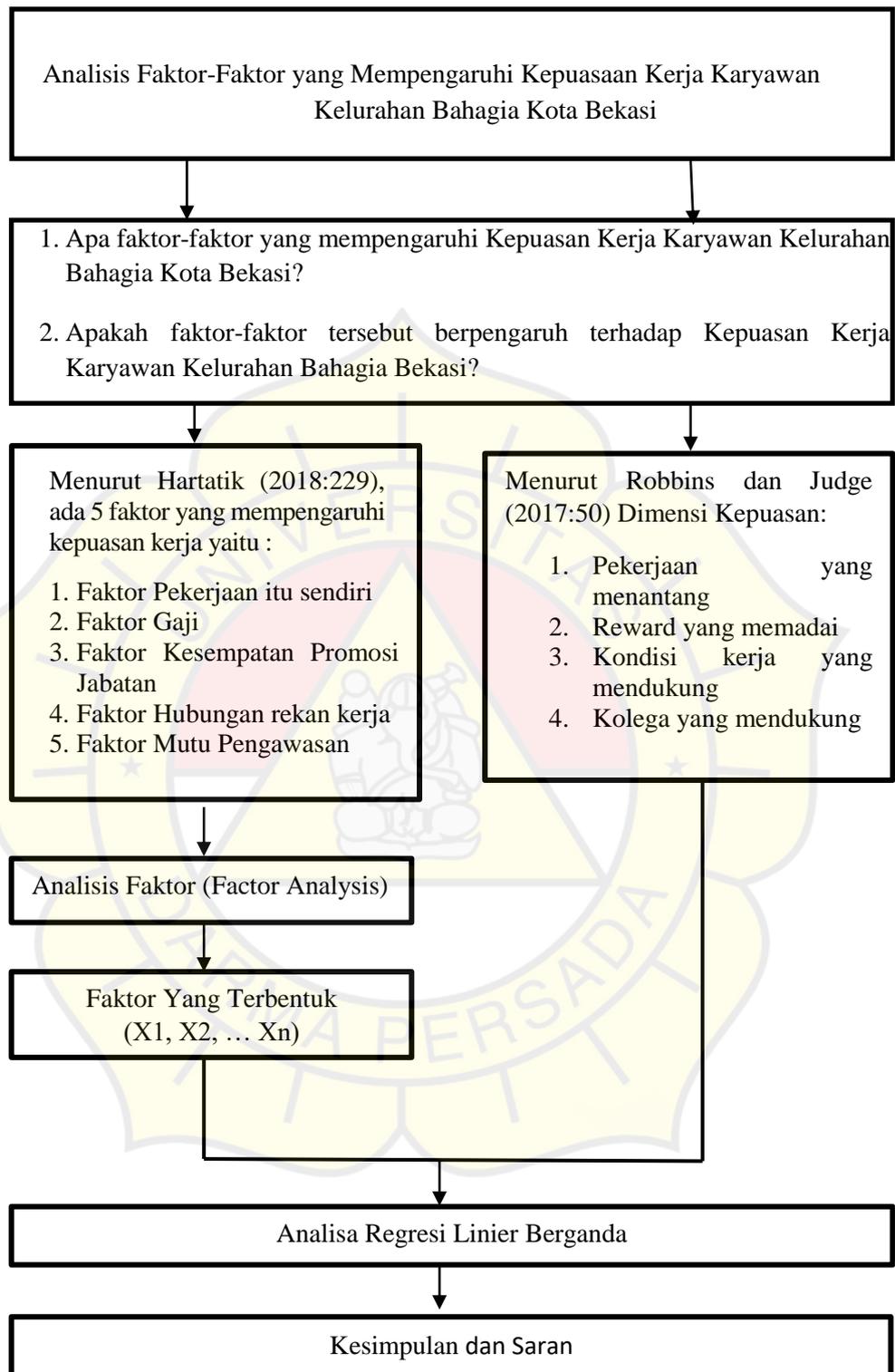
No	Nama Penelitian/Tahun /Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
9.	<p>Hellen Vera Simanjuntak/2018/ Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dosen pada universitas trunajaya bontang</p> <p>Jurnal promosi 89 Jurnal Pendidikan Ekonomi UM Metro e-ISSN 2442-9449 Vol.6. No.1 (2018) 89-102 p-ISSN 2337-4721</p>	<p>Faktor-faktor kepuasan kerja:</p> <p>a Faktor Kompensasi</p> <p>b Faktor Lingkungan kerja</p> <p>c Faktor promosi jabatan</p> <p>d Faktor Pengawasan</p>	<p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis: Analisa Regresi Berganda</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi, lingkungan kerja, promosi jabatan dan pengawasan terhadap kepuasan kerja. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja adalah variabel promosi.</p>
10.	<p>Chaidir Halmi Yelmi/2019/ Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Badan Narkotika Kabupaten Kampar JMBT (Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan) e-ISSN : xxxx-xxxx p-ISSN: xxxx-xxxx Vol.x No.x Oktober 2019 Hlm.14-22</p>	<p>Faktor-faktor kepuasan kerja:</p> <p>a Faktor Gaji</p> <p>b faktor Lingkungan kerja.</p> <p>c faktor kesempatan untuk maju</p>	<p>Metode: Deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif</p> <p>Alat analisis: Analisis deskriptif</p>	<p>Berdasarkan Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor gaji, lingkungan kerja, kesempatan untuk maju berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Badan Narkotika Kabupaten Kampar.</p>

Sumber : Diolah oleh penulis, 2021

2.4 Kerangka Pemikiran

Tujuan suatu perusahaan pasti untuk bisa mencapai visi dan misi yang sudah di buat, oleh karna itu untuk bisa mencapai visi dan misi perusahaan di tentukan dari sumber daya manusia atau karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Salah satunya agar tercapai visi dan misi tercapai, sumber daya manusia dalam perusahaan atau instansi pemerintah harus memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Dengan demikian tingkat kepuasan kerja dalam perusahaan atau instansi adalah salah satu hal yang penting harus di perhatikan oleh pihak perusahaan dan instansi pemerintah.

Adapun alur kerangka pemikiran dalam penelitian : Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan pada Kelurahan Bahagia Kota Bekasi. Berikut ini adalah kerangka pemikiran pembuatan skripsi yang di jelaskan melalui gambar 2.1



Sumber : Data diolah oleh penulis, 2021

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiono (2017:118) 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 teori-teori yang ada, maka penulis dapat mengemukakan hipotesis sebagai jawaban sementara dari penelitian ini adalah:

1. Diduga faktor – faktor kepuasan kerja karyawan Kelurahan Bahagia Kota Bekasi adalah faktor gaji, faktor kesempatan promosi jabatan, faktor hubungan rekan kerja, faktor mutu pengawasan, faktor karakteristik pekerjaan.
2. Apakah faktor promosi jabatan X1 dan faktor karakteristik pekerjaan X2 berpengaruh terhadap kepuasan kerja?

Ho: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara faktor promosi jabatan X1 dan faktor karakteristik pekerjaan X2 terhadap Kepuasan Kerja.

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor promosi jabatan X1 dan faktor karakteristik pekerjaan X2 terhadap Kepuasan Kerja.