

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2012:10) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan karyawan agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson dalam Subekhi (2012:17) manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien. Pendapat lain dinyatakan Kaswan (2012:6) manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang meliputi antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan lain-lain.

Dari definisi-definisi di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan atau sistem manajemen yang mengadakan dan mengelola sumber daya manusia yang siap bersedia dan mampu memberi kontribusi yang baik agar dapat bekerja sama secara efektif untuk mencapai tujuan baik secara individu ataupun organisasi.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Peran manajemen sumber daya manusia sangat penting karena berkaitan dengan fungsi-fungsi yang dilakukan oleh seorang manajer. Manajemen sumber daya manusia harus mampu menjalankan fungsi dengan baik agar tercipta kepuasan kerja karyawan, yang akan berdampak baik pada perusahaan, sehingga tercapainya tujuan yang telah diterapkan. Menurut Bangun (2012:7-13) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Pengadaan sumber daya manusia

Fungsi ini merupakan aktivitas manajemen sumber daya manusia dalam memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan (jumlah dan mutu) untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Pengembangan sumber daya manusia

Ini merupakan proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan dan pelatihan. Pada tahap ini, terdapat dua kegiatan penting sebagai dasar untuk mengembangkan anggota organisasi, antara lain pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan, baik untuk karyawan baru maupun karyawan lama.

3. Pemberian kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa-jasa yang telah mereka sumbangkan kepada perusahaan. Sistem kompensasi yang baik berarti memberikan

penghargaan-penghargaan yang layak dan adil sebagaimana kontribusi karyawan atas pekerjaannya.

4. Pengintegrasian

Setelah aktivitas-aktivitas pengadaan, pengembangan dan pemberian kompensasi sumber daya manusia dilakukan, maka muncul masalah baru yang sangat penting diperhatikan yaitu pengintegrasian. Integrasi berarti mencocokkan keinginan karyawan dengan kebutuhan organisasi, sehingga diperlukan perasaan dan sikap karyawan dalam menetapkan kebijakan organisasi.

5. Pemeliharaan sumber daya manusia

Setelah melakukan fungsi-fungsi di atas, maka kegiatan berikutnya adalah melakukan pemeliharaan. Pemeliharaan karyawan berarti mempertahankan karyawan untuk tetap berada pada organisasi sebagai anggota yang memiliki loyalitas dan kesetiaan yang tinggi.

2.1.2 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Wexley dalam Bangun (2012:327) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Menurut Yusuf (2015:279) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di

mana para karyawan memandang pekerjaannya. Sutrisno (2015:74) mengemukakan bahwa 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.

Dari definisi para ahli diatas kepuasan kerja sebagai suatu sikap-sikap yang timbul dari cara pandang karyawan atau respon terhadap apa yang mereka terima dari organisasi disebabkan karyawan telah melakukan pekerjaannya.. Penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengaruh biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan.

2. Dimensi Kepuasan Kerja

Luthans dalam Priansa (2014:304) menyatakan bahwa ada enam dimensi kepuasan kerja, diuraikan sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan yang memberikan kepuasan adalah pekerjaan yang menarik dan menantang, pekerjaan yang tidak membosankan, serta pekerjaan yang memberikan status.

2. Upah/gaji

Upah dan gaji merupakan hal yang signifikan, namun merupakan faktor yang kompleks dan multidimensi dalam kepuasan kerja.

3. Promosi

Kesempatan dipromosikan nampaknya memiliki pengaruh yang beragam terhadap kepuasan kerja, karena promosi bisa dalam bentuk yang berbeda-beda dan bervariasi pula imbalannya.

4. Supervisi

Supervisi merupakan sumber kepuasan kerja lainnya yang cukup penting pula.

5. Kelompok kerja

Pada dasarnya kelompok kerja akan berpengaruh pada kepuasan kerja. Rekan kerja yang ramah dan kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja bagi karyawan.

6. Lingkungan kerja

Jika kondisi kerja bagus (lingkungan sekitar bersih dan menarik) misalnya karyawan akan lebih bersemangat mengerjakan pekerjaan mereka, namun bila kondisi kerja rapuh

(lingkungan sekitar panas dan berisik) misalnya, karyawan akan lebih sulit menyelesaikan pekerjaan mereka.

3. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Faktor kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Brown & Ghiselli dalam Sutrisno (2015:79) bahwa adanya empat faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu:

1. Kedudukan

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa peneliti menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang memengaruhi kepuasan kerja.

2. Pangkat

Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat atau golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan mengubah perilaku dan perasaannya.

3. Jaminan finansial dan sosial

Finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

4. Mutu pengawasan

Hubungan antara karyawan dengan pihak pemimpin sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

4. Efek Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja memiliki dampak perilaku bagi setiap individu atau kelompok dalam organisasi, pendapat Davis dalam Suharsono (2012:112-114) menjelaskan terdapat dampak dari efek kepuasan kerja meliputi antara lain :

1. Produktivitas kerja

Kepuasan kerja memiliki dampak terhadap produktivitas kerja.

2. Kemangkiran

Kemangkiran pada dasarnya adalah ketidakhadiran individu atau kelompok dalam aktivitas kerja organisasi atau perusahaan. Kemudian tingkat kepuasan kerja seseorang dapat mempengaruhi tingkat kemangkiran dalam aktivitas kerja.

3. Pergantian Pegawai (*Turnover*)

Kepuasan kerja juga dapat berpengaruh terhadap tingkat keluar masuknya pegawai dalam suatu organisasi. Semakin tinggi

tingkat kepuasan kerja maka akan membuat semakin kecil tingkat keluar masuknya pegawai dan sebaliknya semakin kecil tingkat kepuasan kerja maka semakin tinggi tingkat keluar masuknya pegawai dalam suatu organisasi

4. Pencurian

Pencurian menurut Keith Davis menjelaskan bahwa meskipun dapat berperilaku sebagai pencuri. Salah satunya mereka tidak puas karena merasa di perlakukan tidak adil dan frustrasi. Dan menurut karyawan itu perbuatan yang di benarkan karena sebagai bentuk balasan dari tindakan organisasi yang dianggap tidak adil.

2.1.3 Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Mowday dalam Triatna (2016:120) mendefinisikan komitmen organisasi memiliki arti yang lebih luas dari sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan interaktif dan keinginan karyawan untuk memberi kontribusi yang berarti pada organisasinya. Sedangkan menurut Priansa (2014:234) komitmen organisasi adalah loyalitas karyawan terhadap organisasi yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Pendapat lain dikemukakan Triatna (2016:120) komitmen organisasi adalah sebagai suatu kadar kesetiaan karyawan terhadap perusahaan

yang dicirikan oleh keinginannya untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, berbuat yang terbaik untuk organisasi, dan selalu menjaga nama baik organisasi.

Berdasarkan kajian terhadap definisi diatas komitmen organisasi adalah rasa percaya terhadap nilai-nilai organisasi dengan bekerja sebaik mungkin dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan.

2. Dimensi Komitmen organisasi

Meyer dalam Triatna (2016:145) menyimpulkan bahwa ada tiga dimensi komitmen organisasi, berikut uraiannya:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*)

Komitmen organisasi berkaitan dengan adanya keinginan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi atau keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional (*emotional attachment*) atau mempunyai nilai yang sama dengan organisasi. Komitmen afektif menurut Wibowo (2016:433) dipengaruhi berbagai karakteristik personal seperti kepribadian dan *locus of control*, pengalaman kerja sebelumnya dan kesesuaian nilai.

2. Komitmen kontinu (*Continuance commitment*)

Komitmen kontinu adalah suatu kesadaran akan biaya-biaya yang harus ditanggung (kerugian baik finansial atau kerugian lain) berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Komitmen kontinu akan tinggi apabila individu tidak mempunyai alternatif pekerjaan.

3. Komitmen Normatif (*Normative commitment*)

Komitmen Normatif adalah suatu perasaan wajib dari karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi karena adanya perasaan hutang budi pada organisasi. Komitmen normatif dipengaruhi oleh proses sosialisasi yang dinamakan psychological contract. Personal contract merupakan persepsi individu tentang persyaratan perjanjian dari pertukaran dengan pihak lain. psychological contract mencerminkan keyakinan pekerja tentang apa yang seharusnya diterima sebagai imbalan atas apa yang mereka berikan pada organisasi.

3. Unsur-unsur Komitmen Organisasi

Triatna (2016:122) menyatakan unsur komitmen terdapat empat hal, yaitu sebagai berikut:

1. Keyakinan yang kuat terhadap penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Keyakinan individu memberikan landasan untuk memutuskan apa yang akan dilakukan atau tidak dilakukan oleh individu tersebut. Dengan suatu keyakinan memutuskan (secara

sadar atau tidak sadar) apakah dirinya akan berkomitmen penuh atau setengah komitmen terhadap organisasi.

2. Keinginan melakukan tindakan atas nama organisasi. Keinginan yang kuat pada diri seseorang untuk bertindak atas nama organisasi merupakan suatu komponen yang mencirikan bahwa seseorang memiliki komitmen terhadap organisasi. Jika individu merasa tidak senang manakala organisasinya dihina atau disaingi oleh pesaing lain maka rasa yang muncul ini menunjukkan suatu kadar komitmen individu terhadap organisasi.
3. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Keinginan individu untuk tetap menjadi anggota organisasi merupakan suatu kondisi yang seharusnya tumbuh pada individu manakala seorang karyawan merasa tidak betah berada di perusahaan. Hal ini dapat di nilai bahwa komitmen karyawan tersebut telah menurun bahkan mungkin menghilang.
4. Tingginya keluaran dan kurangnya kemangkiran. Semakin tinggi keluaran/hasil dan semakin sedikitnya tingkat kemangkiran menjadi unsur yang tumbuh dari komitmen individu terhadap organisasinya.

4. Dampak Komitmen Organisasi

Dampak komitmen organisasi menurut Sopiah dalam Priansa (2015:236) dapat ditinjau dari dua sudut pandang yaitu:

1. Ditinjau dari sudut pandang organisasi

Karyawan yang berkomitmen rendah akan berdampak pada turnover, tingginya absensi, meningkatnya kelambanan kerja dan kurang intensitas untuk bertahan sebagai karyawan di organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja, dan kurangnya loyalitas pada organisasi.

2. Ditinjau dari sudut pandang karyawan

Komitmen yang tinggi akan berdampak pada peningkatan karir karyawan.

2.1.4 Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2015:100) mengemukakan bahawa produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Pendapat tersebut diperkuat oleh Rivianto dalam Sutrisno (2015:100) mendefinisikan produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sedangkan menurut Wibowo (2011:93) secara konseptual, produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan.

Dari ketiga definisi yang dikemukakan oleh para ahli disimpulkan bahwa produktivitas pada dasarnya keluaran yang dihasilkan dari penggunaan tenaga kerja dan alat kerja dengan waktu yang dibutuhkan.

2. Dimensi Produktivitas Kerja

Produktivitas menurut Sutrisno (2015:104) merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang di miliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

2. Meningkatkan Hasil yang di Capai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil perkerjaan tersebut. Jadi uapa memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam pekerjaan.

3. Semangat Kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan Diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan diri kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerja yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran

merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Simanjuntak dalam Surtisno (2015:103) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, yang pernah dilakukan. Menurut Stoner mengemukakan bahwa peningkatan produktivitas bukan pada pemutakhiran peralatan, akan tetapi pada pengembangan karyawan yang paling utama. Dari hasil penelitian beliau menyebutkan 75% peningkatan produktivitas justru dihasilkan oleh perbaikan pelatihan dan pengetahuan kerja, kesehatan dan alokasi tugas.

2. Mental dan Kemampuan Fisik Karyawan

Keadaan mental dan kemampuan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3. Hubungan antara Atasan dan Bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dengan proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

4. Meningkatkan Produktivitas Kerja

Peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah berperilaku, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi perlu pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja, sebagian diantaranya berupa etos kerja yang harus dipegang teguh oleh semua karyawan dalam organisasi.

1. Perbaikan terus menerus

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus-menerus. Pandangan ini bukan hanya merupakan salah satu etos kerja yang penting sebagai bagian dari filsafat manajemen mutakhir.

2. Peningkatan mutu hasil pekerjaan

Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Padahal, mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut semua jenis kegiatan dimana organisasi terlibat. Berarti mutu menyangkut semua jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua satuan kerja, baik pelaksanaan pokok maupun pelaksana tugas penunjang, dalam organisasi. Peningkatan mutu tersebut tidak hanya penting secara internal, akan tetapi juga secara eksternal karena akan tercermin dalam interaksi organisasi dengan lingkungannya yang pada gilirannya turut membentuk citra organisasi di mata berbagai pihak diluar organisasi.

3. Pemberdayaan SDM

Bahwa SDM merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu, memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh semua pihak di dalam hierarki organisasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan produktivitas kerja dapat dilihat pada tabel 2.1 sebagai berikut :

Tabel 2.1

Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Sumber Rujukan	Judul	Hasil Peneliti
1.	Fisca Marvidiantika	Jurnal Manajemen, Bandar Lampung	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Wahana Persada Lampung	Hasil analisis menunjukkan secara simultan dan parsial kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

2.	Muhammad Bakri dkk	Faculty of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia	Pengaruh Kayawan Komitmen dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Departemen Pelayanan PT. PLN (Persero) Cabang Selatpanjang Kabupaten Kepulauan Meranti	1. Variabel Komitmen Karyawan dan Pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan 2. Variabel Komitmen Karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan 3. Variabel Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
3.	Mario Indra Salim dkk	Jurnal Manajemen Bisnis Vol. 1 No.3 (2013)	Pengaruh pada Kepuasan pada Sistem Bonus Komitmen Organisasional dan Motivasi kerja Terhadap	1. kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas 2. komitmen organisasional berpengaruh positif

			Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indra Jaya Banjarmasin	dan signifikan terhadap produktivitas 3. motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas 4. Secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja
--	--	--	---	---

2.3 Kerangka Pemikiran

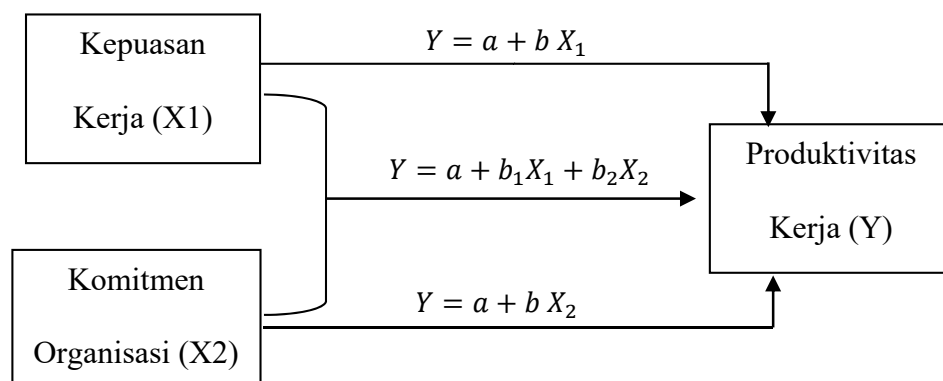
Kerangka pemikiran dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian menurut Sugiyono (2010:63) adalah pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti dan sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang digunakan. Dimana dalam penulisan skripsi ini menggunakan paradigma ganda dengan dua variabel independen digambarkan sebagai berikut :



Sumber : Sugiyono (2010 : 255)

Gambar 2.2 Korelasi dan Regresi Antar Variabel

Pada gambar diatas menjelaskan mengenai hubungan antar variabel, dimana terdapat dua variabel independen yaitu kepuasan kerja sebagai X1 dan komitmen organisasi sebagai X2 dan satu variabel dependen yakni produktivitas kerja sebagai Y. gambar diatas menjelaskan bahwa kepuasan kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) mempengaruhi produktivitas kerja (Y) secara parsial atau individu dengan rumus persamaan regresi $Y = a + bx$. Berikutnya kepuasan

kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) mempengaruhi produktivitas (Y) secara bersama-sama dengan rumus persamaan regresi $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto, 2010:110). Berdasarkan pada perumusan masalah maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja

Ho : Tidak ada pengaruh antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja PT. Mitra Pack.

Ha : Ada pengaruh antara Kepuasan Kerja dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja PT. Mitra Pack.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Ho : Tidak ada pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap produktivitas kerja PT. Mitra Pack.

Ha : Ada pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap produktivitas kerja PT. Mitra Pack.

3. Pengaruh Komitmen organisasi Terhadap Produktivitas Kerja

Ho : Tidak ada pengaruh antara komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja PT. Mitra Pack.

Ha : Ada pengaruh antara komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja PT. Mitra Pack.