

## **BAB II**

### **URAIAN TEORITIS**

#### **2.1 Kepuasan Kerja**

##### **2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik karena terbukti besar manfaatnya bagi perusahaan. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya, Magkunegara (2017:117). Setiap orang yang bekerja berharap dapat memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja itu sendiri akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh pihak perusahaan.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan suatu hal yang bersifat pribadi, setiap orang memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda tergantung pada persepsi dan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Badriyah (2017:227) mengatakan bahwa “Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal”. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Dalam Sopiah (2018:171) Mathis dan Jackson mengemukakan bahwa “*job satisfaction is a positive emotional state resulting one’s job experience*”. (kepuasan kerja merupakan pernyataan emosional yang positif yang merupakan hasil evaluasi dari pengalaman).

Sinambela (2019:476) juga mengatakan bahwa kepuasan kerja pegawai adalah suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan organisasi. Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi, dan partisipasi kerja yang tinggi yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka.

Jika dalam bekerja seorang karyawan merasa bahwa kebutuhannya sudah terpenuhi, maka secara otomatis akan timbul sebuah kepuasan dalam bekerja dari dalam dirinya. Dari beberapa penelitian ditemukan bahwa dampak kepuasan kerja lebih banyak pada produktivitas kerja karyawan dimana produktivitas kerja akan mempengaruhi tingkat keberhasilan atau kemajuan sebuah organisasi. Jadi dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu aspek yang cukup penting bagi suatu organisasi atau perusahaan. Kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan.

Dalam Hartatik (2018:223) Martoyo berpendapat bahwa “Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang dalam pekerjaannya. Ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi”. Menurut teori Abraham Maslow dan Frederick Herzberg, kepuasan kerja disebabkan oleh keinginan individu untuk memenuhi kebutuhan pribadi yang meliputi kebutuhan intrinsik dan ekstrinsik.

Sutrisno (2016:74) menyatakan bahwa “kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama

antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis". Seseorang akan merasa puas apabila antara pekerjaan yang dilakukan dengan tujuan yang diharapkan terpenuhi. Semakin tinggi harapan seorang karyawan terpenuhi, maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan atau pegawai tersebut dalam menjalankan pekerjaannya.

Kemudian Hamali (2018:203) berpendapat bahwa Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya. Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada karyawan yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya.

Definisi-definisi diatas menggambarkan bahwa kepuasan kerja adalah tingkat perasaan seseorang dari pekerjaannya yang timbul dari lingkungan kerjanya berdasarkan persepsinya sendiri dan seluruh aspek yang terlibat didalam pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat mencerminkan perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Secara sederhana kepuasan kerja dapat diartikan sebagai rasa suka karyawan terhadap pekerjaannya dan ketidakpuasan kerja menunjukkan besarnya rasa tidak suka karyawan terhadap pekerjaannya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap berupa refleksi dari perasaan karyawan terhadap keseluruhan pekerjaan. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai besarnya rasa suka karyawan terhadap pekerjaannya, karyawan yang merasa senang dan puas dengan pekerjaannya tentu Ia akan melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya sehingga akan berdampak positif terhadap hasil kerjanya. Kepuasan kerja juga merupakan perasaan atau sikap

seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya, yang dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, baik itu faktor internal maupun faktor eksternal.

### 2.1.2 Teori – Teori Tentang Kepuasan Kerja

Ada tiga macam teori kepuasan kerja yang lazim dikenal menurut Wexley dan Yuki dikutip oleh Moh. As'ad dalam Sunyoto (2016:211), yaitu:

1. Teori ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*)
2. Teori keadilan (*Equity theory*)
3. Teori dua faktor (*Two factor theory*)
  - a) *Satisfiers*
  - b) *Dissatisfiers*

#### Ad 1. Teori ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter. Ia mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kemudian Locke menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung pada *discrepancy* antara *should be (expectation needs or value)* dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh melalui pekerjaan. Menurut penelitian yang dilakukan Wanous dan Lawer yang dikutip dari Wexley dan Yuki, menemukan bahwa sikap karyawan terhadap pekerjaan tergantung bagaimana *discrepancy* itu dirasakan.

#### Ad 2. Teori keadilan (*Equity theory*)

Prinsip teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas dan tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*). Perasaan *equity* dan *inequity* atas situasi, diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, dan pemerintah dipengaruhi oleh motivasi.

### Ad 3. Teori dua faktor (*Two factor theory*)

Prinsip teori ini bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan tidak merupakan variabel yang kontinu. Teori ini pertama kali ditemukan oleh Frederick Herzberg tahun 1959. Beliau membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaan menjadi dua kelompok, yakni:

- a) *Satisfiers* atau motivator adalah situasi yang membuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari *achievement, recognition, work itself, responsibility and advancement*.
- b) *Dissatisfiers (hygiene factors)* adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari *company policy and administration, supervision, technical, salary, interpersonal, relation, working condition, job security and status*.

Menurut teori ini perbaikan gaji dan kondisi kerja tidak akan mengurangi ketidakpuasan kerja. Selanjutnya Herzberg mengemukakan bahwa yang dapat memacu orang bekerja dengan baik dan bergairah hanyalah kelompok *satisfiers*.

Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya (Anoraga).

### 2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor- faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang tidak hanya gaji, tetapi terkait dengan pekerjaan itu sendiri, dengan faktor lain seperti hubungan dengan atasan, rekan sekerja, lingkungan kerja dan aturan-aturan.

Ada banyak teori dari faktor yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja. Meski demikian, para ahli megklasifikasikannya dalam lima aspek. Hartatik (2018:229)

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)
2. Atasan (*supervisor*)
3. Teman sekerja (*workers*)
4. Promosi (*promotion*)
5. Gaji atau upah (*pay*)

#### Ad 1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

Setiap pekerjaan memerlukan suatu ketrampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

#### Ad 2. Atasan (*supervisor*)

Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman sekaligus atasannya.

#### Ad 3. Teman sekerja (*workers*)

Faktor ini membahas tentang hubungan antara pegawai dengan atasannya dan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaan.

#### Ad 4. Promosi (*promotion*)

Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.



#### Ad 5. Gaji atau upah (*pay*)

Gaji merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

Sedangkan menurut Sutrisno (2016:77) Faktor-faktor yang memberikan kepuasan adalah :

1. Faktor *individual*, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.
2. Faktor *sosial*, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik dan hubungan kemasyarakatan.
3. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketenteraman kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju. Selain itu, juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial didalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Penelitian yang dilakukan oleh Caugemi dan Claypool dalam Sutrisno menemukan bahwa hal-hal yang menyebabkan rasa puas adalah:

- 1) Prestasi
- 2) Penghargaan
- 3) Kenaikan jabatan
- 4) Pujian

Adapun faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja adalah:

- 1) Kebijakan perusahaan
- 2) Supervisor
- 3) Kondisi kerja
- 4) Gaji

Locke dalam Umam (2012:194) mengemukakan adanya ciri-ciri intrinsik dari suatu pekerjaan yang kemudian menentukan kepuasan kerja yaitu keragaman, kesulitan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab, otonomi, kendali terhadap metode

kerja, kemajemukan dan kreativitas. Faktor-faktor lain yang juga menjadi penentu kepuasan kerja karyawan adalah:

1. Gaji/Imbalan yang Adil
2. Kondisi Kerja yang Menunjang
3. Hubungan Kerja (Rekan Kerja dan Atasan)

#### Ad 1. Gaji/Imbalan yang Adil

Kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan. Gaji yang dipersepsikan terlalu kecil atau terlalu besar akan mengalami *distress* (ketidakpuasan), namun yang terpenting adalah sejauh mana gaji yang diterima dirasakan adil. Gaji yang dipersepsikan adil berdasarkan pada tuntutan-tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok pekerjaan tertentu menurut teori keadilan Adams akan menimbulkan kepuasan kerja.

#### Ad 2. Kondisi Kerja Yang Menunjang

Ruangan kerja yang sempit, panas, cahaya lampu yang menyilaukan mata akan menimbulkan keengganan untuk bekerja. Karyawan akan mencari alasan untuk sering keluar ruangan kerjanya. Perusahaan dalam hal ini harus menyediakan ruang kerja yang terang, sejuk, dengan peralatan kerja yang nyaman untuk digunakan, seperti meja, kursi yang dapat diatur tinggi-rendahnya, miring-tegaknya posisi duduk. Kebutuhan-kebutuhan fisik yang terpenuhi dalam kondisi ini akan memuaskan karyawan dalam bekerja.

#### Ad 3. Hubungan Kerja (Rekan Kerja dan Atasan)

- a) Hubungan kerja dengan rekan kerja (jabatan setingkat)



Hubungan yang terjadi antar karyawan adalah hubungan ketergantungan sepihak, yang bercorak fungsional. Kepuasan kerja yang ada pada karyawan timbul karena karyawan dalam jumlah tertentu berada dalam satu ruangan kerja, sehingga karyawan dapat saling berbicara (kebutuhan sosial terpenuhi).

b) Hubungan kerja dengan atasan

Kepemimpinan yang konsisten yang berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa. Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana atasan membantu karyawan untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi karyawan itu sendiri.

c) Hubungan dengan bawahan

Atasan yang memiliki ciri memimpin yang transformasional dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan motivasinya dan sekaligus merasa puas dengan pekerjaannya.

#### **2.1.4 Pengukuran Kepuasan Kerja**

Mengukur kepuasan kerja dapat digunakan skala indeks deskripsi jabatan, skala kepuasan kerja berdasarkan ekspresi wajah, dan kuesioner kepuasan kerja Menurut Mangkunegara (2017:126).

a. Pengukuran Kepuasan Kerja Dengan Skala Indeks Deskripsi Jabatan

Skala pengukuran ini dikembangkan oleh Smith, Kendall, dan Hulin. Dalam penggunaannya pegawai ditanya mengenai pekerjaan maupun jabatannya yang dirasakan sangat baik dan sangat buruk, dalam skala mengukur sikap dari lima area,

yaitu kerja, pengawasan, upah, promosi dan *co-worker*. Setiap pertanyaan yang diajukan, harus dijawab oleh pegawai dengan cara menandai jawaban ya, tidak, atau tidak ada jawaban. Contoh skala indeks deskripsi jabatan dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut.

**Gambar 2.1 Skala Indeks Deskripsi Jabatan**

Kerja	: .....	Memuaskan
	: .....	Biasa
	: .....	Mengecewakan
Pengawasan	: .....	Sangat menyenangkan
	: .....	Dilakukan dengan baik
	: .....	Mengesalkan
Upah	: .....	Memadai untuk kehidupan biasa
	: .....	Kurang dari memadai
Promosi	: .....	Promosi berdasarkan kemampuan
	: .....	Tidak ada kesempatan
Co-worker	: .....	Memotivasi
	: .....	Hanya banyak bicara

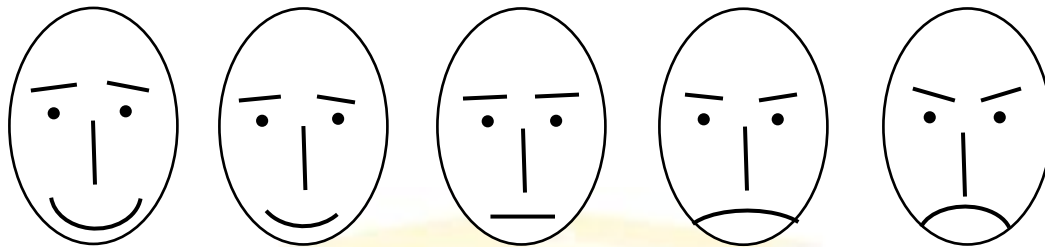
Sumber: dikutip dari Mangkunegara (2017:126)

b. Pengukuran Kepuasan Kerja Berdasarkan Ekspresi Wajah

Mengukur kepuasan kerja ini dikembangkan oleh kunin. Skala ini terdiri dari segi gambar wajah-wajah orang mulai dari sangat gembira, gembira, netral, cemberut, dan sangat cemberut. Pegawai diminta untuk memilih ekspresi wajah yang sesuai

dengan kondisi pekerjaan yang dirasakan pada saat itu. Contoh skala kepuasan kerja berdasarkan ekspresi wajah ini dapat dilihat pada gambar 2.2 berikut:

**Gambar 2.2 Skala Kepuasan Kerja Berdasarkan Ekspresi Wajah**



Sumber: dikutip dari Mangkunegara (2017:126)

c. Pengukuran Kepuasan Kerja dengan Kuesioer Minnesota

Pengukuran kepuasan kerja ini dikembangkan oleh Weiss, Dawis dan England. Skala ini terdiri dari pekerjaan yang dirasakan sangat tidak puas, tidak puas, netral, memuaskan, dan sangat memuaskan. Pegawai diminta memilih satu alternatif jawaban yang sesuai dengan kondisi pekerjaannya.

Sedangkan menurut Robbins dalam Wibowo (2017:420) terdapat dua macam pendekatan yang secara luas dipergunakan untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja yaitu:

1. *Single Global Rating*, yaitu tidak lain dengan meminta individu merespon atas satu pertanyaan, seperti dengan mempertimbangkan semua hal, seberapa puas Anda dengan pekerjaan Anda? Responen menjawab antara “*Highly Satisfied*” dan “*Highly Dissatisfied*”
2. *Summation Score*, lebih canggih. Mengidentifikasi elemen kunci dalam pekerjaan dan menanyakan perasaan pekerja dengan masing-masing elemen. Faktor spesifik yang diperhitungkan adalah: sifat pekerjaan, supervisi, upah sekarang, kesempatan promosi dan hubungan dengan *co-worker*. Faktor ini diberi peringkat pada skala yang distandarkan dan ditambahkan untuk menciptakan *job satisfaction score* secara menyeluruh.

### 2.1.5 Indikator Kepuasan Kerja

Spector dalam Badriyah (2015:241) mendefinisikan kepuasan sebagai *cluster* perasaan *evaliatif* tentang pekerjaan. Ia mengidentifikasi indikator kepuasan kerja, yaitu:

- a. Upah, jumlah dan rasa keadilannya
- b. Promosi, peluang dan rasa keadilan untuk mendapatkan promosi
- c. Supervisi, keadilan dan kompetensi penugasan manajerial oleh penyelia
- d. *Benefit*, asuransi, liburan dan bentuk fasilitas yang lain
- e. *Contingent rewards*, rasa hormat, diakui dan diberikan apresiasi
- f. *Operating procedures*, kebijakan, prosedur dan aturan
- g. *Co-worker*, rekan kerja yang menyenangkan dan kompeten
- h. *Nature of work*, tugas itu dapat dinikmati atau tidak
- i. *Communication*, berbagi informasi di dalam organisasi, baik verbal maupun nonverbal.

Kemudian Nursyiwani dan Sanushi maupun Purnomosidhi dalam Sopiah (2018:171) mengemukakan bahwa indikator kepuasan kerja adalah:

1. Rasa aman dalam bekerja dengan kelompok
2. Kepuasan terhadap atasan
3. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri
4. Gaji
5. Kemajuan, dan
6. Kesempatan untuk maju

## 2.2 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

1	Nama Peneliti	Irna Handayani, Endang Siti Astuti dan Arik Prasetya (2016) Universitas Brawijaya
	Judul Penelitian	Faktor – Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan (studi pada karyawan PDAM Kota Malang)
	Tujuan Penelitian	Untuk mengetahui dan menjelaskan : Pengaruh dari Faktor-Faktor Kepuasan (Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan) Terhadap Kepuasan Kerja ; Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja ; Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja (Kompensasi, Lingkungan Kerja, Karakteristik Pekerjaan) Terhadap Kinerja

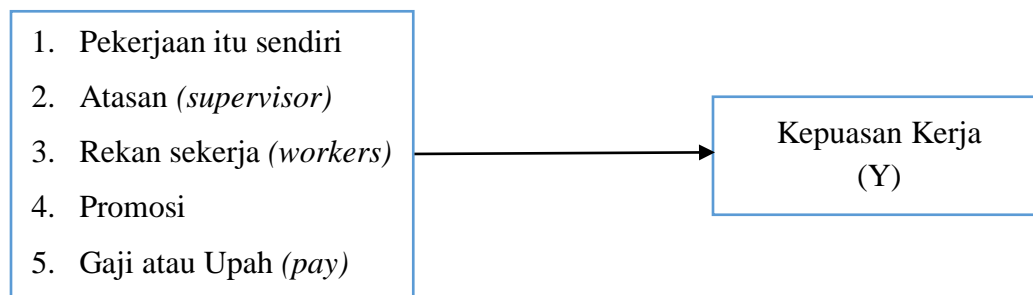
	Populasi dan Sampel	Karyawan PDAM Kota Malang
	Metode Analisis Data	Analisis Deskriptif dan Analisis Jalur
	Hasil Penelitian	Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja ; kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan ; kompensasi, lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Nama Peneliti	Riski Rahayu Wiranegari (2010) Universitas Lampung
	Judul Penelitian	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Bulanan PT.Gunung Madu Plantations Lampung Tengah (studi kasus pada karyawan <i>Service Business and Finance (SBF) Departement</i> )
	Tujuan Penelitian	Untuk menguji pengaruh baik secara parsial maupun secara simultan dari faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam karakteristik pekerjaan, dorongan berprestasi, kesempatan berkembang, tanggungjawab dan penghargaan
	Populasi dan Sampel	Populasi dari penelitian tersebut adalah Karyawan bulanan PT. Gunung Madu Plantations Lampung Tengah. Sampel diambil menggunakan <i>Convenience Sampling</i> . Jumlah sampel sebanyak 81 karyawan responden
	Metode Analisis Data	Analisis Regresi Linier Berganda
	Hasil Penelitian	Karakteristik Pekerjaan, Dorongan Berprestasi, Kesempatan Berkembang, Tanggungjawab Dan Penghargaan berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bulanan <i>Service Business and Finance (SBF) Gunung Madu Plantations Lampung Tengah</i> .
3	Nama Peneliti	Herry Yadi, Nurliza dan Maswadi Universitas Tanjungpura Pontianak
	Judul Penelitian	Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Tetap pada PT. Riau Agrotama Plantation Kapuas Hulu Estate Kec. Silat Hilir Kab. Kapuas Hulu
	Tujuan Penelitian	Untuk menganalisis hubungan faktor-faktor gaji,

	tunjangan / jaminan sosial, kondisi kerja, hubungan kerja dan pengawasan dengan kepuasan karyawan
Populasi dan Sampel	Karyawan tetap yang ada di PT. Riau Agrotama Plantation Kapuas Hulu Estate yang berjumlah 18 orang
Metode Analisis Data	Metode Deskriptif
Hasil Penelitian	Karyawan yang mendapat kepuasan kerja akan bekerja lebih baik sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai. Perusahaan harus selalu memperhatikan faktor kepuasan kerja yang sudah ada seperti menyesuaikan jumlah gaji pokok yang diberikan dengan beban kerja dan kondisi perekonomian saat ini. Perusahaan harus lebih meningkatkan pengawasan ( <i>supervise</i> ), jadwal kerja yang kurang tepat dapat mengakibatkan terjadinya kesalahan pada saat pelaksanaan kegiatan dan pekerjaannya.

### 2.3. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah model (gambar) berupa konsep tentang hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya. Sebuah penelitian memiliki kerangka berpikir yang kemudian dikembangkan oleh peneliti yang menjelaskan bagaimana sebuah kerangka pemikiran menjawab masalah penelitian. Dan dari pembahasan uraian teoritis sebelumnya peneliti menggambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:

**Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran**





## 2.4 Hipotesis

Dalam Sugiyono (2017:221) “Hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang diajukan”. Kebenaran dari hipotesis itu harus dibuktikan melalui data yang terkumpul. Berdasarkan kerangka berpikir yang peneliti paparkan diatas maka Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H<sub>1</sub> : Pekerjaan itu sendiri berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Berastagi.
- H<sub>2</sub> : Atasan (*supervisor*) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Berastagi.
- H<sub>3</sub> : Teman sekerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Berastagi.
- H<sub>4</sub> : Promosi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Berastagi.
- H<sub>5</sub> : Gaji atau upah berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Berastagi.
- H<sub>6</sub> : Terdapat pengaruh yang signifikan antara pekerjaan itu sendiri, atasan (*supervisor*), teman sekerja, promosi, dan gaji/upah terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Berastagi.