

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan tentunya memiliki tujuan-tujuan yang hendak dicapai, baik berupa *profit* maupun *non profit*. Dalam upaya untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut, maka dibutuhkan kerjasama yang baik di antara berbagai sumber daya yang terdapat di organisasi perusahaan. Salah satu sumber dayanya adalah karyawan. Tanpa adanya dukungan yang baik dari para karyawan, maka organisasi dalam perusahaan akan sulit dalam mencapai tujuan-tujuannya.

Karyawan adalah aset terpenting dari setiap Perusahaan, keberhasilan sebuah perusahaan lebih banyak ditentukan oleh sumber daya manusia yang mengelola, mengendalikan dan mendayagunakan karyawan yang dimilikinya. Setiap perusahaan menginginkan seluruh karyawannya untuk dapat memberikan kontribusi, yaitu berupa prestasi kerja terbaik sesuai yang diharapkan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, banyak faktor yang mempengaruhi kerja setiap karyawan di antaranya yaitu kegiatan *Employee Relations*, karena hal tersebut secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi ataupun tindakan yang mendorong karyawan untuk berbuat dan berproduksi.

Kegiatan *Employee Relations* sebagai bentuk motivasi yang akan mengarahkan kerja karyawan kepada upaya-upaya yang lebih besar untuk mencapai tujuan perusahaan. Kegiatan *Employee Relations* memberikan dorongan pada karyawan untuk melakukan beragam aktivitas. Perwujudan dari aktivitas

tersebut berupa gerakan-gerakan yang berusaha untuk bekerja dengan sungguh-sungguh yang pada akhirnya akan meningkatkan dan memajukan perusahaan. Produktivitas kerja dari karyawan merupakan kualitas dari kegiatan *Employee Relations* yang dapat berpengaruh kepada kerja karyawannya. Oleh karena itu *Employee Relations* harus bisa menciptakan keadaan yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik demi tercapai suatu tujuan organisasi yang optimal. Sebagaimana menurut Robbins (2008:222) “Kegiatan *Employee Relations* sebagai suatu proses yang menjelaskan Intensitas, arah, dan ketekunan suatu individu dalam usaha untuk mencapai tujuan”.

Kegiatan *Employee Relations* akan membentuk sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan. Kemampuan *Employee Relations* dalam memotivasi karyawan menjadi hal yang penting untuk diperhatikan, karena apabila kegiatan *Employee Relations* dari atasan kepada karyawannya rendah maka akan berdampak pada produktivitas yang dihasilkan oleh perusahaan. PT INTI (Persero) Bandung yang merupakan suatu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) bergerak dalam bidang jasa pelayanan infokom dengan penekanan pada sistem infokom dan Integrasi Telekomunikasi (SIIT) yang bergerak dalam bidang jasa. Budaya yang ditetapkan PT INTI yaitu : *Integrity, Networking, Trust, Team Work dan Inovative*. Dalam hal ini PT INTI (Persero) Bandung jelas membutuhkan kegiatan *Employee Relations* dalam menciptakan semangat kerja karyawan tersebut.

Manajemen perusahaan perlu menyadari bahwa karyawan merupakan salah satu aset yang sangat berarti dalam organisasi yang dapat dikembangkan kearah yang lebih baik. Sekalipun tidak mempunyai pengaruh besar dalam proses pengambilan keputusan, karyawan adalah aset yang paling banyak kuantitasnya dalam perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus dapat mengetahui dan memahami benar apa yang menjadi hak-hak karyawan. Selain komunikasi yang lancar antara perusahaan dengan karyawan, perhatian yang diberikan perusahaan kepada hak-hak karyawan, dapat menjaga hubungan baik perusahaan dengan karyawan. Kelompok karyawan yang mendapat perhatian yang baik, besar kemungkinan dapat membantu perusahaan mengatasi hal-hal yang tidak terduga, seperti kebakaran, pencurian, kebanjiran, kerusakan mesin, dan lain-lain.

Untuk membentuk kerjasama yang baik antara perusahaan dan karyawannya, maka dibutuhkan bentuk hubungan serta komunikasi yang baik antara para karyawannya. Dalam membangun hubungan baik antara manajemen perusahaan dengan *stakeholders*-nya (termasuk dalam hal ini karyawan) di dalam perusahaan, dibutuhkan peran penting seorang *public relations*.

Dalam fungsinya, seorang *public relations* melakukan berbagai macam bentuk hubungan, seperti *community relations*, *government relations*, *consumer relations*, *investor relations*, *media relations*, dan *employee relations*. Semua bentuk hubungan tersebut bertujuan untuk membentuk pengertian publik (*public understanding*), kepercayaan publik (*public confidence*), dukungan publik (*public support*), dan kerjasama publik (*public cooperation*) (Bonar, 2003: 55).

Dalam pembahasan penelitian, penulis hanya fokus kepada kegiatan *Employee Relations* karena tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *Employee Relations* dan kepuasan kerja karyawan.

Employee Relations dilakukan untuk menciptakan bentuk hubungan atau komunikasi dua arah yang baik antara pihak manajemen dengan para karyawannya dalam upaya membina kerjasama dan hubungan yang harmonis di antara keduanya.

Koordinasi yang erat antara bagian *publik relations* dengan seluruh karyawan serta bagian pelaksanaan organisasi adalah penting. Kegagalan dalam menyajikan informasi kepada karyawan tentang kebijakan dan perkembangan perusahaan yang mempengaruhi kepentingannya, akan menimbulkan kesalahpahaman. Apabila tidak diberikan informasi tentang hal tersebut, maka karyawan akan membuat asumsinya sendiri yang mungkin salah, atau mereka akan mendengarkan sumber dari luar, yang mungkin memberikan informasi yang tidak tepat. Menurut H.R. Danan Djaja mengatakan :

Hubungan karyawan atau *employee relations* merupakan salah satu bentuk dari kegiatan *internal public relations* yang menitikberatkan kepada hubungan antara pimpinan perusahaan dengan karyawan atau publik karyawan, yang dalam hal ini mencakup kepada bentuk kegiatan: penempatan dan pemindahan karyawan, penerimaan pegawai baru, kenaikan pangkat dan kondite karyawan, pemutusan kerja, serta pension dan jaminan sosial (Djaja, 2005: 26-27).

Aktivitas *Employee Relations* berlangsung di dalam perusahaan akan berdampak langsung terhadap kepuasan kerja para karyawan di perusahaan tersebut. Karena Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh kegiatan *Employee Relations* yang cukup besar terhadap produktivitas suatu perusahaan secara langsung maupun tidak langsung.

Kepuasan kerja karyawan dapat terbentuk karena adanya perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri karyawan yang berhubungan

dengan pekerjaan maupun kondisi diantara sesama karyawannya. Melalui kegiatan *Employee Relations* yang menitik beratkan kepada hubungan antara pimpinan perusahaan dengan karyawan/publik karyawan, yang dalam hal ini mencakup kepada bentuk kegiatan: Penempatan karyawan, penerimaan pegawai, kenaikan pangkat karyawan, pemutusan kerja, serta pensiun dan jaminan sosial (Widjaja 2005: 26-27) dengan lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki (2001: 225), yaitu:

1. Pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment*)
Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan yang memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
2. Perbedaan (*discrepancies*)
Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, maka individu tersebut akan tidak puas. Begitupun sebaliknya.
3. Pencapaian nilai (*value attainment*)
Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
4. Keadilan (*equity*)
Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.
5. Komponen genetic (*genetic components*)
Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu yang mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

Di mana kepuasan kerja, menurut Kreitner dan Kinicki (2001: 225), dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu yaitu *need fulfillment*; *discrepancies*; *value attainment*; *equity*; dan *genetic components*. Untuk mencapai kepuasan kerja tersebut, maka peneliti memiliki asumsi bahwa kegiatan *employee relations* yang dilakukan oleh perusahaan memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap

tingkat kepuasan kerja seseorang. Maka dari permasalahan tersebut penulis akan merumuskan masalah pada fokus penelitian di bawah ini.

Sesuai dengan judul penelitian yang diteliti maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut :

“Apakah terdapat hubungan antara kegiatan *Employee Relations* dengan kepuasan kerja karyawan PT. INTI (Persero) Bandung ?”

1.2 Identifikasi Masalah

Pada pembahasan ini merupakan penjabaran dari fokus penelitian yang dipilih sebagai obyek penelitian, yaitu :

1. Apakah terdapat hubungan antara kegiatan *employee relations* dengan *need fulfillment* karyawan PT INTI (Persero) Bandung?
2. Apakah terdapat hubungan antara kegiatan *employee relations* dengan *discrepancies* karyawan PT INTI (Persero) Bandung?
3. Apakah terdapat hubungan antara kegiatan *employee relations* dengan *value attainment* karyawan PT INTI (Persero) Bandung?
4. Apakah terdapat hubungan antara kegiatan *employee relations* dengan *equity* karyawan PT INTI (Persero) Bandung?
5. Apakah terdapat hubungan antara kegiatan *employee relations* dengan *genetic components* karyawan PT INTI (Persero) Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui hubungan antara kegiatan *employee relations* dengan *need fulfillment* karyawan PT INTI (Persero) Bandung.
2. Untuk mengetahui hubungan antara kegiatan *employee relations* dengan *discrepancies* karyawan PT INTI (Persero) Bandung.
3. Untuk mengetahui hubungan antara kegiatan *employee relations* dengan *value attainment* karyawan PT INTI (Persero) Bandung.
4. Untuk mengetahui hubungan antara kegiatan *employee relations* dengan *equity* karyawan PT INTI (Persero) Bandung.
5. Untuk mengetahui hubungan antara kegiatan *employee relations* dengan *genetic components* karyawan PT INTI (Persero) Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan membuka ruang pengkajian bagi pengembangan ilmu komunikasi khususnya *Public Relations* yang meneliti dan mengkaji tentang studi yang berkaitan dengan kegiatan *Employee Relations* dengan kepuasan kerja karyawan. Selain itu semoga hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi bagi para mahasiswa jurusan ilmu komunikasi, khususnya bagi yang akan meneliti mengenai hubungan dari sebuah fenomena kegiatan *Employee Relations* dengan kepuasan kerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi PT INTI (Persero) Bandung yang menciptakan program *Employee Relations* yang bertujuan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan, sehingga dari penelitian ini menjadi bahan evaluasi bagi PT INTI (Persero) Bandung agar kedepannya lebih kegiatan tersebut semakin berkualitas dan mencapai perubahan yang menguntungkan.

1.5 Ruang Lingkup dan Pengertian Istilah

1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian

Agar penelitian terarah maka penulis membatasi :

1. Penulis membatasi hanya pada kegiatan *Employee Relations* dengan kepuasan kerja karyawan PT. INTI (Persero).
2. Aspek kepuasan kerja karyawan PT. INTI (Persero) Bandung yaitu *need fulfillment, discrepancies, value attainment, equity, genetic components*.
3. Responden yang akan diteliti adalah Devisi SDM PT. INTI (Persero).

1.5.2 Pengertian Istilah

1. Hubungan adalah suatu keterkaitan antara suatu variabel dengan variabel yang lainnya. (Rakhmat, 2007 : 31).
2. Kegiatan adalah segala bentuk aktivitas yang dilakukan seseorang berdasarkan kebutuhan yang diharapkannya (Gaffney, 2005 : 62).

3. *Employee relations* atau hubungan kepegawaian merupakan salah satu komponen Manajemen Sumber Daya Manusia yang bersifat administratif dan normatif yang mengatur hubungan kerja antar individu di perusahaan dalam rangka mencapai tingkat efisiensi dan efektivitas kinerja yang optimal. *Employee relations* merupakan hubungan kerja sama antara semua pihak yang berada dalam proses produksi di suatu perusahaan (Morrisan, 2010 : 62).
4. Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka (Newstrom, 2006: 105).
5. Karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, dan sebagainya) dengan mendapat gaji (Gaffney, 2005 : 98).

1.6 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

1.6.1 Kerangka Pemikiran

Kosep pertama dari penelitian ini adalah mengenai kegiatan *Employee Relations* dengan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kegiatan *employee relations* terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Inti (Persero) Bandung. Seperti yang diketahui, kepuasan kerja merupakan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, namun merupakan sesuatu yang penting bagi perusahaan. Diharapkan, dengan semakin tingginya tingkat kepuasan kerja

seorang karyawan dapat memberikan sumbangan produktivitas kepada perusahaan tempatnya bekerja.

Employee relations atau hubungan kepegawaian merupakan salah satu komponen Manajemen Sumber Daya Manusia yang bersifat administratif dan normatif yang mengatur hubungan kerja antar individu di perusahaan dalam rangka mencapai tingkat efisiensi dan efektivitas kinerja yang optimal. *Employee relations* merupakan hubungan kerja sama antara semua pihak yang berada dalam proses produksi di suatu perusahaan.

Komunikasi karyawan adalah salah satu spesialisasi praktisi *Public Relations* (PR) yang berhubungan dengan “Bagaimana para praktisi profesional PR di korporasi, perusahaan konsultan, dan organisasi nirlaba membantu mewujudkan komunikasi yang efektif antar karyawan dan antara karyawan dengan manajemen puncak” (Moore, 2005: 234).

Pelaksanaan program *Employee Relations* yang tepat bagi suatu perusahaan merupakan sarana teknis atau suatu kegiatan metode komunikasi yang memiliki kekuatan mengelola sumber daya manusia demi pencapaian tujuan perusahaan. Pada akhirnya, kegiatan tersebut akan bermuara pada peningkatan produktivitas perusahaan, baik secara kualitas maupun kuantitas. *Employee Relations* merupakan salah satu bentuk dari kegiatan internal *Public Relations* yang menitik beratkan kepada hubungan antara pimpinan perusahaan dengan karyawan/publik karyawan, yang dalam hal ini mencakup kepada bentuk kegiatan:

1. Penempatan karyawan
2. Penerimaan pegawai
3. Kenaikan pangkat karyawan
4. Pemutusan kerja
5. Pensiun dan jaminan sosial (Widjaja 2005: 26-27)

Perencanaan dan pelaksanaan suatu program informasi dan komunikasi karyawan biasanya harus terletak pada seksi hubungan karyawan dari bagian hubungan masyarakatnya (PR). Nasihat serta kerjasama manajemen dan staf, pelaksana yang melaksanakan hubungan personalia, karyawan, atau industri, harus diusahakan dalam menentukan tujuan, media, dan pesan dari program komunikasi. Koordinasi yang erat antara seksi hubungan karyawan dengan seluruh staf serta bagian pelaksanaan organisasi adalah penting. Kegagalan dalam menyajikan informasi kepada karyawan tentang kebijakan dan perkembangan perusahaan yang mempengaruhi kepentingannya, akan menimbulkan kesalahan pemahaman, desas-desus palsu, dan kecaman. Apabila tidak diberikan informasi tentang hal seperti itu, maka karyawan akan membuat asumsinya sendiri, yang mungkin salah, atau mereka akan mendengarkan sumber dari luar, yang mungkin memberikan informasi yang tidak tepat (Moore, 2005: 347).

Para karyawan juga ingin menyatakan pendapatnya kepada manajemen tentang pekerjaan, kondisi pekerjaan, dan hal-hal lain yang mempengaruhi kepentingannya. Pelaksanaan komunikasi dua arah yang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengajukan pertanyaan dan memberikan usulan kepada manajemen adalah penting. Sementara kepuasan kerja pada dasarnya, kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam

diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001: 271), kepuasan kerja adalah “suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”. Davis (2006: 105) mendeskripsikan “kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka”. Menurut Robbins (2008: 78) kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

Kepuasan kerja merupakan sikap (baik positif maupun negative) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

Terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar. Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan dasar. Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginan

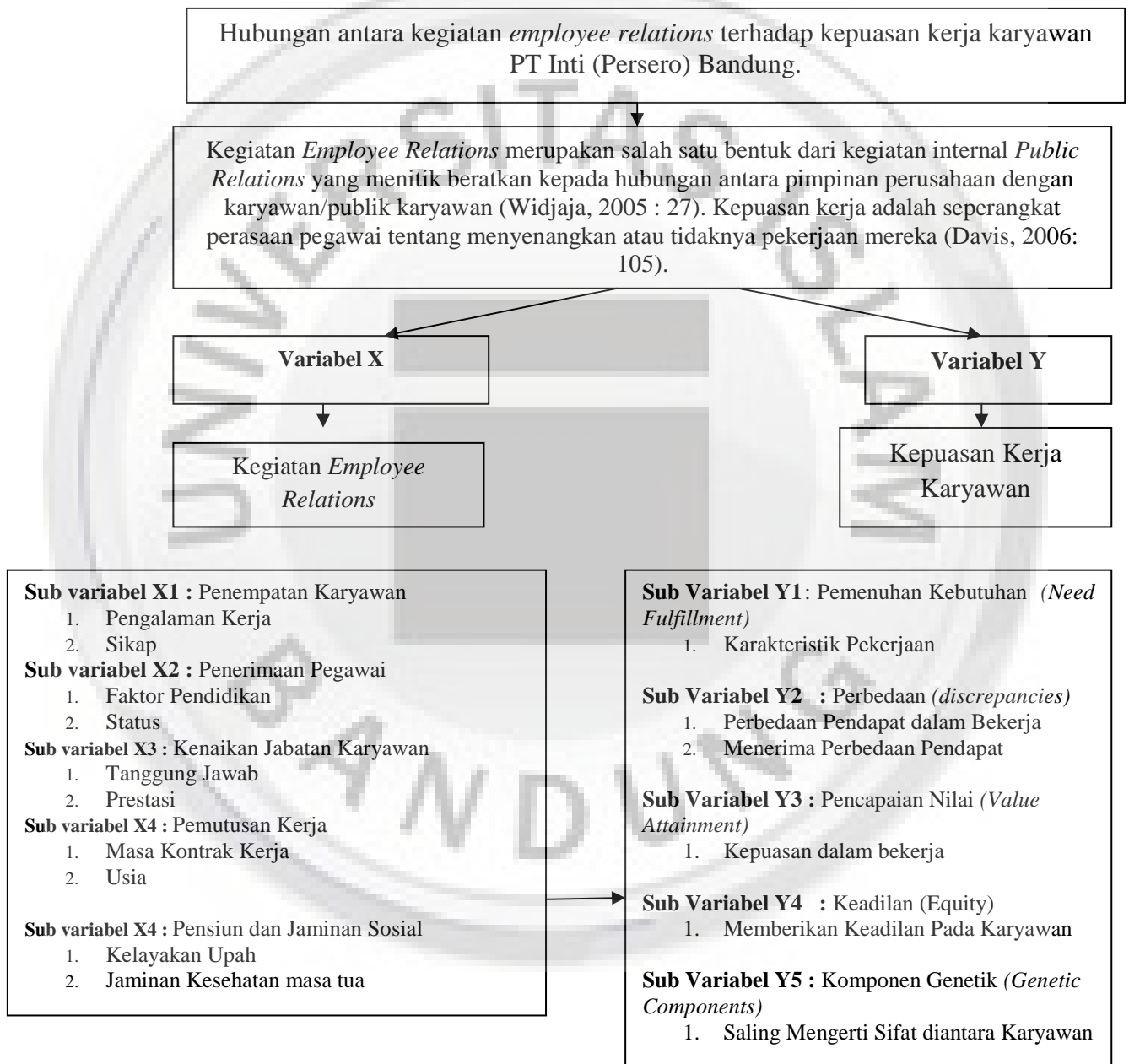
dengan hasil keluarannya (yang didapat). Ada lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki (2001: 225), yaitu:

1. Pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment*)
Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan yang memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
2. Perbedaan (*discrepancies*)
Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, maka individu tersebut akan tidak puas. Begitupun sebaliknya.
3. Pencapaian nilai (*value attainment*)
Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
4. Keadilan (*equity*)
Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.
5. Komponen genetic (*genetic components*)
Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu yang mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

Kepuasan kerja, menurut Kreitner dan Kinicki (2001: 225), dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu yaitu *need fulfillment*; *discrepancies*; *value attainment*; *equity*; dan *genetic components*. Untuk mencapai kepuasan kerja tersebut, maka peneliti memiliki asumsi bahwa kegiatan *employee relations* yang dilakukan oleh perusahaan memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja seseorang.

Kegiatan *employee relations* sendiri bertujuan untuk mengatur hubungan kerja antar individu di perusahaan dalam rangka mencapai tingkat efisiensi dan efektivitas kinerja yang optimal. Biasanya, bagian *Public Relations*-lah yang ditunjuk oleh manajemen dalam melakukan kegiatan tersebut. Berdasarkan pemaparan yang telah disebutkan di atas, maka peneliti menggunakan model teori

Two Way Symmetrical oleh Grunig. Teori ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan komunikasi timbal balik mempengaruhi suatu kegiatan (dalam penelitian ini kegiatan yang dimaksud adalah kegiatan perusahaan).



Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran

1.6.2 Hipotesis

1. H0 = Tidak terdapat hubungan antara penempatan karyawan dengan *need fulfillment* karyawan PT Inti (Persero) Bandung.
H1 = Terdapat hubungan antara penempatan karyawan dengan *need fulfillment* karyawan PT Inti (Persero) Bandung.
2. H0 = Tidak terdapat hubungan antara penempatan karyawan dengan perbedaan (*discrepancies*) karyawan PT Inti (Persero) Bandung.
H1 = Terdapat hubungan antara penempatan karyawan dengan perbedaan (*discrepancies*) karyawan PT Inti (Persero) Bandung.
3. H0 = Tidak terdapat hubungan penempatan karyawan karyawan dengan pencapaian nilai (*value attainment*) karyawan PT Inti (Persero) Bandung.
H1 = Terdapat hubungan antara penempatan karyawan karyawan dengan pencapaian nilai (*value attainment*) karyawan PT Inti (Persero) Bandung.
4. H0 = Tidak terdapat hubungan antara penempatan karyawan dengan keadilan (*equity*) karyawan PT Inti (Persero) Bandung.
H1 = Terdapat hubungan antara penempatan karyawan dengan keadilan (*equity*) karyawan PT Inti (Persero) Bandung.
5. H0 = Tidak terdapat hubungan antara penempatan karyawan dengan komponen genetic (*genetic components*) karyawan PT Inti (Persero) Bandung.

- H1 = Terdapat hubungan antara penempatan karyawan dengan komponen genetic (*genetic components*) karyawan PT Inti (Persero) Bandung.
6. H0 = Tidak terdapat hubungan antara penerimaan pegawai dengan *need fulfillment* karyawan PT Inti (Persero) Bandung.
- H1 = Terdapat hubungan antara penerimaan pegawai dengan *need fulfillment* karyawan PT Inti (Persero) Bandung.
7. H0 = Tidak terdapat hubungan antara penerimaan pegawai dengan perbedaan (*discrepancies*) karyawan PT Inti (Persero) Bandung.
- H1 = Terdapat hubungan antara penerimaan pegawai dengan perbedaan (*discrepancies*) karyawan PT Inti (Persero) Bandung.
8. H0 = Tidak terdapat hubungan antara penerimaan pegawai dengan pencapaian nilai (*value attainment*) karyawan PT Inti (Persero) Bandung.
- H1 = Terdapat hubungan antara penerimaan pegawai dengan pencapaian nilai (*value attainment*) karyawan PT Inti (Persero) Bandung.
9. H0 = Tidak terdapat hubungan antara penerimaan pegawai dengan keadilan (*equity*) karyawan PT Inti (Persero) Bandung.
- H1 = Terdapat hubungan antara penerimaan pegawai dengan keadilan (*equity*) karyawan PT Inti (Persero) Bandung.
10. H0 = Tidak terdapat hubungan antara penerimaan pegawai dengan komponen genetic (*genetic components*) karyawan PT Inti (Persero) Bandung.

- H1 = Terdapat hubungan antara penerimaan pegawai dengan komponen *genetic (genetic components)* karyawan PT Inti (Persero) Bandung.
11. H0 = Tidak terdapat hubungan antara kenaikan jabatan karyawan dengan *need fulfillment* karyawan PT Inti (Persero) Bandung.
- H1 = Terdapat hubungan antara kenaikan jabatan karyawan dengan *need fulfillment* karyawan PT Inti (Persero) Bandung.
12. H0 = Tidak terdapat hubungan antara kenaikan jabatan karyawan dengan perbedaan (*discrepancies*) karyawan PT Inti (Persero) Bandung.
- H1 = Terdapat hubungan antara kenaikan jabatan karyawan dengan perbedaan (*discrepancies*) karyawan PT Inti (Persero) Bandung.
13. H0 = Tidak terdapat hubungan antara kenaikan jabatan karyawan dengan pencapaian nilai (*value attainment*) karyawan PT Inti (Persero) Bandung.
- H1 = Terdapat hubungan antara kenaikan jabatan karyawan dengan pencapaian nilai (*value attainment*) karyawan PT Inti (Persero) Bandung.
14. H0 = Tidak terdapat hubungan antara kenaikan jabatan karyawan dengan keadilan (*equity*) karyawan PT Inti (Persero) Bandung.
- H1 = Terdapat hubungan antara kenaikan jabatan karyawan dengan keadilan (*equity*) karyawan PT Inti (Persero) Bandung.
15. H0 = Tidak terdapat hubungan antara kenaikan jabatan karyawan dengan komponen *genetic (genetic components)* karyawan PT Inti (Persero) Bandung.

- H1 = Terdapat hubungan antara kenaikan jabatan karyawan dengan komponen genetic (*genetic components*) karyawan PT Inti (Persero) Bandung.
16. H0 = Tidak terdapat hubungan antara pemutusan kerja dengan *need fulfillment* karyawan PT Inti (Persero) Bandung.
- H1 = Terdapat hubungan antara pemutusan kerja dengan *need fulfillment* karyawan PT Inti (Persero) Bandung.
17. H0 = Tidak terdapat hubungan antara pemutusan kerja dengan perbedaan (*discrepancies*) karyawan PT Inti (Persero) Bandung.
- H1 = Terdapat hubungan antara pemutusan kerja dengan perbedaan (*discrepancies*) karyawan PT Inti (Persero) Bandung.
18. H0 = Tidak terdapat hubungan antara pemutusan kerja dengan pencapaian nilai (*value attainment*) karyawan PT Inti (Persero) Bandung.
- H1 = Terdapat hubungan antara pemutusan kerja dengan pencapaian nilai (*value attainment*) karyawan PT Inti (Persero) Bandung.
19. H0 = Tidak terdapat hubungan antara pemutusan kerja dengan keadilan (*equity*) karyawan PT Inti (Persero) Bandung.
- H1 = Terdapat hubungan antara pemutusan kerja dengan keadilan (*equity*) karyawan PT Inti (Persero) Bandung.
20. H0 = Tidak terdapat hubungan antara pemutusan kerja dengan komponen genetic (*genetic components*) karyawan PT Inti (Persero) Bandung.

- H1 = Terdapat hubungan antara pemutusan kerja dengan komponen genetic (*genetic components*) karyawan PT Inti (Persero) Bandung.
21. H0 = Tidak terdapat hubungan antara pensiun dan jaminan sosial dengan *need fulfillment* karyawan PT Inti (Persero) Bandung.
- H1 = Terdapat hubungan antara pensiun dan jaminan sosial dengan *need fulfillment* karyawan PT Inti (Persero) Bandung.
22. H0 = Tidak terdapat hubungan antara pensiun dan jaminan sosial dengan perbedaan (*discrepancies*) karyawan PT Inti (Persero) Bandung.
- H1 = Terdapat hubungan antara pensiun dan jaminan sosial dengan perbedaan (*discrepancies*) karyawan PT Inti (Persero) Bandung.
23. H0 = Tidak terdapat hubungan antara pensiun dan jaminan sosial dengan pencapaian nilai (*value attainment*) karyawan PT Inti (Persero) Bandung.
- H1 = Terdapat hubungan antara pensiun dan jaminan sosial dengan pencapaian nilai (*value attainment*) karyawan PT Inti (Persero) Bandung.
24. H0 = Tidak terdapat hubungan antara pensiun dan jaminan sosial dengan keadilan (*equity*) karyawan PT Inti (Persero) Bandung.
- H1 = Terdapat hubungan antara pensiun dan jaminan sosial dengan keadilan (*equity*) karyawan PT Inti (Persero) Bandung.
25. H0 = Tidak terdapat hubungan antara pensiun dan jaminan sosial dengan komponen genetic (*genetic components*) karyawan PT Inti (Persero) Bandung.

H1 = Terdapat hubungan antara pensiun dan jaminan sosial dengan komponen genetic (*genetic components*) karyawan PT Inti (Persero) Bandung

