

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia bukanlah hal yang baru dalam suatu organisasi, khususnya pada bidang bisnis atau perusahaan. Perkembangan sumber daya manusia saat ini sudah semakin berkembang, seiring dengan dorongan dari pendidikan, ilmu pengetahuan, dan tuntutan dalam target pekerjaan yang harus tercapai.

Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya misi tersebut dikelola oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Selanjutnya MSDM berarti mengurus sumber daya manusia berdasarkan visi organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum.

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun canggihnya teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya manusia yang profesional semuanya menjadi tidak bermakna (Yuniarsih & Suwatno, 2011).

Karyawan sebagai makhluk dualistik memiliki peran tidak hanya sebagai makhluk individu tetapi juga sebagai makhluk sosial yang mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaan.

Pekerjaan adalah aktivitas utama yang dilakukan oleh manusia atau karyawan. Dengan adanya pekerjaan maka karyawan akan menentukan tingkat ketertarikannya untuk mau memberikan kapasitasnya demi terlaksananya pekerjaan atau tugas yang akan diberikan. Ketika karyawan akan menganggap bahwa pekerjaan atau tugas tersebut penting maka akan semakin rela karyawan itu untuk memberikan waktu, tenaga, dan pikirannya demi pekerjaan itu.

Pada umumnya, orang bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, baik yang bersifat material ataupun non-material. Oleh karena itu, setiap orang bekerja akan merasa puas apabila mereka bekerja dengan mendapatkan imbalan yang sesuai dengan sumbangan yang mereka berikan terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, dan kerja sama antara pimpinan dengan sesama karyawan. Kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individual di luar kerja.

Kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari tingkat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya.

Menurut Brown (1996) “kepuasan kerja sebagai konsekuensi dari keterlibatan kerja (*job involvement*)”. Brown menganggap kepuasan kerja konsekuensi terutama karena penilaian kognitif terhadap potensi kepuasan kebutuhan secara logis mendahului kepuasan kebutuhan aktual. Hal ini juga memungkinkan bahwa kepuasan aktual kemudian secara timbal balik mempengaruhi keterlibatan kerja.

Lodahl dan Kejner (1965) mendefinisikan keterlibatan kerja (*job involvement*) sebagai internalisasi nilai-nilai tentang kebaikan pekerjaan atau pentingnya pekerjaan bagi keberhargaan seseorang. Keterlibatan kerja sebagai tingkat sejauh mana performansi kerja seseorang secara psikologis mengidentifikasi diri terhadap pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam gambaran diri totalnya. Individu yang memiliki keterlibatan yang tinggi lebih mengidentifikasi dirinya pada pekerjaan dan menganggap pekerjaan sebagai hal yang sangat penting dalam kehidupannya.

PT Perkebunan Nusantara VIII atau disingkat PTPN VIII adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN). PTPN VIII bergerak pada sektor perkebunan dengan kegiatan usaha meliputi pembudidayaan tanaman, pengolahan lahan, pembibitan, penanaman, pemeliharaan dan penjualan komoditi perkebunan.

Komoditi utama PTPN VIII adalah Teh, Karet, dan Kelapa Sawit. Selain komoditi utama, terdapat komoditi pendukung seperti Kina serta Buah-buahan yang mulai dikembangkan sejak tahun 2012.

PTPN VIII mengelola Areal seluar 113.958 ha, terdiri dari areal tanaman 79.084 ha dan areal lainnya seperti lahan cadangan, emplasemen, jalan dan lain-lain seluas 40.728 ha. Areal tanaman terdiri dari Teh 20.984 ha, Karet 23.631 ha, Kelapa Sawit 19.447 ha, Kina 685 ha, Aneka Tanaman 14.339ha.

Karyawan argowisata di PTPN VIII terdiri dari tiga (3) unsur, yaitu :

- a. Karyawan Pimpinan, pejabat tertinggi di PTPN VIII. Karyawan pimpinan tersebut digolongkan ke beberapa golongan, yaitu golongan III A sampai dengan golongan IV D.
- b. Karyawan Pelaksana, secara langsung berhubungan dengan pelayanan. Karyawan pelaksana tersebut digolongkan ke beberapa golongan, yaitu golongan I A sampai dengan II D.
- c. Karyawan Honorer, tidak ada golongan dan digaji berdasarkan UMR Kota Bandung. Karyawan Honorer bisa diangkat menjadi karyawan pelaksana, tetapi diajukan oleh manajer bagian SDM.

Tabel 1.1
Komposisi Karyawan Tetap Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	2015	2014	2013
Strata II	7	9	9
Strata I	352	370	381
Diploma	110	130	137
SMA	2.805	2.936	3.045
SMP	1.625	1.777	1.865
SD	11.985	13.583	14.949
Jumlah	16.884	18.805	20.386

Sumber: *Annual Report* PTPN VIII 2016

PTPN VIII mengharapkan karyawannya selalu memiliki kinerja yang baik. Tidak hanya dipengaruhi oleh sejumlah usaha yang dilakukan karyawan, tetapi dipengaruhi pula oleh kemampuannya, seperti pengetahuan, pekerjaan, dan keahlian. Kinerja pegawai yang baik terlihat dari pencapaian-pencapaian hasil *output* yang di terima oleh perusahaan. Seperti karyawan yang memiliki kualitas yang selalu memberikan performa penyelesaian tugas yang baik, yang memiliki kemampuan dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, memiliki kecepatan kerja yang optimal, tidak ada kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan jenis pekerjaannya, sehingga perusahaan dapat mencapai target yang telah di tentukan.

Berdasarkan pada hasil wawancara yang telah saya lakukan di PTPN VIII unit Agrowisata, bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan sangatlah rendah. Selain tingkat ketidakhadiran yang rendah, tingkat kepuhungan sebelum waktunya juga sangat rendah. Karyawan PTPN VIII unit Agrowisata selalu berada di tempat kerja hingga jam pulang kerja tiba dan menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan PTPN VIII unit Agrowisata juga sering bekerja melebihi waktu (lembur) jika pekerjaannya belum selesai. Pada umumnya, karyawan PTPN VIII unit Agrowisata sudah puas dengan pekerjaannya dan imbalan yang diterima.

Berdasarkan uraian latar belakang dan fenomena di atas, maka penulis pun tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PTPN VIII (Studi pada Karyawan PTPN VIII Unit Agrowisata)”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah yang ada sebagai berikut:

1. Tingkat ketidakhadiran karyawan PTPN VIII unit Agrowisata sangat rendah,
2. Tingkat kepuhungan sebelum waktunya sangat rendah,
3. Karyawan PTPN unit Agrowisata tidak meninggalkan pekerjaannya, dan
4. Karyawan PTPN unit Agrowisata sering bekerja lembur.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh *performance self-esteem contingency* terhadap kepuasan kerja karyawan PTPN VIII unit Agrowisata?
2. Seberapa besar pengaruh pentingnya pekerjaan bagi gambaran total diri individu terhadap kepuasan kerja karyawan PTPN VIII unit Agrowisata?
3. Seberapa besar pengaruh *performance self-esteem contingency* dan pentingnya pekerjaan bagi gambaran total diri individu terhadap kepuasan kerja karyawan PTPN VIII unit Agrowisata?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijabarkan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *performance self-esteem contingency* terhadap kepuasan kerja karyawan PTPN VIII unit Agrowisata.
2. Untuk mengetahui pengaruh pentingnya pekerjaan bagi gambaran total diri individu terhadap kepuasan kerja karyawan PTPN VIII unit Agrowisata.

3. Untuk mengetahui pengaruh *performance self-esteem contingency* dan pentingnya pekerjaan bagi gambaran total diri individu terhadap kepuasan kerja karyawan PTPN VIII unit Agrowisata.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat yang akan didapatkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan pengaruh faktor-faktor keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat bagi perusahaan. Terutama yang berkaitan tentang keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PTPN VIII unit Agrowisata untuk mencapai tingkat kinerja yang maksimal.

3. Manfaat bagi Umum

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi tambahan atau pembembangan ide-ide baru untuk pembelajaran dan penelitian selanjutnya, dan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan lain yang sedang menghadapi permasalahan yang sama.

1.6. Kerangka Pemikiran

1. *Performance Self-esteem Contingency* terhadap Kepuasan Kerja

Keterlibatan kerja didefinisikan sebagai tingkat sejauh mana kinerja seseorang mempengaruhi harga dirinya. Orang tentu saja mencari harga diri serta yang lainnya. Sentralitas sebuah kemampuan adalah tingkat sejauh mana hal itu mempengaruhi harga diri. Definisi ini menggambarkan orang yang melibatkan dalam pekerjaan sebagai orang yang menganggap pekerjaan merupakan bagian terpenting dalam hidupnya, dan sebagai orang yang sangat terpengaruh secara pribadi oleh keseluruhan situasi pekerjaannya seperti pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, perusahaan, dan lain-lain.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah faktor individu. Secara garis besar ada dua golongan utama kebutuhan manusia yaitu kebutuhan biologis seperti kebutuhan akan makan, minum, udara dan sebagainya. Juga ada kebutuhan psikologis seperti kebutuhan akan harga diri, kebutuhan untuk diakui kelompok dan kebutuhan akan aktualisasi diri.

Performance self-esteem contingency sebagai dimensi keterlibatan kerja mencakup tentang seberapa jauh hasil kerja seorang karyawan dapat mempengaruhi harga dirinya. Ketika individu merasa bahwa dirinya berharga maka individu tersebut akan merasa puas akan pekerjaannya karena merasa bahwa kebutuhannya telah terpenuhi.

2. Pentingnya Pekerjaan bagi Gambaran Total Diri Individu terhadap Kepuasan Kerja

Keterlibatan kerja adalah sejauh mana seseorang mengidentifikasi dirinya secara psikologis pada pekerjaannya, atau pentingnya pekerjaan bagi gambaran total diri individu. Orang yang memiliki keterlibatan kerja adalah orang yang menganggap pekerjaan sebagai bagian yang paling penting dalam hidupnya.

Kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh kebutuhan-kebutuhan yang mendasar. Kebutuhan psikologis seperti kebutuhan untuk diakui kelompok dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Dalam hubungannya dengan pekerjaan maka kebutuhan-kebutuhan ini perlu untuk diketahui dan dipelajari oleh karena kebutuhan ini mempengaruhi tingkah laku pekerja dalam perusahaan.

Ketika seseorang telah mengidentifikasi dirinya secara psikologis pada pekerjaannya, secara otomatis kebutuhan psikologis seperti kebutuhan untuk diakui kelompok dan kebutuhan akan aktualisasi diri akan terpenuhi dan menimbulkan rasa puas pada pekerjaannya.

3. Keterlibatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan senang atau tidak senang karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja secara umum

merupakan sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi terhadap aspek-aspek yang berbeda dari pekerjaan.

Orang dengan keterlibatan kerja yang tinggi memfokuskan sebagian besar perhatian pada pekerjaan mereka sehingga menjadi benar-benar tenggelam dan menikmati pekerjaan tersebut. Hal ini merupakan kepercayaan seseorang terhadap pekerjaannya dan merupakan fungsi dari seberapa banyak pekerjaan tersebut dapat memuaskan keinginan seseorang.

Dengan adanya keterlibatan secara penuh terhadap pekerjaan, maka karyawan akan menciptakan kinerja yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugasnya dan karyawan akan lebih merasa puas dan senang jika bisa menghabiskan sebagian besar waktu, tenaga, dan pikiran untuk pekerjaannya.

1.7. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan kumpulan hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu dan mempunyai kaitan dengan penelitian yang akan dilakukan.

Berikut penelitian terdahulu yang berkaitan dengan keterlibatan kerja tercantum dalam tabel:

Tabel 1.2
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Analisis
1.	Jerry Marcellinus Logahan; Sherley Marcheline Aesaria (2014)	Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Berdampak pada Kinerja Karyawan pada BTN - Ciputat	Analisis Asosiatif	Budaya Organisasi, Keterlibatan Kerja, serta Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Tabungan Negara, Tbk. cabang Ciputat sebesar 96,3%. Artinya, budaya organisasi, keterlibatan kerja serta komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 96,3% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Analisis
				penelitian ini sebesar 3,7%.
2.	Della Setyani (2013)	Pengaruh <i>Job Involvement</i> terhadap <i>Job Performance</i> dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> pada Karyawan PT Wahana Lentera Raya Gresik	Analisis Deskriptif	Berdasarkan analisis deskriptif diketahui bahwa nilai <i>mean</i> terhadap <i>Job Performance</i> sebesar 4,592 dan nilai <i>mean Job Performance</i> sebesar 4,575. Hal tersebut berarti bahwa rata-rata responden sangat setuju pada setiap pernyataan mengenai <i>Job Involvement</i> dan <i>Job Performance</i> . Hasil dari pengolahan data membuktikan bahwa <i>Job Involvement</i> berpengaruh terhadap

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Analisis
				<p><i>Job Performance</i> karena memiliki nilai C.R sebesar 5,528 (lebih besari dari T tabel = 1,96).</p>
3.	Aurilia Triani Aryaningtyas dan Lieli Suharti (2013)	Keterlibatan Kerja sebagai Pemediasi Pengaruh Kepribadian Proaktif dan Persepsi Dukungan Organisasional terhadap Kepuasan Kerja	Analisis Regresi Berganda dan Analisis Regresi Sederhana	<p>Terbukti bahwa kepribadian proaktif berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja, persepsi dukungan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja, keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu</p>

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Analisis
				<p>terbukti pula bahwa keterlibatan kerja merupakan variabel mediator yang signifikan bagi pengaruh kepribadian proaktif terhadap kepuasan kerja dan juga merupakan variabel mediator yang signifikan bagi pengaruh persepsi dukungan organisasional terhadap kepuasan kerja.</p>
4.	Siti Safaria (2013)	Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT	Analisis Asosiatif	Pengaruh terhadap variabel Y (<i>performance</i>) dapat dijelaskan oleh variabel X (<i>job</i>

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Analisis
		Seascape Surveys Indonesia		<i>involvement</i>) sebesar 0,893 atau 89,3% dan sisanya 10,70% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel X yang tidak diteliti.
5.	Ari Setiani (2011)	Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Wartawan umum Harian Suara Merdeka	Analisis Deskriptif Persentase	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif signifikan keterlibatan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja wartawan umum Harian Suara Merdeka. Keterlibatan kerja dan komitmen organisasi berkontribusi terhadap

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Analisis
				kinerja 23,80% dan 76,20% dipengaruhi oleh faktor lain.
6.	Maria Fisensia Ansel dan Sutarto Wijono (2012)	Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Polisi di Kepolisian Resor (POLRES) Ende	Kuantitatif	Berdasarkan keseluruhan hasil penelitian ini dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi polisi di Polres Ende.
7.	Harsya Dwiputera (2013)	Analisis Pengaruh <i>Job Involvement</i> dan <i>Work Centrality</i> Terhadap <i>Organizational Citizenship</i>	Asosiatif	Berdasarkan hasil yang didapatkan bahwa diketahui secara simultan variabel <i>job involvement</i> dan <i>work centrality</i> terbukti

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Analisis
		<i>Behavior</i> dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan pada PT. Ms. Aishah Mandiri		dapat mempengaruhi <i>organizational citizenship behavior</i> para karyawan secara positif dan signifikan.
8.	Roni Fasliah (2010)	Hubungan Antara Keterlibatan Kerja dengan <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT Garda Trimitra Utama, Jakarta	Uji Regresi Korelasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara keterlibatan kerja dengan <i>Turnover Intention</i> (keinginan berpindah) pada karyawan PT. Garda Trimitra Utama, Jakarta. Hubungan antara keterlibatan kerja dengan <i>Turnover Intention</i> adalah sebesar -0,231. Untuk hasil perhitungan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Analisis
				koefisien determinasi didapat hasil sebesar 5,34% variasi <i>turnover intention</i> pada karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang negatif dan signifikan keterlibatan kerja dengan <i>Turnover</i> <i>Intention</i> (keinginan berpindah) pada karyawan PT. Garda Trimitra Utama Jakarta.

Sumber: Data diolah penulis berdasarkan jurnal dan skripsi yang telah dipublikasi

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja secara umum berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain berpengaruh terhadap kinerja karyawan, keterlibatan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 1.3
Perbedaan Penelitian

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan Penelitian	
			Penelitian Terdahulu	Rencana Penelitian
1.	Jerry Marcellinus Logahan; Sherley Marcheline Aesaria (2014)	Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Berdampak pada Kinerja Karyawan pada BTN - Ciputat	Budaya organisasi dan keterlibatan kerja sebagai variabel independen	Keterlibatan kerja sebagai variabel independen
2.	Della Setyani (2013)	Pengaruh <i>Job Involvement</i> terhadap <i>Job Performance</i> dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> pada	<i>Job involvement</i> sebagai variabel independen berpengaruh terhadap dua variabel dependen	Keterlibatan kerja sebagai variabel independen berpengaruh terhadap satu variabel dependen

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan Penelitian	
			Penelitian Terdahulu	Rencana Penelitian
		Karyawan PT Wahana Lentera Raya Gresik		
3.	Aurilia Triani Aryaningtyas dan Lieli Suharti (2013)	Keterlibatan Kerja sebagai Pemediasi Pengaruh Kepribadian Proaktif dan Persepsi Dukungan Organisasional terhadap Kepuasan Kerja	Keterlibatan kerja sebagai variabel mediasi	Keterlibatan kerja sebagai variabel independen
4.	Siti Safaria (2013)	Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja	Kinerja pegawai sebagai variabel dependen	Kepuasan kerja sebagai variabel dependen

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan Penelitian	
			Penelitian Terdahulu	Rencana Penelitian
		Pegawai pada PT Seascapes Surveys Indonesia		
5.	Ari Setiani (2011)	Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Wartawan umum Harian Suara Merdeka	Keterlibatan kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel independen	Keterlibatan kerja sebagai variabel independen
6.	Maria Fisensia Ansel dan Sutarto Wijono (2012)	Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap	Keterlibatan kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel independen	Keterlibatan kerja sebagai variabel independen berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan Penelitian	
			Penelitian Terdahulu	Rencana Penelitian
		Komitmen Organisasi Polisi di Kepolisian Resor (POLRES) Ende		sebagai variabel dependen
7.	Harsya Dwiputera (2013)	Analisis Pengaruh <i>Job Involvement</i> dan <i>Work Centrality</i> Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan pada PT. Ms.	Terdapat empat variabel yang terdiri dari dua variabel X, satu variabel Y, dan satu variabel Z	Terdapat tiga variabel yang terdiri dari dua variabel X dan satu variabel Y

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan Penelitian	
			Penelitian Terdahulu	Rencana Penelitian
		Aishah Mandiri		
8.	Roni Fasliah (2010)	Hubungan Antara Keterlibatan Kerja dengan <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT Garda Trimitra Utama, Jakarta	Mencari korelasi antara keterlibatan kerja degan <i>turnover intention</i>	Mencari pengaruh antara keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja

Sumber: Data diolah penulis (2017)

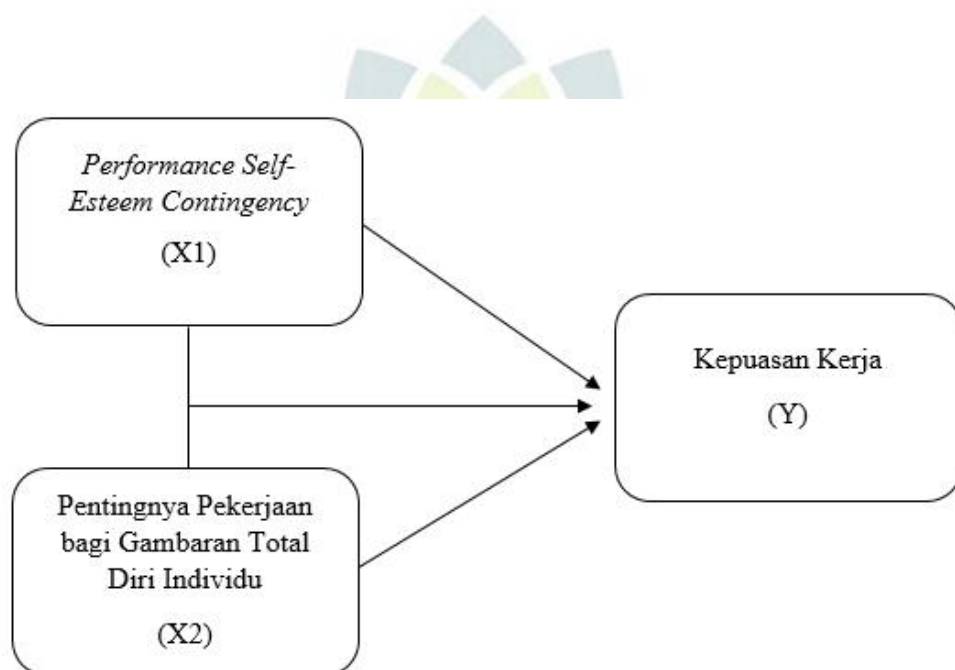
1.8. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pemikiran yang telah dijabarkan sebelumnya, maka hipotesis yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh yang signifikan dari *Performance Self-Esteem Contingency* terhadap Kepuasan Kerja.

H2: Terdapat pengaruh yang signifikan dari Pentingnya Pekerjaan bagi Gambaran Total Diri Individu terhadap Kepuasan Kerja.

H3: Terdapat pengaruh yang signifikan dari *Performance Self-Esteem Contingency* dan Pentingnya Pekerjaan bagi Gambaran Total Diri Individu terhadap Kepuasan Kerja.



Gambar 1.1
Model Penelitian
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNING DJATI
BANDUNG