

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Umi Farida (2017: 1) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang mengelola pemanfaatan proses sumber daya manusia serta sumber daya lainnya yang dilakukan secara efektif dan efisien dalam mengatur untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Organisasi yang baik adalah organisasi yang didalamnya terdapat manajemen yang berkembang sejalan dengan apa yang diharapkan karyawan. Manajemen di suatu organisasi sangat berperan penting dalam memajukan pencapaian tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan, oleh karena itu fungsi di manajemen di organisasi sangat penting untuk diperhatikan. Tujuan dari fungsi-fungsi manajemen adalah untuk merencanakan pencapaian organisasi dari mulai awal perencanaan hingga proses pelaksanaan organisasi tersebut.

b. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen Menurut Umi Farida (2017:12) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia I mengatakan bahwa pengertian fungsi-fungsi manajemen yang dikelompokkan menjadi dua fungsi manajemen antara lain:

1. Fungsi Manajerial

Fungsi manajerial yaitu fungsi yang berwenang memimpin sumber daya manusia lain.

a. Perencanaan

Merencanakan terlebih dahulu apa yang akan dilakukan atau program sumber daya manusia yang dapat membantu tujuan perusahaan. Fungsi manajemen perencanaan ini berfungsi sebagai awal dari penentuan suatu organisasi dalam menentukan hal-hal apa saja yang harus dipikirkan dalam mencapai tujuan organisasi.

b. Pengorganisasian

Menetapkan organisasi dengan menetapkan fungsi-fungsi dan merancang susunan jabatan, personalia, dan faktor-faktor fisik. Pengorganisasian juga sering disebut dengan pengelompokan yang mana sudah di diarahkan oleh manajer untuk ditempatkan sesuai dengan tugas-tugas yang telah ditetapkan oleh organisasi.

c. Pengarahan

Proses pemberian suatu arahan terhadap melaksanakan tugas dengan memberikan arahan perintah dan saran-saran agar pekerjaan dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

d. Pengawasan

Proses mengamati dan membandingkan apabila terjadi penyimpangan terhadap proses bekerja dengan mengendalikan proses agar kembali ke proses atau tujuan awal.

2. Fungsi Operasional

Fungsi operasional yaitu fungsi yang melaksanakan tugas-tugas dibawah pengawasan fungsi manajerial

a. Pengadaan sumber daya manusia

Adalah proses mendapatkan atau penarikan SDM yang telah melewati pemilihan SDM sesuai dengan criteria yang dibutuhkan didalam organisasi.

b. Pengembangan SDM

Adalah pemberian keterampilan lewat latihan dan pendidikan yang diperlukan untuk mengembangkan kebutuhan atau skill SDM untuk memenuhi tujuan organisasi.

c. Pemberian kompensasi SDM

Setelah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan maka SDM diberikan penghargaan yang layak dan sebagai dasar penilaian prestasi kerja karyawan didalam organisasi.

d. Pengintergrasian SDM

Proses integrasi didalam organisasi adalah menyesuaikan permintaan atau keinginan pekerja secara individu dengan keinginan dari organisasi dan masyarakat.

e. Pemeliharaan SDM

Adalah proses mempertahankan atau meningkatkan kondisi yang berjalan saat ini dan harus memelihara kondisi pekerja didalam program pelayanan karyawan.

f. Pemutusan hubungan kerja SDM

Adalah proses pemberhentian karyawan yang harus didasarkan dengan prosedur seperti sudah memasuki masa pensiun, ketidakmampuan operasional perusahaan serta kebijakan organisasi dalam menangani sanksi karyawannya.

2. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dalam Busro (2018:101) Kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan merupakan segala sesuatu kondisi emosional yang dirasakan secara positif tentang suatu pekerjaan yang berasal dari evaluasi pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor penunjang karyawan didalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Menurut Sutrisno (2011:74) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sesuatu yang diterima karyawan terhadap sikap terhadap sesuatu yang berhubungan dengan hal yang menyangkut situasi kerja, kerja tim dengan rekan kerja, gaji yang diperoleh dari hasil pekerjaan, serta hal yang terkait dengan faktor fisik dan psikologis karyawan.

Menurut kesimpulan para ahli mengenai kepuasan kerja adalah suatu cara keadaan dalam menilai suatu kondisi disekitar karyawan didalam pekerjaan karyawan yang mana setiap karyawan memiliki perbedaan dalam memenuhi kebutuhan masing-masing. Kepuasan kerja karyawan juga dapat dirasakan

apabila kesesuaian antara harapan karyawan dengan hasil yang mereka terima terhadap pekerjaannya.

b. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2011:80) menyatakan bahwa faktor-faktor kepuasan kerja antara lain:

- a. Faktor psikologis : merupakan faktor yang muncul dari dalam diri karyawan berupa minat, kesesuaian dan kenyamanan dalam bekerja.
- b. Faktor sosial: merupakan faktor yang berada disekitar karyawan yang mana interaksi sosial antar rekan kerja dan atasan.
- c. Faktor fisik: merupakan faktor yang menjadi salah satu penunjang dalam melakukan pekerjaan di tempat kerja berupa waktu bekerja, lingkungan kerja, dan fasilitas ditempat kerja.
- d. Faktor finansial: merupakan balas jasa yang berupa jaminan serta tunjangan, besarnya gaji, dan kesempatan akan promosi.

Menurut Hasibuan (2009:118) faktor-faktor kepuasan kerja menyatakan :

a. Kepuasan akan pekerjaan

Pekerjaan merupakan salah satu yang dapat menjadi factor kepuasan. Pekerjaan yang menarik dan memberikan kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaannya

b. Kepuasan akan adanya sistem penghargaan yang diterima

Setiap karyawan yang bekerja pastinya mengharapkan suatu imbalan yang dapat menjadi dapat berupa uang dan promosi yaitu:

1. Sistem gaji: balas jasa yang diterima karyawan yang telah bekerja, besarnya gaji serta bonus yang merupakan penunjang kepuasan kerja.
2. Promosi : proses pemindahan jabatan yang lebih tinggi, melalui proses pertimbangan tertentu dari perusahaan.

c. Kepuasan akan kondisi kerja

Kondisi kerja yang diharapkan karyawan merupakan salah satu tolak ukur menciptakan kepuasan kerja. Lingkungan kerja disekitar yang sesuai dengan yang diinginkan karyawan akan lebih meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut Rivai (2010:860) menyatakan bahwa faktor-faktor kepuasan kerja :

- a. Pekerjaan yang sesuai, dan jenis pekerjaan
- b. Atasan/supervise
- c. System manajemen di organisasi
- d. Gaji dan insentif
- e. Rekan kerja
- f. Kondisi pekerjaan

c. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja Menurut (Siagian 2011:298)

1. Gaji
2. Pekerjaan yang sesuai
3. Rekan kerja
4. Atasan

5. Promosi

3. Karakteristik Pekerjaan

a. Pengertian Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan menurut Robbins (2009:268) menyatakan bahwa suatu rincian didalam pekerjaan yang mana dideskripsikan dalam dimensi keanekaragaman keterampilan dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Karakteristik pekerjaan antara pegawai mempunyai karakteristik yang berbeda dalam menilai pekerjaan serta bagaimana menyelesaikan keberagaman tugas yang telah dibebankan.

Menurut Elbadiansyah (2019:41) karakteristik pekerjaan adalah suatu uraian yang memberikan informasi dari pekerjaan yang berkaitan dengan tugas-tugas dan tanggung jawab dari pelaksanaan tugas dan kewajiban dari sebuah pekerjaan yang dibebankan karyawan.

Bedasarkan kesimpulan para ahli bahwa karakteristik pekerjaan merupakan suatu kaitan dengan pekerjaanya dengan cara bagaimana karyawan menilai tugas-tugas yang jelas, tanggung jawab, kebebasan dalam menyelesaikan tugas yang mana dapat berdampak pada kepuasan terhadap pekerjaannya.

b. Faktor-Faktor Karakteristik Pekerjaan

Menurut Umi Farida (2017:48) menyatakan bahwa setiap pekerjaan mempunyai pertimbangan antara lain:

1. Otonomi, merupakan suatu pekerjaan yang proses pengerjaannya dilaksanakan dengan memberikan kebebasan dalam merencanakan dan menyelesaikan pekerjaan secara bertanggung jawab.

2. Variasi pekerjaan, merupakan variasi tugas dapat menimbulkan kebosanan sehingga berakibat kepada pekerjaan dan kesalahan-kesalahan kerja. Sehingga variasi pekerjaan merupakan metode atau keterampilan yang dibutuhkan oleh karyawan dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan, keterampilan dan variasi tugas- tugas yang telah dibebankan.
3. Identitas tugas, merupakan suatu kegiatan karyawan dalam melakukan perencanaan dalam melaksanakan tugas dengan memahami prosedur kerja dan tingkat keterlibatan kerja.
4. Umpan balik, merupakan suatu tingkat yang dirasakan karyawan setelah melakukan pekerjaan apakah mendapatkan umpan balik dari hasil tersebut berupa pengetahuan yang mengacu pada pekerjaan. Umpan balik dapat muncul dari beberapa sumber baik itu pekerjaan, atasan serta rekan kerja.

c. Indikator- indikator karakteristik pekerjaan

Menurut Robbins dan Judge (2009:268)

- a. Keberagaman keterampilan
- b. Identitas tugas
- c. Signifikansi tugas
- d. Otonomi
- e. Umpan balik pekerjaan atau hasil kerja

4. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Menurut Busro (2018:26) kompetensi merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang yang menjadi faktor penentu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan pengetahuan, keterampilan dan faktor-faktor individu seperti sikap seseorang dalam menilai suatu pekerjaan.

Menurut Sutrisno (2011:202) kompetensi berasal dari kata *competence* merupakan yang sudah dimiliki oleh seseorang yang mana menjadi bagian dari dirinya seperti kemampuan, wewenang dan kecakapan sebagai dasar keunggulan kemampuan menyelesaikan semua pekerjaan yang telah diterapkan.

Menurut Rivai (2010:298) menyatakan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan, keterampilan serta kecakapan yang dimiliki oleh seseorang dalam menjalankan pekerjaannya yang mana dapat membantu untuk memecahkan masalah yang ada dipekerjaannya.

Bedasarkan kesimpulan dari pernyataan diatas dapat dikatakan bahwa kompetensi merupakan suatu karakteristik yang mendasari suatu keterampilan, pengetahuan yang dimiliki seseorang dalam menentukan wewenang dan tugas yang dibebankan.

b. Karakteristik Kompetensi

Menurut Spencer dalam Sutrisno (2011:206)

1. *Motivies* (Motif) merupakan suatu cara mencirikan kompetensi melalui tindakan dengan cara berfikir dalam mengambil suatu tujuan pekerjaannya yang mana karyawan memberikan semangat dan tantangan pada dirinya agar memberikan tanggung jawab yang dapat memberikan kepuasan dalam bekerja.
2. *Traits* (watak) merupakan suatu dasar yang berasal dari dalam diri seseorang terhadap perilaku dalam menyelesaikan pekerjaan
3. *Self concept* (sikap dan nilai-nilai) merupakan suatu cara untuk mengidentifikasi seseorang melalui tes terhadap responden untuk mengetahui nilai atau sikap yang dimiliki oleh seseorang untuk sesuatu yang menarik terhadap sikap karyawan.
4. *Knowledge* (Pengetahuan) merupakan pengetahuan yang dimiliki seseorang berkaitan dengan ketrampilan keahlian terhadap suatu bidang pekerjaan.
5. *Skills* (kemampuan) merupakan penyelesaian tugas yang dilakukan oleh seseorang yang didukung oleh kemampuan fisik maupun mental yang diharuskan mempunyai hal tersebut.

Menurut Gordon dalam Sutrisno (2011:204) aspek-aspek yang mendukung kompetensi yaitu:

1. Pengetahuan (*knowledge*) yaitu informasi terhadap kemampuan menyelesaikan dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya
2. Pemahaman (*understanding*) yaitu suatu keadaan dimana seseorang dapat memahami dan mengerti yang dimiliki karyawan dalam memahami kondisi pekerjaan.
3. Kemampuan (*skill*) yaitu suatu tindakan seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan.
4. Nilai (*value*) yaitu standar perilaku yang diyakini oleh seseorang dalam melaksanakan tugas, misal kejujuran, keterbukaan demokratis dalam mengambil tindakan.
5. Sikap (*attitude*) yaitu kondisi dimana seseorang dalam pekerjaannya memiliki perasaan atau reaksi yang muncul dari suatu keputusan terhadap pekerjaannya, misal perasaan kenaikan gaji dll.
6. Minat (*interest*) yaitu suatu dorongan untuk melakukan suatu perbuatan didalam pekerjaannya.

c. Indikator kompetensi

Indikator kompetensi pegawai Menurut Anwar & Komariyah (2016:143)

1. Pengetahuan
2. Keahlian/ keterampilan
3. Sikap

5. Kemampuan Teknologi Informasi

a. Pengertian Kemampuan Teknologi Informasi

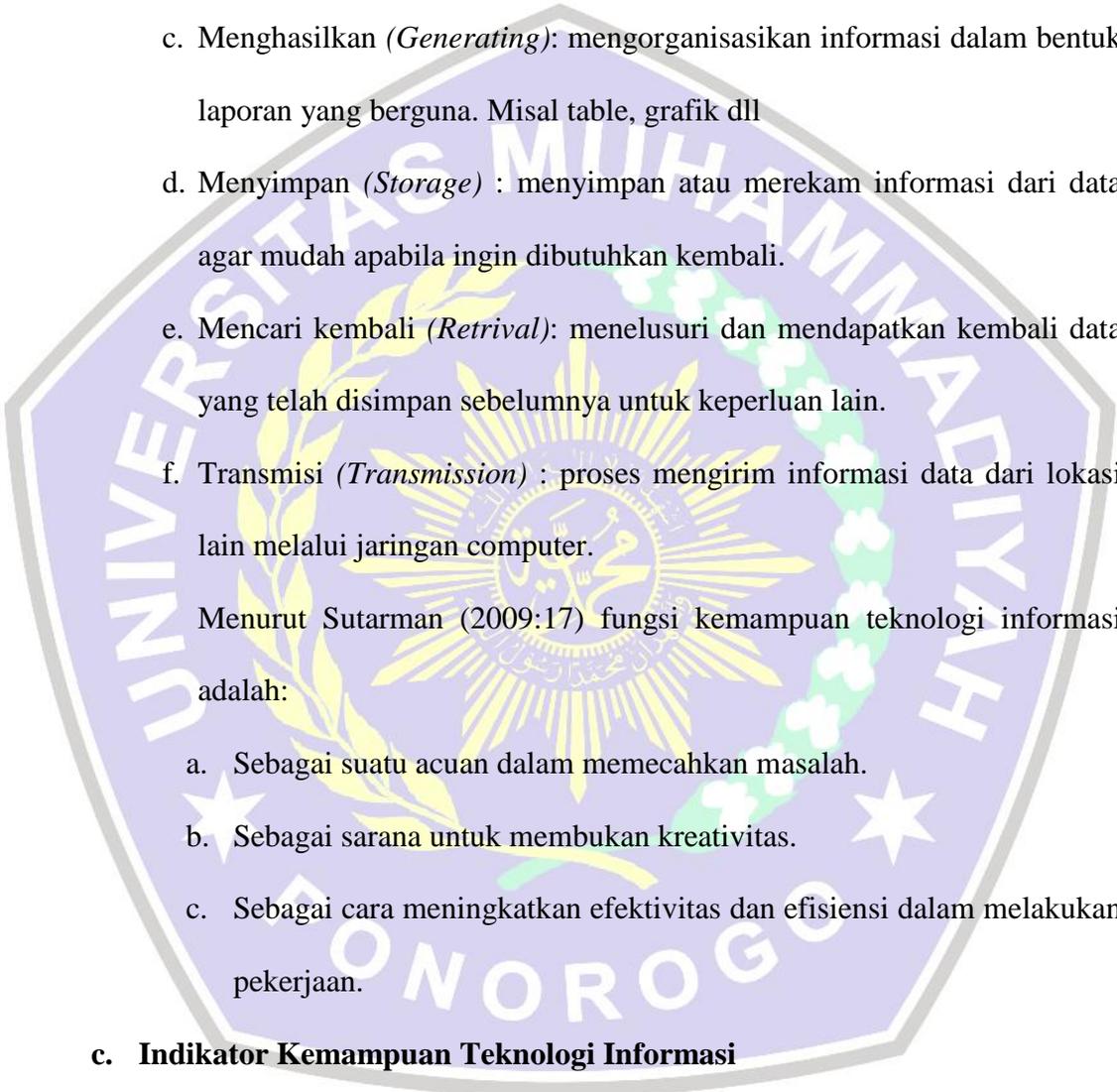
Menurut Azhar Susanto (2010:290) menyatakan bahwa kemampuan teknologi informasi merupakan suatu cara dalam menggunakan alat-alat teknologi informasi diri dalam menjalankan atau mengerjakan suatu pekerjaan yang ditujukan dalam kemampuan menggunakan teknologi informasi di dalam bekerja.

Menurut Robbins (2009:57) menyatakan bahwa kemampuan teknologi informasi merupakan suatu hal yang menjadi landasan individu didalam mengerjakan tugas atau pekerjaan yang dapat membantu pekerjaan dengan cara memahami cara mengoperasikan dan menjalankan teknologi informasi yang sekarang menjadi suatu tuntutan bagi perkembangan saat ini.

Kesimpulan dari pernyataan tentang kemampuan teknologi informasi merupakan proses yang dimiliki oleh pegawai yang mana harus memiliki suatu kecakapan, kemampuan dan keahlian dalam menjalankan suatu teknologi informasi karena dengan adanya kemampuan teknologi informasi maka pekerjaan yang dikerjakan menjadi mudah karena apabila pegawai merasa mempunyai kemampuan dalam menjalankan pekerjaan dapat membuat pekerjaan menjadi selesai dengan mudah dan cepat sehingga dapat meningkatkan kepuasan didalam pekerjaannya.

b. Fungsi Kemampuan Teknologi Informasi

Menurut Sutarman (2009:18) menyatakan bahwa teknologi informasi mempunyai fungsi adalah sebagai berikut:

- 
- a. Menangkap (*Capture*) : proses memasukan data melalui keyboard, scanner, dll.
 - b. Mengolah (*Processing*) : memproses data yang masuk menjadi informasi
 - c. Menghasilkan (*Generating*): mengorganisasikan informasi dalam bentuk laporan yang berguna. Misal table, grafik dll
 - d. Menyimpan (*Storage*) : menyimpan atau merekam informasi dari data agar mudah apabila ingin dibutuhkan kembali.
 - e. Mencari kembali (*Retrival*): menelusuri dan mendapatkan kembali data yang telah disimpan sebelumnya untuk keperluan lain.
 - f. Transmisi (*Transmission*) : proses mengirim informasi data dari lokasi lain melalui jaringan computer.

Menurut Sutarman (2009:17) fungsi kemampuan teknologi informasi adalah:

- a. Sebagai suatu acuan dalam memecahkan masalah.
- b. Sebagai sarana untuk membukan kreativitas.
- c. Sebagai cara meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam melakukan pekerjaan.

c. Indikator Kemampuan Teknologi Informasi

Indikator teknologi informasi Menurut Robbins dan Judge (2009:45)

1. *Knowledge*, pengetahuan merupakan memahami arti penting dari pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan menggunakan teknologi informasi dengan memberikan manfaat dalam pekerjaanya.

2. *Ability*, yaitu kemampuan pemakai teknologi informasi
3. *Skill*, yaitu keahlian yang dimiliki pegawai dalam meningkatkan kinerja karyawan

6. Perilaku Organisasi

a. Pengertian Perilaku Organisasi

Menurut Badeni (2014:3) mengemukakan bahwa perilaku organisasi adalah suatu bahasan yang memperhatikan tingkah laku individu atau kelompok yang berada dalam organisasi yang mana dapat meningkatkan kinerja yang efektif dan efisien sehingga tujuan organisasi dapat terwujud.

Menurut Thoha dalam Timotius Huda (2018:8) menyatakan bahwa perilaku organisasi merupakan suatu aspek-aspek tingkah laku yang diperhatikan didalam suatu kelompok yang berada didalam suatu organisasi.

Menurut Robbins dalam Timotius Huda (2018:9) menyatakan bahwa perilaku organisasi merupakan suatu ilmu yang mempelajari dampak adanya pengaruh yang ditimbulkan individu, kelompok dan struktur organisasi terhadap perilaku orang-orang yang mungkin terlibat didalamnya untuk kemudian dapat disimpulkan suatu pengetahuan yang mana dapat meningkatkan efektivitas organisasi.

Kesimpulan dari definisi diatas bahwa pengertian perilaku organisasi merupakan suatu ilmu yang mempelajari tingkah laku suatu kelompok, atau individu, mengenai keterlibatan individu didalam suatu organisasi yang mana dapat meningkatkan tujuan organisasi.

b. Faktor-Faktor Pendukung Memahami Perilaku Organisasi

Menurut Timotius Huda (2018:15) faktor-faktor pendukung perilaku organisasi adalah sebagai berikut:

1. Keberagaman Kebutuhan

Merupakan suatu kondisi untuk memahami dan menyampaikan ide-ide yang merupakan suatu tolak ukur mencapai keberhasilan yang harus dipahami disuatu organisasi.

2. Perkembangan Zaman

Perkembangan zaman di era ini harus dibarengi dengan adanya perubahan yang mana dapat membawa organisasi menjadi kuat dalam menghadapi persaingan yaitu dengan menggunakan teknologi digital, mesin-mesin dan alat-alat pendukung lainnya.

3. Pengorganisasian

Penyesuaian bidang atau keahlian individu dalam bekerja yang tepat atau sesuai akan meningkatkan kinerja sehingga organisasi harus lebih memperhatikan penempatan struktur organisasi yang sesuai sehingga tujuan organisasi dapat dicapai.

4. Kesetiaan

Loyalitas individu terhadap perusahaan memang merupakan hal yang harus diperhatikan, karena individu dalam organisasi dapat menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi sehingga harus diperhatikan fasilitas, penunjang kerja, dan gaji yang sesuai dengan hak yang seharusnya diperoleh.

B. Penelitian Terdahulu

Table 1.1

Nama Dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Analisis dan Variabel	Kesimpulan	Sumber
I Gde Hendra Narottama dan Ida Bagus Ketut Surya (2015)	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompensasi Financial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Karyawan	1. Karakteristik pekerjaan (X1), 2. kompensasi financial (X2), 3. kepuasan kerja (Y1), dan 4. kinerja karyawan (Y2)	Pengaruh karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah berpengaruh positif dan signifikan. Karakteristik terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan. Pengaruh kompensasi financial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 12, 2015: 4302-4334
I Gusti Ayu Komang Mahayanti Dan Anak Agung Ayu Srianthi, (2017)	Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	1. Karakteristik individu (X1), 2. Karakteristik Pekerjaan (X2), 3. Karakteristik Situasi Kerja(X3), dan 4. Kepuasan Kerja (Y)	Karakteristik individu mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Agung bali oleh-oleh khas tanah lot, karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada	E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 4, 2017: 2253-2279

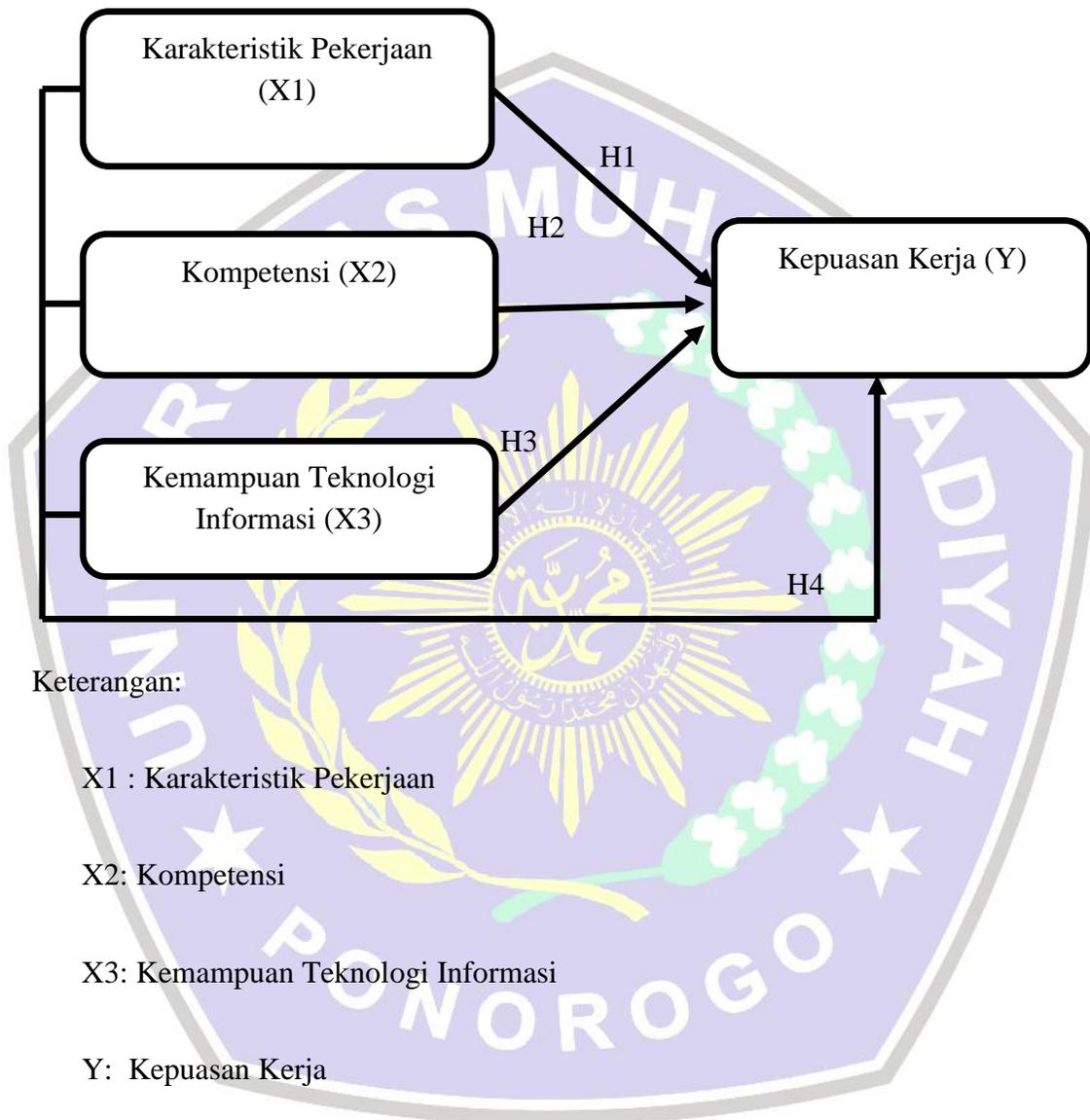
			Agung bali oleh-oleh khas tanah lot, karakteristik situasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Agung bali oleh-oleh khas tanah lot,	
Christoporus Tri prasetyo nugroho (2014)	Pengaruh Teknologi Informasi, Kompensasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Peneglolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Klaten Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	1. Teknologi Informasi (X1) 2. Kompensasi (X2) 3. Motivasi (X3) 4. Kinerja (Y1) 5. Kepuasan Kerja (Y2)	1. Teknologi Informasi Berpengaruh Positif Dan Tidak Signifikan Terhadap Kepuasan Pegawai. 2. Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai 3. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai 4. Teknologi informasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. 5. Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. 6. Motivasi berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja pegawai.	Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan Vol. 14, No.1, April 2014: 55-69

Ester Manik dan Wiarah (2014)	Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Paramecia Di Rumah Sakit Cibabat Kota Cimahi	1. Kompetensi (X1), 2. Kompensasi (X2), 3. Kepuasan Kerja (Y1), 4. Kinerja (Y2)	Kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja paramedic Rumah Sakit Cibabat Cimahi, kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja paramedic Rumah Sakit Cibabat Cimahi, kompetensi dan kompensasi kerja mempunyai pengaruh secara simultan, kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.	Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 8, No. 2 Oktober 2014, 62-72 ISSN 2443-0633
Hendra Hadiwijaya dan Agustina Hanafi (2016)	Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Prestasi Kerja Karyawan	1. Kompetensi (X1), 2. Disiplin (X2), 3. Kepuasan Kerja (Y1), 4. Prestasi Kerja (Y2)	Kompetensi memiliki pengaruh besar terhadap kepuasan, daripada pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan lebih kecil. Disiplin kerja berpengaruh tidak langsung lebih besar terhadap prestasi kerja, sedangkan kompetensi berpengaruh tidak langsung lebih kecil terhadap prestasi kerja.	Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya Vol. 14 No. 3 September 2016

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka konseptual adalah tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah dalam penelitian. Kerangka

pemikiran ini Menguji Pengaruh Tingkat Karakteristik Pekerjaan, Kompetensi, dan Teknologi Informasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Kantor Dinas Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo.



D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:93), Hipotesis merupakan sebuah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian yang telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan yang

sesuai dengan variabel-variabel didalam penelitian. Disebutkan sementara sebab jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan oleh fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui teknik pengumpulan data. Hipotesis didalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Karyawan

Bedasarkan penelitian yang dilakukan oleh I Gusti Ayu (2017) mengkaitkan pengaruh hubungan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja bahwa hasilnya adalah karakteristik pekerjaan memberikan kontribusi positif terhadap kepuasan kerja semakin sesuai karakteristik pekerjaan yang diterapkan diperusahaan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sejalan dengan penelitian dari Arief Subyantoro (2009) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Apabila karyawan merasakan diberikan kebebasan dalam mengembangkan ketrampilan serta kemampuan menyelesaikan tugas maka karyawan akan merasakan kepuasan kerja yang meningkat.

Pernyataan diatas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

H1: Diduga karakteristik pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Dinas Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo.

2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Hendra Hadiwijaya (2016) tentang pengaruh kompetensi dan disiplin terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada prestasi kerja karyawan hasilnya adalah kompetensi berpengaruh positif

terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rafiie Dessi (2018) menyimpulkan bahwa kompetensi pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Semakin pegawai yang memiliki keahlian, pengetahuan, dan keterampilan dalam bekerja maka karyawan lebih percaya diri dan mempunyai kepuasan yang tinggi dalam pekerjaannya.

Pernyataan diatas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

H2 : Diduga kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Dinas Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo.

3. Pengaruh Kemampuan Teknologi Informasi terhadap Kepuasan Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Abdi Akbar (2013) menyatakan bahwa penggunaan teknologi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan perbankan pada level non manajerial. Penelitian yang dilakukan oleh Jarot Santosa dkk (2019) menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Pemerintahan Kabupaten Grobongan.

Pernyataan diatas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

H3: Diduga Teknologi Informasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Dinas Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo

4. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kompetensi, dan Kemampuan Teknologi Informasi terhadap Kepuasan Karyawan secara bersamaan

Karakteristik pekerjaan, kompetensi, dan teknologi informasi yang sesuai dengan harapan karyawan akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di organisasi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari beberapa peneliti yang dijadikan satu dan mengambil kesimpulan bahwa variabel karakteristik pekerjaan, kompetensi, dan teknologi informasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Pernyataan diatas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

H4: Diduga Karakteristik Pekerjaan, Kompetensi, Dan Teknologi Informasi Berpengaruh secara simultan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Kantor Dinas Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo

