

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan suatu perusahaan, karyawan & masyarakat. Hasibuan(2013).

Manajemen sumberdaya manusia mempunyai arti yang berkaitan erat dengan pengolahan sumberdaya manusia atau karyawan di perusahaan. Sumberdaya manusia juga dapat disebut sebagai personel, karyawan, pekerja, tenaga kerja, sumberdaya manusia berfungsi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan keberadaanya, atau potensi yang merupakan asset dan fungsi sebagai modal tak terwujud dalam organisasi bisnis, yang secara fisik dapat di transformasikan menjadi potensi nyata dan di realisasikan dalam keberadaan organisasi Nawai(2011)

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efisien dan efektif dalam penggunaan ketrampilan manusia guna mencapaitujuan di setiap perusahaan. Mathis & Jackson (2012:5

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengorganisasian, perencanaan, pelaksanaan, pengkoordinasian, dan pengawasan terhadap pengembangan, pengadaan, pengintegrasian, pemberian balas jasa, dan pembagian tenaga kerja pada tujuan organisasi. A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2013:2).

Dari penjelasan para ahli diatas maka pengertian dari MSDM merupakan serangkaian aktivitas yang menghususkan diri dalam tenaga kerja untuk mewujudkan tujuan organisasi maupun perusahaan secara efektif dan efisien.

### **2.1.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi berbagai macam hal, seperti pengorganisasian, perencanaan, pengendalian, pengembangan, pengadaan, pemeliharaan, kedisiplinan, pengintegrasian, kompensasi, dan pemberhentian. Hasibuan (2013)

#### **a. Pengorganisasian**

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan, Dengan pengorganisasian yang baik akan membantu mewujudkan tujuan organisasi secara efektif.

#### b. Perencanaan

Perencanaan manajemen sumber daya manusia adalah proses analisis dan identifikasi yang dilakukan organisasi terhadap kebutuhan akan sumber daya manusia, sehingga organisasi tersebut dapat menentukan langkah yang harus di ambil guna mencapai tujuanya. Selain itu, pentingnya di adakan perencanaan sumber daya manusia ialah organisasi akan memiliki gambaran yang jelas akan masa depan, serta mampu mengantisipasi kekurangan kualitas tenaga kerja yang di perlukan.

#### c. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar menaati peraturan-peraturan perusahaan maupun organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, di adakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

#### d. Pengembangan

Proses peningkatan ketrampilan, konsepyual, teknis, teoritis beserta moral karyawan harus melalui berbagai aspek yaitu pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan

pelatihan tersebut harus di berikan sesuai dengan pekerjaan yang berlaku sekarang dan masa depan.

e. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan , seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang efektif dan efisien guna membantu tercapainya tujuan perusahaan. Pengadaan (*procurement*) adalah fungsi operasional pertama MSDM. Pengadaan karyawan merupakan masalah penting, sulit, dan kompleks karena untuk mendapatkan orang yang kompeten, serasi, serta efektif tidaklah semudah membeli dan menempatkan mesin.

f. Kompensasi

Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang di berikan kepada karyawan yang timbul dari pekerjaan karyawan itu sendiri. Kompensasi mempunyai dua aspek. Pertama, pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus. Dan kedua, pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan, seperti asuransi dan uang liburan yang di bayarkan perusahaan. Guna meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan.

g. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan menyatupadukan keinginan karyawan dan kepentingan perusahaan, agar

tercipta kerja sama yang saling memberikan kepuasan. Tujuan pengintegrasian adalah memanfaatkan karyawan agar mereka bersedia bekerja keras dan berpartisipasi aktif dalam menunjang tercapainya tujuan perusahaan serta terpenuhinya kebutuhan karyawan dengan prinsip menciptakan kerjasama yang baik dan saling menguntungkan.

h. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat di capainya. Tanda disiplin karyawan baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang di berikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah usaha mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Dengan kata lain kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk menjaga karyawanya dan mempertahankan

kondisi fisik dan jiwa tenaga kerjanya dalam melakukan pekerjaannya.

j. Pemberhentian

Pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antar pekerja dan pengusaha maupun organisasi. Pemberhentian yang dilakukan oleh perusahaan harus berdasarkan dengan Undang-Undang No 12 Tahun 1964 KUHPP dan seijin P4D atau seijin keputusan pengadilan.

### 2.1.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Sadili (2010:30) adalah memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja terhadap organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan social.

Berikut 4 tujuan MSDM adalah:

a. Tujuan Social

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif.

Untuk mencapai tujuan ini, studi tentang manajemen personalia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan maupun organisasi mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan

memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas)

b. Tujuan Organisasi

Di tujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia di ciptakan untuk membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

c. Tujuan Fungsional

Di tujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

d. Tujuan Individu

Tujuan individu dalam suatu organisasi harus di penuhi dan di selaraskan dengan tujuan organisasi. Tujuan individu di gunakan sebagai motivasi para karyawan untuk lebih berkontribusi dalam melaksanakan tugasnya di dalam organisasi maupun perusahaan.

## 2.1.2 Kepuasan Kerja

### 2.1.2.1 Pengertian Kepuasan kerja

Menurut Edy Sutrisno (2014:73) kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industry dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. bagi industry, penelitian mengenai kepuasan kerja di lakukan dalam rangka usaha meningkatkan produksi dan pengaruh biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industry serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan.

Wilson bangun (2012) menyatakan bahwa dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk di kerjakan. Wilson bangun mengutip pendapat Wexley dan Yuki (2003) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman serta harapan-harapan terhadap pengalaman masa depan. Pekerjaan itu memberi kepuasan bagi pemangkunya. Kejadian



sebaliknya, ketidakpuasan akan diperoleh bila suatu pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

Menurut Dadang (2013) kepuasan kerja adalah emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. Edy Sutrisno (2014 :75) Menurut Siagian (2013 ; 295) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negative tentang pekerjaannya.

#### **2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut Edy Sutrisno (2014:77), faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah :

- a. Komitmen organisasi dapat tumbuh manakala harapan kerja dapat terpenuhi oleh organisasi dengan baik. Selanjutnya dengan terpenuhinya harapan kerja tersebut akan menimbulkan kepuasan kerja.
- b. Pada setiap karyawan terdapat perasaan ingin diakui sebagai karyawan yang berharga dan sebagai anggota kelompok yang dihormati hal ini berhubungan dengan kegiatan-kegiatan di luar tugas pekerjaan seperti olah raga, kesenian dan lain-lain.
- c. Kompetensi, Ketidaksesuaian kompetensi akan menurunkan tingkat kepuasan kerja, pada intinya kepuasan kerja akan dipengaruhi oleh kompetensi. Semakin baik kompetensi maka akan membuat para pegawai puas dalam bekerja serta punya keahlian di bidangnya masing-masing.

- d. Perusahaan & manajemen. Perusahaan beserta manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.
- e. supervise Sekaligus atasannya. pengawasan yang buruk dapat menyebabkan absensi dan turn over.
- f. Pekerjaan dan faktor instrinsik, Atribut yang terdapat pekerjaan masyarakat ketrampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- g. Kenyamanan, Termasuk disini kondisi ventiasi penyiaran, tempat, tempat parkir, dan kantin.
- h. Aspek social didalam pekerjaan, Merupakan suatu sikap yang sulit untuk digambarkan akan tetapi di pandang sebagai faktor penyebab puas atau tidak puas dalam kerja.
- i. Komunikasi, komunikasi yang baik antar karyawan dengan manajemen banyak di pakai sebagai alasan untuk menyukai jabatannya. Pada hal ini adanya kesediaan dari pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat/prestasi karyawanya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
- j. Fasilitas. Fasilitas cuti, rumah sakit, dana pensiun atau perumahan juga merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat terpenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Edy Sutrisno (2014:79) juga mengutip pendapat yang di kemukakan oleh Brown & Ghiseli (1950) bahwa adanya empat faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu :

a. Kedudukan

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

b. 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 di anggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan mengubah perilaku dan perasaanya.

c. Jaminan finansial dan social.

Finansial dan jaminan social kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

d. Mutu pengawasan.

Hubungan antara karyawan dengan pihak pemimpin sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja kepuasan dapat di tingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan. Sehingga karyawan akan

merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

- a. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan , yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan.
- b. Faktor social, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi social antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
- c. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan karyawan, umur, dan sebagainya.
- d. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi system dan besarnya gaji, jaminan social, macam-macam tunjangan, fasilitas yang di berikan, promosi dan sebagainya.

### **2.1.3 Pengertian Komunikasi**

Komunikasi merupakan pemindahan informasi dan pemahaman dari seorang kepada seseorang. Untuk pemindahan informasi yang di maksud dalam komunikasi tersebut di perlukan suatu proses komunikasi. menurut *Webster New Collogine Dictionary*“istilah komunikasi berasal dari istilah

latin *communication*”, bentuk *past participle* dari *Communication* dan *communicates* yang artinya suatu alat untuk berkomunikasi terutama suatu system penyampaian dan penerimaan pesan berita, seperti misalnya telepon, telegraf, radio, dan lain sebagainya. Gibson dan Ivan (2012: 84) mengemukakan “komunikasi adalah pengiriman informasi dan pemahaman, mengenai symbol *verbal dan nonverbal*”. “komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain.

Luthan (2011) memberika pengertian yang secara langsung mengarah pada perubahan dan perkembangan organisasi yang dapat terjadi melalui pengembangan sumber daya manusia di lingkungan masing-masing. Untuk mencapai tujuan organisasi maka di perlukan sebuah komunikasi yang baik, dimana terdapat jalinan pengertian dalam komunikasi tersebut sehingga dapat di mengerti serta dapat di laksanakan antara pihak yang satu dengan pihak yang lain komunikasi ini sangat berperan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuanya. apabila tidak ada komunikasi para pegawai tidak dapat mengetahui apa yang di lakukan rekan sekerjanya, pimpinan tidak dapat menerima masukan informasi, dan para penyelia tidak dapat memberikan instruksi. Robbins (2013) menyebutkan bahwa komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan para karyawan apa yang harus di lakukan seberapa

baik mereka bekerja, dan apa yang dapat di kerjakan untuk memperbaiki kinerja yang di bawah standart.

Menurut Deddy Mulyana (2014:46) komunikasi sering di lakukan dan merupakan kebutuhan yang sangat mendasar bagi setiap manusia, karena hampir setiap waktu dalam kehidupan membutuhkan berkomunikasi antara individu, kelompok maupun organisasi. Secara verbal terjadi ketika seseorang dengan yang lain saling menyampaikan pesan, tapi ketika seseorang dengan orang lain berada pada jarak yang jauh juga dapat dilakukan dengan cara yang berbeda untuk saling berkomunikasi satu sama lain. dalam bahasa inggris istilah komunikasi yakni *communication*. Pada hakikatnya, kata komunikasi secara etimologis berasal dari bahasa latin yaitu *communis* yang berasal dari kata *communis* yang artinya “sama”, *communico*, *communication*/ *communicare* yang berarti “membuat sama” (*to make common*). Istilah *communis* pertama paling sering di sebut awal asal kata komunikasi, yang merupakan awal dari kata-kata latin serupa lainnya. Komunikasi menunjukkan bahwa suatu makna, suatu pikiran atau suatu pesan yang dianut secara sama.

#### **2.1.4 pengertian kompetensi**

Menurut Wibowo (2016: 271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau suatu pekerjaan atau tugas yang di landasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta di

dukung oleh sikap kerja yang di tuntut oleh pekerjaan tersebut. dengan demikian, kompetensi menunjukkan ketrampilan atau pengetahuan yang di cirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai suatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan ketrampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang di sepakati. Kompetensi juga menunjukan karakteristik pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki atau di butuhkan oleh setiap individu yang memampukan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesionalisme dalam pekerjaan mereka.

menurut Sedarmayanti (2011) kompetensi mencakup berbagai faktor teknis dan non teknis, kepribadian dan tingkah laku, soft skills dan hard skills, kemudian banyak dipergunakan sebagai aspek yang dinilai banyak perusahaan untuk merekrut karyawan ke dalam organisasi. Tidak berbeda dengan pengertian pengertian di atas Wibowo juga mengungkapkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung

oleh sikap kerja yang dituntut oleh perusahaan. (Wibowo 2012) kompetensi adalah segala kemampuan yang dimiliki seorang karyawan baik secara teknis maupun non teknis yang digunakan untuk melaksanakan dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas.

### **2.1.5 Pengertian komitmen organisasi**

komitmen organisasi menggambarkan sejauh mana individu mengidentifikasikan dirinya dan dilibatkan dengan organisasinya dan tidak ingin meninggalkan organisasinya.

Robbins dan Judge (2012:100) mengemukakan komitmen organisasi adalah tingkat sampai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Blau & global (dalam Harahap, 2010) mendefinisikan bahwa komitmen organisasi sebagai orientasi seseorang terhadap sebuah organisasi dalam arti kesetiaan, keterlibatan, dan identifikasi kepada organisasi & tujuan-tujuannya.

Pamungkas (2014) komitmen Organisasi merupakan komitmen yang dimiliki karyawan untuk tetap bertahan pada sebuah perusahaan. Sedangkan kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan berupa perasaan senang atau tidak senang dalam memandang tugas pekerjaan. Komitmen organisasi dan kepuasan kerja memiliki peran penting dalam



menentukan kinerja karyawan. Menurut Umam (2012) Komitmen Organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Darmawan (2013) Komitmen Organisasi berarti keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi untuk pencapaian organisasi.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Table 2.1  
Penelitian Terdahulu

Nama Penulis	Judul	Variabel	Analisis	Hasil Penelitian	Sumber peneliti
Dimas Okta ARdya nsyah, (2016)	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja	Pengaruh Komunikasi (X1), Kinerja Karyawan (Y2), Kepuasan Kerja Karyawan (Y3)	Uji Validitas, Uji Reabilitas, Teknik Analisis Data	1. Komunikasi dan Kinerja Dapat Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pabrik Kertas Setia Kawan Makmur Sejahtera	Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 3 No.1, Januari 2016

				Tulung Agung. Hubungan Yang Baik Antara Atasan dan Bawahan, Adanya Umpan Balik, Iklim Komunikasi Yang Mendukung Serta Perspektif Organisasi Yang Terarah Dapat Menambah Kepuasan dan Kinerja Karyaan Lebih Optimal	
Agus Bui Haryanto, (2010)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi	Pengaruh Kompetensi(X1), Motivasi (X2), Komunikasi(X3) dan Kesejaht	Uji Instrumen, Uji Validitas dan Reabilitas,	Bedasarkan Indikator Dalam Penelitian Ini, Kesejahteraan	Jurnal Manajemen Sumber daya Manusia Vol.4 No 1 Juni

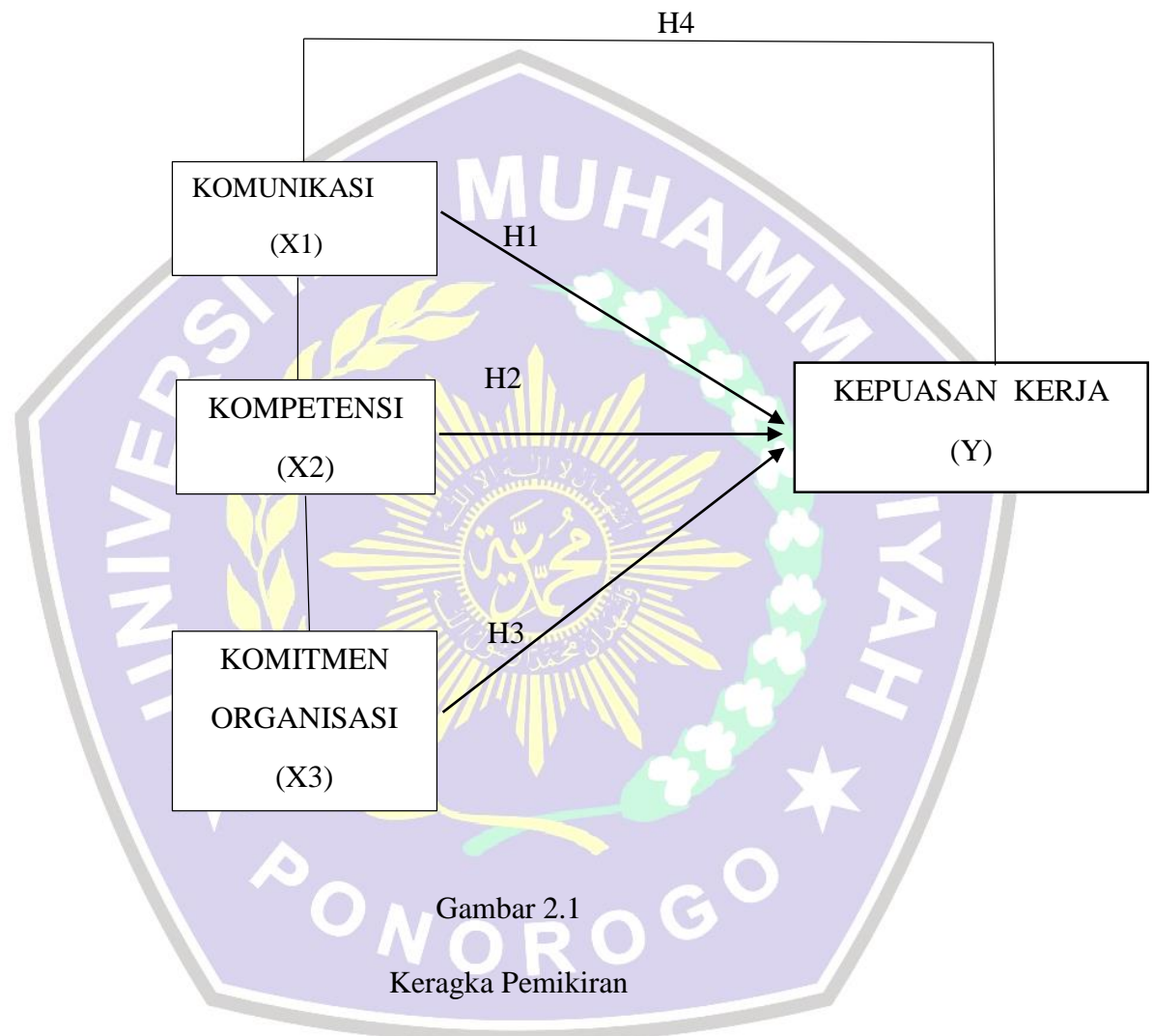
	dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan	eraan (X4) terhadap Kinerja Dinas Pendidikan (Y)	Uji Asumsi Klasik, Uji Heteroskedastisitas dan Uji Normalitas.	yag Semakin Tinggi Dicermin dari Semakin Meningkatnya Ketenaangan Kerja, Kesetiaan dan Keterikatan Terhadap organisasi	2010 :47-57
Anak Agung Bagus Dherman, I Gedhe Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama (2012)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan	Pengaruh Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kompetensi (X3), Kompensasi (X4), Kepuasan Kerja (Y)	Uji Normalitas Data Uji Unidimensionalitas	1. Uji Normalitas Data Menunjukkan Hasil Bahwa Semua Indikator Memiliki Nilai Critical Ratio Skewness Value dan Critical Ratio Kurtosis Value Berada	173 Jurnal Manajemen, Strategi Bianis, dan Kewirausahaan Fakultas Ekonomi Universitas Udayana vol. 6, No. 2 Agustus 2012

	Kantor Dinas Pekerjaan Umun Provinsi Bali.			Diantara Kurang Lebih 2,58.	
--	---	--	--	--------------------------------------	--



### 2.3. Kerangka Berfikir

Indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di tinjau dari komunikasi, kompetensi, dan komitmen organisasi di koperasi ADITAMA JETIS:



### 2.4. Hipotesis

Slamet (2014) menjelaskan bahwa hipotesis merupakan kesimpulan sementara terhadap apa yang di tujukan. Menurut sugiyono (2013:96) perumusan hipotesis merupakan langkah ketiga dalam penelitian setelah mengemukakan kerangka berfikir dan landasan teori.

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari permasalahan yang akan di teliti. Hipotesis di susun dan diuji untuk menunjukkan benar atau salah dengan cara terbebas dari nilai dan pendapat peneliti yang menyusun dan mengujinya.

Bedasarkan rumusan masalah di atas maka dapat di rumuskan sebagai berikut :

H<sub>1</sub> : Komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di KUD ADITAMA Jetis Ponorogo. Hal ini didasarkan pada teori yang di kemukakan oleh pendapat suswanto 2013, bahwa komunikasi berfungsi sebagai pengendali perilaku para anggota. Fungsi ini bisa berjalan jika karyawan diwajibkan untuk menyampaikan keluhan masing-masing terkait dengan pelaksanaan tugas dan kewajiban karyawan di dalam organisasi tersebut.

H<sub>2</sub> : “adanya pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan di KUD ADITAMA Jetis Ponorogo” adapun rujukanya Deswarta (2017) dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap kinerja dan Kepuasan Kerja Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sultan Syarif Kasim Riau, bahwa kompetensi terbukti mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari hasil pengujian  $t_{hitung}$  kompetensi  $7,821 > t_{tabel}$   $1,978$  dengan nilai sig  $0,000 < 0,05$ , ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H<sub>3</sub> : “adanya pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di KUD ADITAMA Jetis Ponorogo” adapun rujukannya Ega Praja Rimata (2014) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT.POS INDONESIA YOGYAKARTA bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar 5,875 dengan signifikansi 0.000, dan koefisien regresi 0,487.

H<sub>4</sub> : Komunikasi, Komitmen organisasi, dan Kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini didasarkan pada teori Wibowo 2013 bahwa kepuasan kerja dapat diartikan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilai positif sebagai pekerjaan dan tempat lingkungan pekerjaannya selain itu kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dan karakteristiknya

