

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Terdapat penelitian yang telah dilakukan yang berhubungan dengan kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Didin Muhidin (Universitas Muhammdiyah Gresik 2006) dengan judul “ Analisis Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. KODECO Energi Co.Ltd Gresik.” Perumusan masalah dalam penelitian ini apakah kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, kompensasi, peluang promosi dan hubungan dengan rekan sekerja mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap disiplin kerja karyawan pelaksanaan kantor pelayanan pajak cabang Gubeng Surabaya.

Variable bebas (X) adalah kepuasan kerja yang terdiri dari gaji dan tunjangan, suasana lingkungan kerja, peluang promosi, dan rekan kerja sedangkan variable terikatnya (Y) kedisiplinan karyawan. Metode penelitian yang digunakan untuk pengukuran variable menggunakan skala likert dan analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Didin Muhidin (Universitas Muhammdiyah Gresik 2006) adalah terletak pada obyek&tahun penelitian, sektor bisnis dan variable bebasnya (X) yaitu suasana lingkungan kerja, sedangkan persamaannya terletak pada alat analisis, variable

terikat (Y) yaitu tentang disiplin kerja dan variabel bebasnya (X) tentang peluang promosi, rekan kerja, gaji & tunjangan.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang antara lain dikemukakan oleh Kiggundu (Gomes,2000:6) sebagai berikut : “ *Human resource management is the development and utilization of personal for the effective achievement of individual, organizational community national and international goal and objectives*”. Yang di artikan “ Manejemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan personil (pegawai) bagi pencapaian yang efektif mengenai sasaran – sasaran dan tujuan individu, organisasi, masyarakat nasional dan internasional”.

Menurut Flippo, yang dikutip oleh T.Hani Handoko (2003;3), adalah ‘ perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan – kegiatan pengadaan, pengarahan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.”

Praktek sumber daya manusia akan menghasilkan peningkatan kemampuan sebuah organisasi untuk menarik dan mempertahankan orang – orang terbaik. Sedangkan Frenck yang dikutip oleh Handoko (2002;3) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai penarikan seleksi, pengembangan, penggunaan dan pemeliharaan.

Perencanaan menjadikan perusahaan lebih sadar terhadap tipe orang – orang yang di butuhkan dalam jangka pendek, menengah dan jangka panjang. Aktivitas rekrutmen dan seleksi yang berkualitas menunjukkan orang – orang yang terbaik untuk jabatan yang tersedia dan memastikan bahwa karyawan ditempatkan pada posisi yang tepat. Evaluasi kinerja dan pelatihan akan mengembangkan individu yang menuntut keahlian, pengetahuan, dan sikap yang berbeda dari yang mereka miliki sekarang ini.

Praktek manajemen sumber daya manusia yang hebat juga akan memotivasi anggota – anggota organisasi agar melakukan pekerjaan yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Adanya kemampuan berkembang, di dalam organisasi, adanya pertumbuhan dan perkembangan karir, serta menerima balas jasa yang sepadan dengan kinerja tinggi dan sikap positif terhadap pekerjaan.

2.2.2.. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah ukuran proses pembangunan manusia yang berkelanjutan dalam suatu organisasi, oleh karena itu tidak seorang Manajer dapat berharap mampu membuat karyawan bahagia dalam pekerjaan mereka, kepuasan kerja perlu tetap mendapat perhatian.

Menurut Handoko (2002;193) yang dimaksud Kepuasan Kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, dengan cara para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan pekerjaannya (Hasibuan, 2003:202). Karyawan harus diciptakan sebaik – baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat.

Berdasarkan pendapat tersebut diatas batasan atau definisi kepuasan kerja tampaknya belum ada kesergaman, namun demikian tidaklah terdapat perbedaan yang mendasar. Seseorang mungkin menganggap bahwa kompensasi yang memenuhi keadilan secara internal di bandingkan rekan sekerjanya sangat menentukan kepuasan terhadap pekerjaannya. Sedangkan karyawan lain memungkinkan kompensasi yang tidak adil,. Tidak selalu penting namun kesempatan untuk berprestasi dianggap lebih penting. Setiap harapan seseorang dengan apa yang didapatkan dari kenyataan dimana ia bekerja.

Menurut Davis dikutip Mangkunegara (2000:117), Mengemukakan bahwa “ *Job Satisfaction Is The Favorableness or Unfavorableness Wit Employess View Their Work*”. Yang artinya Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek – aspek.

Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek – aspek dirinya menyokong, sebaliknya jika aspek – aspek tersebut tidak menyokong pegawai akan merasa tidak puas.

Kerja merupakan manifestasi aktivitas manusia, baik secara fisik maupun mental-sosial. Secara alamiah, sepanjang hidupnya manusia melakukan suatu pekerjaan dengan kondisi dan situasi yang berbeda menurut tuntutan yang dihadapinya.

Tanpa bekerja manusia akan mengalami berbagai hambatan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Melalui pekerjaan manusia memperoleh kepuasan-kepuasan tertentu yang berbentuk fisik dan keamanan serta kebutuhan sosial dan kebutuhan ego. Keputusan seseorang terhadap pekerjaan akan diperoleh melalui kepuasan yang dinikmati di luar pekerjaan, seperti pada gaji yang diterima. Selain itu, juga diperoleh kepuasan kerja adalah suatu tingkatan perasaan positif atau negatif tentang beberapa aspek dari pekerjaan, situasi kerja, dan hubungan dengan rekan kerja.

2.2.3. Komponen-Komponen Kepuasan Kerja

Komponen kepuasan kerja penting untuk dibahas, khususnya untuk memenuhi pertanyaan apa yang diukur dalam variabel kepuasan kerja. Banyak penulis memperlihatkan sejumlah aspek situasi tertentu yang berbeda sebagai sumber penting dari kepuasan kerja. Pendapat tersebut antara lain :”terdapat ratusan karakteristik pekerjaan yang mempertimbangkan seorang pekerja yang pada umumnya ditemukan dalam sikap terhadap : gaji dan tunjangan, suasana lingkungan kerja, rekan kerja, peluang promosi (Wexley dan Yulk, 2001:129).”

Pengertian kepuasan kerja di depan menjelaskan bahwa kepuasan kerja seseorang bergantung kepada selisih antara harapan, kebutuhan atau nilai yang seharusnya dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya. Harapan karyawan adalah menyangkut jaminan, kondisi kerja baik, kawan sejawat cocok, jam kerja yang masuk akal, pengalaman, peluang untuk maju, kebebasan bertindak dan pimpinan yang cakap.

Menurut Davis yang dikutip oleh Mangkunegara (2000:118), kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel sebagai berikut:

1. *Turnover*

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya turnover lebih tinggi.

2. Absensi kerja

Pegawai yang puas cenderung tingkat kehadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir dengan alasan yang tidak logis dan subyektif.

3. Umur

Ada kecenderungan pegawai yang lebih tua lebih merasa puas dibandingkan dari pada pegawai yang berumur relatif muda karena pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita terdapat kesenjangan atau keseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

4. Tingkat pekerjaan

Pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas dari pada pegawai tingkat rendah. Pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatifitas dalam bekerja.

5. Ukuran organisasi perusahaan

Ukuran perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai, karena besar kecilnya suatu perusahaan berhubungan dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai.

2.2.4. Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak orang berpendapat bahwa gaji atau upah merupakan faktor utama untuk timbulnya kepuasan kerja. Menurut Burt (1999:112) mengemukakan juga pendapatnya tentang faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja.

Adapun faktor-faktor tersebut antara lain:

1. Faktor hubungan antar karyawan, antara lain :
 - a. Hubungan antara manager dengan karyawan
 - b. Hubungan sosial diantara karyawan
 - c. Sugesti dari teman sekerja
 - d. Emosi dan situasi kerja
2. Faktor individu, yaitu yang berhubungan dengan :
 - a. Sikap orang terhadap pekerjaannya
 - b. Umur orang sewaktu bekerja
 - c. Jenis kelamin
3. Faktor-faktor luar (ekstern), yang berhubungan dengan :
 - a. Keadaan keluarga karyawan
 - b. Rekreasi
 - c. Pendidikan

Seringkali cara-cara yang ditempuh dipihak manajemen untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan cara menaikkan gaji dan upah kerja. Tetapi kenyataannya gaji yang tinggi tidak selalu menjadi faktor utama untuk mencapai kepuasan kerja. Kenyataan yang lain banyak perusahaan telah memberikan gaji yang cukup tinggi, tetapi masih banyak karyawan yang merasa tidak puas dan tidak senang dengan pekerjaannya. Gaji hanya memberikan kepuasan sementara karena kepuasan terhadap gaji sangatlah dipengaruhi oleh kebutuhan dan nilai orang yang bersangkutan.

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor - faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan tergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Faktor-faktor yang memberikan kepuasan kerja menurut Blum dalam bukunya As'ad (2001:114) sebagai berikut :

- 1) Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.
- 2) Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berekreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebiasaan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
- 3) Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketetapan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil, baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Berbeda dengan pendapat Blum, ada pendapat lain dari Gilmer (1999) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut :

1. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2. Keamanan kerja

Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang amat sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

3. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidak puasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4. Perusahaan dan Manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

5. Pengawasan (supervisi)

Bagi karyawan, supervisi dianggap sebagai panutan ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over.

6. Faktor intrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7. Kondisi kerja

Termasuk disini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, tempat ibadah dan tempat parkir.

8. Aspek sosial dalam bekerja

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puasnya dalam kerja.

9. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10. Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Frederick Herzberg berusaha memperluas karya Maslow dan mengembangkan suatu teori yang khusus bisa diterapkan ke dalam kepuasan kerja. Bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja yang berasal dari dua perangkat faktor yang terpisah-pisah, yaitu :Penyebab kepuasan / motivator.

Faktor ini selalu berkaitan dengan isi pekerjaan itu sendiri (*job content*) faktor tersebut ialah:

- a. Pengakuan (*recognition*)
- b. Prestasi (*achievement*)
- c. Pekerjaan itu sendiri (*the world it self*)
- d. Kemungkinan berkembang (*the possibility of growth*)
- e. Tanggung jawab

Menurut Mangkunegara, (2000;120) menyebutkan dua factor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah :

- a. Faktor pegawai yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan kusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian., emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja.
- b. Faktor Pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu, pengawasan,. jaminan, finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

2.2.4.1. Pengertian dari gaji dan tunjangan :

Menurut Mulyadi (2001;373) mengemukakan bahwa gaji adalah Seluruh imbalan yang di terima karyawan atas hasil kerja karyawan pada umumnya yangjg dibayarkan secara tetap perbulan dalam suatu organisasi atau perusahaan dimana tempat ia bekerja. Gaji bisa berupa fisik maupun non fisik, harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi atau perusahaan tempat dimana ia bekerja.

Menurut Simamora (2000;63) mengemukakan bahwa tunjangan adalah pembayaran – pembayaran dan jasa – jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan.

2.2.4.2. Suasana Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu :

1. Menurut Sedarmayanti (2001;21) mengemukakan bahwa Lingkungan Kerja Fisik : lingkungan yang berhubungan dengan segala komputer, telepon, meja, kursi, dan sebagainya.
2. Menurut Sedarmayanti (2001;31) mengemukakan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik : Lingkungan yang berhubungan dengan situasi maupun kondisi kerja sama, misalnya semangat kerja dan komunikasi.

2.2.4.3. Peluang Promosi

Menurut Manulang (2000;96) mengemukakan bahwa promosi adalah penaikkan jabatan, menerima kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya dalam struktur organisasi suatu badan usaha.

2.2.4.4. Rekan Kerja

Menurut Manulang (2000;102) Suatu pandangan hidup sebagai nilai – nilai yang menjadi sifat kebiasaan dan juga pendorong dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita – cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja.

2.2.5. Definisi Disiplin Karyawan

Pengertian disiplin menurut Leitener dalam bukunya Handoko (2002:71), sesuatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja/karyawan itu sendiri dan menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku.

Disiplin mempunyai arti yang lebih luas dari pada hukum, jika pemimpin menghukum seseorang karyawan untuk suatu pelanggaran atau beberapa pelanggaran lainnya, hukum harus dijatuhkan bukan untuk kepentingan hukum tetapi demi mengembalikan dia kepada tata tertib kelompok.

Hak-hak karyawan sudah menjadi alat pengenalan yang tepat kepada disiplin karyawan. Disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan. Mereka yang dipengaruhi oleh sistem disiplin adalah mereka yang bermasalah.

Menurut Hasibuan (2003:193) adalah kesadaran kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dari sini tampak jelas disiplin menghendaki ditaatinya peraturan-peraturan perusahaan oleh karyawan dan sarannya bukan pada hubungan yang bersifat fisik tetapi juga mengarah pada perubahan tingkah laku, dimana untuk merubah tingkah laku tersebut diperlukan motivasi tertentu. Disiplin bukan hanya sebagai suatu sistem hukum, akan tetapi lebih merupakan suatu bentuk tingkah laku agar karyawan yang melakukan tindakan indisipliner akan kembali pada tata tertib yang telah disepakati bersama.

Untuk hukum disiplin yang dijatuhkan haruslah berdasarkan pada alasan yang pantas dan berarti bahwa suatu hukuman tidak boleh lebih berat dari pada pelanggaran yang dilakukan dan bahwa semua keadaan yang meliputi pelanggaran itu harus dipertimbangkan sebelum setiap hukuman diterapkan.

2.2.6. Faktor – Faktor Yang Menunjang Kedisiplinan

Ada beberapa hal yang diperlukan dalam menciptakan kondisi kerja penuh disiplin, tentunya dengan didukung masing-masing pihak yang terlibat di dalamnya. Dalam hal ini yang menunjang kedisiplinan dapat dikemukakan sebagai berikut :

a. Ketegasan

Membiarkan pelanggaran tanpa tindakan tegas sesuai ancaman, karyawan akan menganggap bahwa ancaman yang diberikan hanya ancaman kosong belaka yang berarti mereka akan melanggar lagi karena tidak ada tindakan yang tegas. Selain ketegasan pelaksanaan ancaman tersebut harus adil dan jangan sampai memberikan dispensasi kepada salah seorang karyawan karena karyawan tersebut dekat dengan pimpinan, hal ini akan menimbulkan perasaan kurang enak bagi yang lain dan mengakibatkan kedisiplinan yang ditegakkan menjadi kurang berhasil.

b. Kesejahteraan

Dengan hidup yang layak kedisiplinan akan lebih tenang dalam pelaksanaan tugas-tugasnya dan dengan ketenangan sehingga karyawan akan

lebih disiplin. Kedisiplinan dan kesejahteraan mempunyai hubungan yang erat sekali dengan peningkatan disiplin perlu meningkatkan kesejahteraan.

c. Ancaman

Ancaman yang diberikan bukanlah suatu hukuman melainkan hukuman yang sifatnya mendidik supaya tingkah lakunya sesuai yang diinginkan.

d. Teladan pemimpin

Teladan dari pimpinan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam menegaskan kedisiplinan, sebab pimpinan adalah panutan dan sorotan dari bawahannya. Sehingga diharapkan karyawan dapat lebih disiplin, bukan sekedar takut akan hukuman, melainkan karena rasa teladan kepada pimpinan.

e. Tujuan dan kemampuan

Menjalani hubungan kerja sama dalam perusahaan bukan saja sekedar kerja sama saja, melainkan juga harus menunjang tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Menurut Suradinata, disiplin kerja adalah kekuatan yang dapat memaksa tenaga kerja atau pegawai untuk mematuhi peraturan serta prosedur kerja yang telah disepakati terlebih dahulu, karena dianggap bahwa dengan berpegang pada peraturan, tujuan dari suatu organisasi dapat dicapai.

Macam – macam teori atau bentuk – bentuk disiplin di bedakan menjadi dua macam yaitu : disiplin umum / disiplin tata laku dan sikap serta disiplin kerja.

1. Disiplin umum adalah yang nampak dalam penampilan sikap dan perilaku lahiriah seseorang seperti ketaatan terhadap jam kerja, sikap yang korek terhadap atasan..

2. Disiplin kerja yaitu disiplin yang memuat tentang metodologi dan teknik penyelesaian pekerjaan yang memerlukan ketaatan mengikuti metode, prosedur dan teknik melaksanakan tugas. Disiplin kerja merupakan konsep yang didefinisikan sebagai sikap dan perilaku karyawan yang taat dan tertib dengan aturan yang telah ditetapkan dalam tugas.

2.2.7. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Karyawan

Dalam kaitannya dengan lingkungan dan tempat kerja, karyawan dapat melakukan tindakan yang merugikan perubahan apabila karyawan tersebut merasa bahwa yang terjadi di tempat kerja tidak sesuai dengan apa yang menjadi harapannya. Ketidakpuasan tersebut mungkin berkaitan dengan balas jasa yang diterima.

Menurut Hasibuan (2003:202) jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka disiplin karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan karyawan rendah.

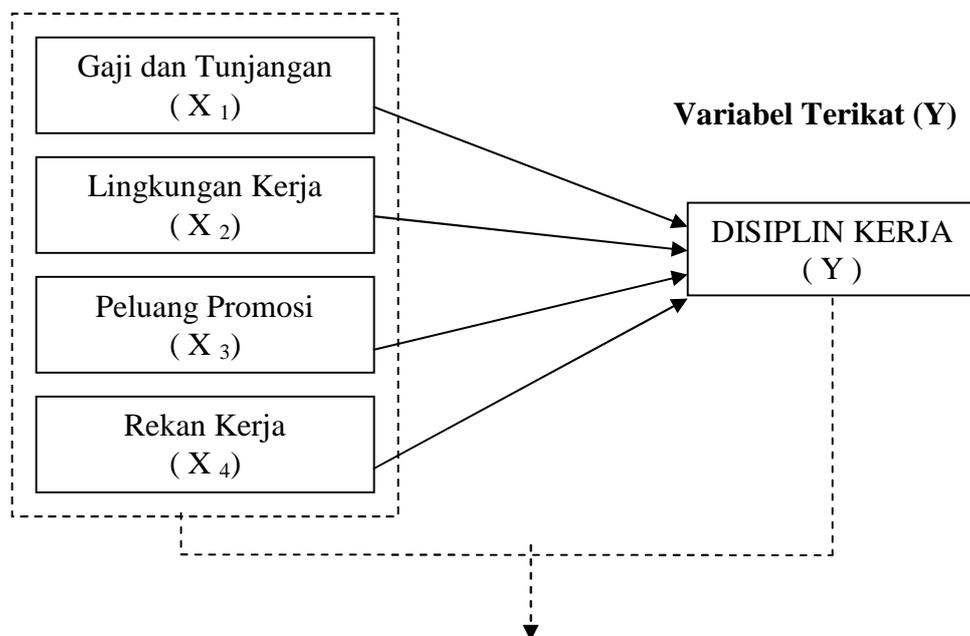
Sebagai diketahui, sikap dan tingkah laku manusia itu bersifat dinamis, yang berarti bahwa sikap dan tingkah laku seseorang cenderung mengalami perubahan. Seseorang akan memberikan reaksi apabila lingkungan yang ada disekitar mengalami perubahan, baik reaksi positif maupun reaksi yang negatif. Boleh jadi karyawan yang melakukan tindakan indiscipliner seperti : sering melanggar peraturan kerja, melakukan kemungkinan, sering terlambat dan sebagainya, dikarenakan ia merasa bahwa apa yang ditemui di tempat kerja tidak

sesuai dengan apa yang menjadi harapannya, atau engan kata lain tidak mendapatkan kepuasan di tempat kerja.

2.2.7.1. Kerangka Berpikir

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Variabel Bebas (X) Kepuasan Kerja



Uji Statistik

Regresi Linear Berganda

Keterangan :

—————→ : Pengaruh secara parsial

- - - - -→ : Pengaruh secara simultan

2.2.7.2. Hipotesis

Sebagai jawaban sementara atas perumusan masalah di atas maka penulis memberikan perumusan hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga kepuasan kerja berupa gaji dan tunjangan berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan di PT.ANEKA JASA GRHADIKA GRESIK (AJG).
2. Diduga kepuasan kerja berupa suasana lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan di PT.ANEKA JASA GRHADIKA GRESIK (AJG).
3. Diduga kepuasan kerja berupa peluang promosi berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan di PT.ANEKA JASA GRHADIKA GRESIK (AJG).
4. Diduga kepuasan kerja berupa rekan kerja berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan di PT.ANEKA JASA GRHADIKA GRESIK (AJG).
5. Diduga kepuasan kerja berupa gaji dan tunjangan, suasana lingkungan kerja, peluang promosi, dan rekan kerja berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan di PT.ANEKA JASA GRHADIKA GRESIK (AJG).
6. Diduga kepuasan kerja berupa gaji dan tunjangan berpengaruh secara dominan terhadap disiplin kerja karyawan di PT.ANEKA JASA GRHADIKA GRESIK (AJG).