

BAB II

TINJAUAN TEORI

2.1 Konsep kepuasan kerja

2.1.1 Pengertian kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan pandangan positif yang terkait dengan kemampuan karyawan untuk menyesuaikan diri secara sehat terhadap berbagai keadaan dan kondisi, seperti gaji, keadaan sosial, keadaan fisik, dan keadaan psikologis (Arifin, 2023). Menurut (Kalinowska & Marcinowicz, 2021), Kepuasan kerja adalah keadaan emosional positif yang muncul dari pengalaman seseorang di tempat kerja.

Menurut (Susanti, 2022) Kepuasan merupakan sikap seseorang secara keseluruhan terhadap pekerjaannya, penghasilannya sebagai karyawan, dan persepsinya tentang penghasilannya yang merupakan semua faktor yang berkontribusi pada tingkat kepuasannya. Karena pekerjaan seorang karyawan mungkin melibatkan berbagai tugas, termasuk berurusan dengan kondisi kerja yang baik, memenuhi standar kinerja sesuai dengan norma dan kebijakan organisasi, serta berinteraksi dengan atasan dan rekan kerja.

Kepuasan kerja adalah rasa bahagia atau optimisme yang dirasakan seseorang di tempat kerja, baik sebelum maupun sesudah menjalankan tugas-tugas kerjanya. (Kasmir, 2022). Kepuasan kerja merupakan komunikasi manajemen terhadap kebutuhan individu, pengakuan, pelatihan, serta keterlibatan seorang karyawan.dengan apa yang dipermudahkan dalam membantu peningkatan dengan

pekerja puas, mengurangi karyawan dan serta memiliki dampak positif terdapat pada hasil penelitian (Min et al., 2022)

Kepuasan kerja meningkatkan motivasi dan produktivitas perawat. Kepuasan kerja harus ditingkatkan secara tepat. Sikap negatif dikalangan perawat seperti, produktivitas kerja yang lebih rendah, motivasi yang lebih rendah, ketidakhadiran, pergantian karyawan, komitmen organisasi yang rendah, kinerja yang lebih rendah, dan kesehatan mental yang lebih buruk, dapat disebabkan oleh ketidakpuasan kerja (Hardjanti et al., 2021)

Berdasarkan pendapat peneliti di atas, dapat didefinisikan kepuasan kerja sebagai kondisi emosional yang dirasakan seorang karyawan yang menyenangkan dengan adanya keselarasan antara suatu harapan dengan kenyataan yang diterima oleh lingkungan.

2.1.2 Teori kepuasan kerja

Teori kepuasan kerja: terdapat beberapa teori menurut (Marnis & Priyono, 2022). Kepuasan kerja adalah rasa bahagia atau optimisme yang dirasakan seseorang di tempat kerja, baik sebelum maupun sesudah menjalankan tugas-tugas kerjanya..Teori tersebut menyatakan bahwa sejumlah hal dapat memengaruhi kepuasan kerja, yaitu kebutuhan individu dapat terpenuhi, harapan antara kesesuaian dengan kenyataan, serta pemberian keadilan dalam imbalan.kepuasan kerja dijelaskan oleh sejumlah teori, yaitu:

1. Teori pemebuhan kebutuhan (Need Fulfillment Theory)

Kepuasan kerja menurut teori merupakan kebutuhan pekerja yang terpenuhi dengan pekerjaannya. Apakah seseorang itu merasakan kepuasan

dengan pekerjaan yang dilakukan, memberikan apa yang dia butuhkan, atau memberikan apa yang didapatkan dari pekerjaan. Dengan semakin pentingnya kebutuhan bagi seseorang, tingkat kepuasan pekerjaan mereka akan semakin tinggi apabila kebutuhan seseorang tidak terpenuhi; sebaliknya, menimbulkan ketidakpuasan jika merasa tidak terpenuhi (Anil, 2021). Ada 3 kebutuhan yang saling berkaitan dalam perkembangan pekerjaan, yaitu: pengembangan karier individu, meningkatnya standar hidup, pendidikan, kesempatan yang lebih baik, dan peningkatan kinerja dalam kerja.

2. Teori Equity

Menentukan tingkat kepuasan atau ketidakpuasan kerja seseorang dapat dilakukan dengan membandingkan kinerjanya dengan kinerja orang lain di posisi, tempat kerja, atau keadaan yang sama. Mereka biasanya jika orang-orang menganggap situasinya adil, mereka akan merasa puas dengan pekerjaan mereka. Pada tingkat karyawan, perlakuan yang adil pada lingkungan pekerjaan merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja. Oleh karena itu, semakin rendah tingkat keadilan yang dirasakan, tingkat kepuasan kerja karyawan menurun. Di sisi lain, kebahagiaan kerja karyawan meningkat seiring dengan tingkat keadilan yang dirasakan (Laxmana & Paryontri, 2023)

3. Teori dua faktor Hazbarg

Teori Abraham Maslow berfungsi sebagai model bagian dari teori Frederick Herzberg. Menurut (Tanti, 2023) menggunakan prinsip dua

kategori variabel, seperti faktor motivator dan faktor hygiene

1. Faktor motivator kepuasan kerja menimbulkan bisa menimbulkan seseorang itu berpindah dengan suatu ada tidaknya puas menjadi kepuasan
2. Faktor Hygiene tidak langsung faktor dalam memotivasi, tetapi jika ada atau tidak ada menyebabkan tidakpuasan dalam bekerja, bukan karena faktor ini dengan faktor yang bisa menjadi memuaskan tetapi dengan faktor pemeliharaan yang diberikan kepada seseorang pekerja

2.1.3 Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut (Putri et al., 2025) faktor kepuasan kerja mempengaruhi beberapa faktor yaitu:

1. Bentuk pekerjaan

Tugas dilakukan atau jenis pekerjaan seorang karyawan dalam pekerjaannya, memberikan rasa pencapaian, suatu makna, dan kepuasan bagi suatu individu. Pekerjaan semacam itu dianggap berharga dan bermakna. Ketika seseorang merasa bahwa pekerjaannya dihargai dan bermakna, kepuasan kerja dan kinerjanya di tempat kerja pun akan meningkat.

2. Gaji atau upah

Kompensasi finansial yang didapat atau diterima karyawan dalam organisasi pekerjaan atas balasan yang dilakukan oleh seorang karyawan. Kepuasan kerja sering dipengaruhi oleh gaji serta keadilan yang mereka

dapatkan dalam suatu sistem pengupahan

3. Menajemen kerja

Penggunaan peraturan kerja yang konsisten, yang memungkinkan karyawan untuk menjalankan tugas mereka dalam lingkungan yang aman, merupakan salah satu ciri tempat kerja yang dikelola dengan baik.

4. Kesempatan promosi

Suatu organisasi yang memberikan peluang dalam memperoleh kenaikan suatu jabatan atau pengangkatan yang posisi lebih tinggi,serta biasanya disertai dengan peningkatan suatu tanggung jawab

5. Supervisi (pengawasan)

Suatu proses pengawasan, bimbingan dan dilakukan pengarahan oleh atasan kepada karyawan yang melaksanakan suatu pekerjaanya supaya tugas itu dapat berjalan baik serta sesuai dengan tujuan suatu organisasi

6. Rekan kerja

Pekerjaan seseorang yang berkolaborasi dengan orang lain di dalam perusahaan atau tempat kerja saling berinteraksi ,serta menyelesaikan tugas bersama-sama dan suatu tanggung jawab

7. Faktor intrinsik dari pekerja

Tanggung jawab yang harus dijalankan adalah tugas-tugas yang terkait dengan jabatan. Dengan demikian, rasa bangga terhadap pekerjaan dapat meningkatkan atau justru menurunkan kepuasan karyawan.

8. Faktor sosial dipekerjaan

Dari segi sosial, bahwa tempat kerja itu diyakini memiliki dampak

terhadap karyawan yang menikmati pekerjaan mereka atau tidak, namun ini mungkin sulit dijelaskan

9. Fasilitas

Kewajiban terhadap karyawan meliputi penyediaan perumahan, cuti berbayar, tunjangan pensiun, dan asuransi kesehatan. Hal itu bisa meningkatkan kepuasan karyawan jika terpenuhi.

Menurut (Tanti, 2023), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi:

a. kualitas intrinsik pekerjaan

1. Sekumpulan kemampuan yang beragam

Khususnya pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian mereka. Merupakan cara yang bagus untuk mencegah karyawan merasa bosan ditempat kerja. Pekerjaan biasanya memilih posisi yang lebih memanfaatkan kemampuan mereka.

2. Identitas karyawan

Memberikan nilai atau peran di dalam perusahaan dan juga disebut dengan identitas tugas. Secara khusus, anggota organisasi menerima nilai identitas sebagai tanda terima kasih.

3. Tugas–tugas penting

Ketika karyawan diberi tugas-tugas yang penting untuk dilakukan dan mereka memiliki hal itu, makna bagi mereka, karyawan sangat puas terhadap pekerjaan mereka.

4. Karyawan yang diberi kemandirian

Termasuk dalam kemampuan untuk menyuarakan pemikiran mereka dan melakukan penyelesaian dalam mengambil sebuah keputusan.

5. Memberikan umpan balik yang konstruktif

Yang mencakup peningkatan kepuasan kerja termasuk dalam evaluasi pekerjaan, yang menunjukkan bagaimana seorang atasan memperhatikan bawahannya. Memberikan umpan balik tentang pekerjaan seseorang untuk meningkatkan tingkat kepuasan kerja.

b. Kualitas ekstrinsik pekerjaan

1. Aspek keuangan

Insentif yang dianggap adil: semua karyawan yang menjalankan tugasnya akan menerima imbalan. Keuntungan finansial bukan menjadi alasan yang utama bagi pekerja. Banyak orang yang menerima upah yang lebih rendah untuk menemukan pekerjaan yang mereka sukai. Pada tingkat kepuasan kerja karyawan yang memengaruhi tingkat keterampilan dan kriteria gaji jika gaji tersebut sesuai dengan pekerjaannya.

2. Pengawasan

Manajer yang akan mampu memberikan pengawasan yang efektif dan memastikan bahwa karyawan puas dengan pekerjaan mereka. Salah satu strategi yang memberikan pengawasan merupakan tindakan pengawasan dengan istilah “supervisi” yang mengacu pada bantuan yang diberikan kepada karyawan yang sedang menghadapi keadaan sulit, seperti bencana.

3. Lingkungan kerja yang mendukung

Pekerja membutuhkan kondisi pemenuhan kebutuhan fisik dan faktor kerja yang lain yang bisa meningkatkan kepuasan kerja. Misalnya, tempat kerja yang terasa nyaman, aman, dan menyenangkan.

Berdasarkan definisi yang disebutkan di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor meliputi sifat pekerjaan, gaji atau penghasilan, kesempatan promosi, supervisi, dan rekan kerja. Apabila pekerjaan yang dilakukan memberikan sebuah makna dan biasa dipertanggungjawabkan, dengan gaji yang adil dan daya kesempatan promosi, baik itu dari pengawasan yang baik, serta dengan kepuasan kerja mingkatan akan karyawan.

2.1.4 Indikator kepuasan kerja

Didalam buku (Marnis & Priyono, 2022) mempengaruhi kepuasan kerja oleh beberapa factor yaitu:

a. Faktor fisik

Berhubungan dengan kondisi secara langsung dari lingkungan kerja, seperti penerangan, suhu udara, kebersihan, dan fasilitas kerja, yang dapat dipengaruhi oleh keadaan yang nyaman bagi seorang pekerja.

b. Faktor psikologis

Berhubungan dengan kondisi mental seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan faktor ini mempengaruhi bagaimana seseorang merasakan puas atau ketidakpuasan pada pekerjaan

c. Faktor sosial

Berhubungan dengan hubungan orang lain dengan karyawan di suatu tempat kerja. Dengan hubungan sosial yang baik bisa menciptakan suasana kerja yang harmonis sehingga meningkatkan pada kepuasan kerja

d. Faktor keuangan

Berhubungan karyawan yang menerima kesejahteraan ekonomi dari pekerjaan

2.1.5 Pengukuran kepuasan kerja

Evaluasi merupakan tugas yang menantang. Menurut (Ahmad et al., 2022) terdapat dua pendekatan yang berbeda dalam mengukur kepuasan kerja perawat

1. Peringkat global tunggal (single global rating)

Pendekatan penilaian global satu poin memungkinkan setiap responden memilih satu opsi jawaban saja, di mana responden diminta untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang merupakan bagian dari metode penilaian global. Misalnya: “Seberapa puaskah Anda dengan pekerjaan Anda?” Responden dapat memilih angka 1 sampai 5 untuk menunjukkan tingkat kepuasan mereka.

2. Skor penjumlahan

Untuk menyusun metode bertahap yang mencakup berbagai tahap kerja terpisah untuk digunakan dalam mengetahui bagaimana perasaan yang ditimbulkan oleh anggota tim tentang pendekatan teknik penjumlahan menggunakan sejumlah fase dalam bekerja yang berbeda. Contoh faktor-

faktor yang biasanya dipertimbangkan antara lain gaji saat ini, peluang pengembangan karier, dan interaksi dengan rekan kerja.

2.2 Konsep *Turnover Intention*

2.2.1 Pengertian *Turnover Intention*

Turnover merupakan proses di mana karyawan mengundurkan diri dari suatu organisasi atau meninggalkan perusahaan. Sedangkan intensi merupakan kemauan seseorang yang bersumber dalam melaksanakan suatu hal. Menurut (Tjahjono, 2022). (Salama et al., 2022) *Turnover intention* merupakan sejauh mana seorang karyawan yang berniat untuk meninggalkan suatu organisasi. (Rahmat, 2024) *Turnover intention* merupakan niat atau usaha individu untuk mengakhiri pekerjaannya di dalam sebuah perusahaan atau organisasi pada waktu tertentu. Dalam bidang sumber daya manusia Masalah yang sering muncul dirumah sakit yakni *turover intention* karna kelelahan fisik maupun mental pada perawat sehingga perawat berpindah kerumah sakit yang lain (Dewangga, 2023)

Trunover intention merupakan keinginan atau niat karyawan berpindah dari perusahaan secara sukarela untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan menjajakan diri di masa mendatang. Dengan itu, perilaku yang nampak seseorang muncul trunover intention dalam dirinyamencari suatu lowonga yang lebih baik (Salimah, 2021).

Pendapat lain yang menurut Mobley, (2021) Menjelaskan niat untuk keluar adalah kecenderungan atau keinginan perawat untuk mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaan mereka atau pindah ke lokasi lain. Yang dipilih mereka dikenal sebagai niat berhenti kerja. Dari pengertian turnover intention tersebut

disimpulkan bahwa suatu tindakan adalah keinginan pindah atau berhenti dari pekerjaan atau meninggalkan organisasi pilihannya sendiri.

2.2.2 Indikator *Turover Intention*

Menurut (Junaidi et al., 2021) indikator turnover intention meliputi :

1. Pikiran untuk keluar

Di mana seorang perawat memiliki keinginan, pertimbangan, atau niat untuk meninggalkan subah pekerjaan, maupun pindah tempat baik keluar dari profesi seorang perawat secara keseluruhan. Dengan perawat masih merasa bahwa fasilitas rumah sakit mereka tidak memadai, mempertimbangkan untuk keluar dari pekerjaannya, dan memiliki kesempatan mengundurkan diri.

2. Mencari pekerjaan lain

Di mana suatu proses seorang perawat atau upaya seseorang untuk memperoleh pekerjaan yang baru di luar pekerjaannya yang sedang mereka lakukan saat ini.

3. Memiliki keinginan untuk pindah rumah sakit

Suatu kondisi di mana seorang perawat atau tenaga kesehatan dan tenaga medis yang lain memiliki niat atau dorongan untuk pindah dari pekerjaan di tempat kerja di rumah sakit tempat mereka bekerja

2.2.3 Faktor *Turnover Intention*

(Fikri et al., 2017) mengatakan bahwa ada beberapa turnover intention

1. Individu

Usia seorang perawat memengaruhi faktor-faktor yang mendorong

keinginan untuk pindah kerja. Bagi perawat yang masih muda, ada kesempatan yang meningkatkan kemungkinan mendapatkan pekerjaan baru. Kedua, pendidikan sebagai faktor yang diteliti, khususnya tingkat perubahan dan ketersediaan fasilitas. Terakhir, status perkawinan merupakan faktor utama yang memengaruhi niat perawat untuk pindah.

2. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja sosial dan fisik, misalnya, perawat harus menjaga kesehatan mereka dari dampak cuaca. Salah satu unsur lingkungan fisik adalah lokasi kerja. Jika tugas seorang perawat mencakup aspek-aspek sosiokultural, maka lingkungan kerja harus mencakup unsur-unsur sosiokultural tersebut

3. Kepuasan kerja

Hubungan antara niat perawat dan kepuasan kerja.. Beban kerja juga mencakup dalam kepuasan terhadap gaji dan pertumbuhan profesional serta kepuasan terhadap sebuah perusahaan, khususnya yang terkait dengan komunikasi antar tenaga kesehatan

4. Beban kerja

Dari munculnya kepuasan kerja, yaitu tugas-tugas yang dapat diselesaikan dengan cepat dan tidak memerlukan keterampilan khusus yang dimiliki oleh perawat.

2.2.4 Dampak *Turnover Intention*

Dampak pergantian staf di rumah sakit mencakup hilangnya tenaga perawat, yang mengakibatkan kerugian finansial, kekurangan sumber daya manusia, serta

menurunnya motivasi di kalangan perawat lainnya (Pawesti & Wikansari, 2022). Rumah sakit menanggung biaya tambahan akibat proses perekrutan perawat baru. Pergantian staf menyebabkan hilangnya sumber daya manusia berkualitas tinggi. Jika sebuah rumah sakit kehilangan perawat berpotensi tinggi yang memilih untuk pergi.

Menurut (Mobley, 2021) dampak turnover intrntion terhadap individu:

1. Penurunan kinerja

Suatu kondisi di mana kinerja tidak memenuhi standar, sasaran, atau tingkat sebelumnya. Penurunan ini terlihat dari berkurangnya produktivitas, kualitas kerja yang buruk, meningkatnya kesalahan, kegagalan dalam mencapai target, serta berkurangnya rasa tanggung jawab.

2. Penurunan kepuasan kerja

Suatu kondisi di mana seseorang tidak lagi merasa positif, nyaman, atau bahagia dengan pekerjaannya. Akibatnya, orang tersebut mulai merasa tidak dihargai, tidak nyaman di lingkungan kerjanya, tidak puas dengan gajinya, kurang memiliki peluang untuk berkembang, dan merasa tidak cocok di dalam organisasi.

3. Stres dan burout meningkat

Kondisi di mana individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang berkaitan dengan apa yang diinginkan, namun hasilnya diprediksi tidak pasti. Kepuasan kerja meningkat akibat kelelahan emosional, depersonalisasi, dan berkurangnya rasa pencapaian pribadi yang disebabkan oleh stres berkepanjangan terkait pekerjaan. Brouwer terdiri dari

tiga dimensi, yaitu; kelelahan emosional, sikap sinis atau menjauh dari pekerjaan, dan menurunnya rasa percaya diri.

4. Prilaku withdrawal

Penarikan diri secara fisik maupun psikologis dari pekerjaannya dengan perilaku ini muncul ketika perasaan tidak puas terhadap pekerjaannya, tidak nyaman dengan lingkungan kerja, dan memiliki niat untuk keluar.

2.3 Jurnal yang terkait

2.1 Review Jurnal Tentang Kepuasan Kerja Perawat dengan Turnover Intention

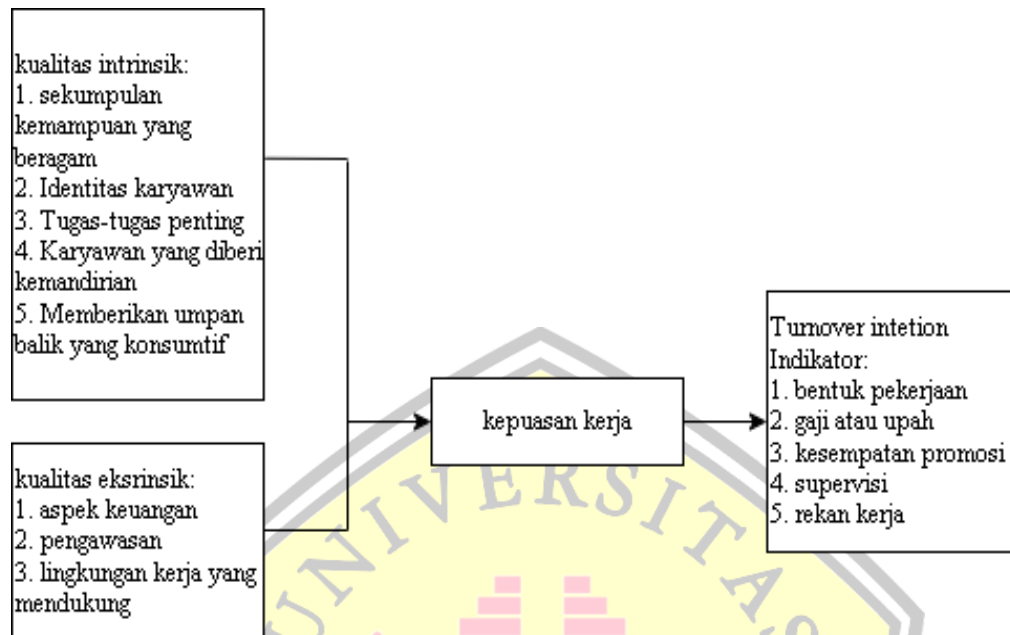
No.	Judul penelitian	Penulis & tahun penelitian	Variabel penelitian	Desain penelitian	Hasil
1.	The mediating role of job satisfaction and presenteeism on the relationship between job stress and turnover intention among primary health care workers (Ning et al., 2023)	Liangwen Ning, Jiaying Xu, Shang Gao, Huanhuan Jia, Minghui Liu, Sangyangji Ge, Ming Li, and Xihe Yu 2023	Stres kerja, kepuasan kerja dan turnover intention	kuantitatif dengan desain cross sectional, dengan sampel 703 tenaga kesehatan, menggunakan teknik sampling stratified random sampling	Dari hasil suatu penelitian tentang hubungan stres kerja dengan turnover intention pada tenaga kesehatan, juga ditemukan hubungan yang negatif antara kepuasan kerja dengan turnover intention. Dengan penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan presenteeisme sangat berperan dengan variabel mediasi dalam hubungan antara kepuasan kerja dengan presenteeisme sebagai variabel mediasi sangat berperan

2.	Professional identity, job satisfaction, and turnover intention among Chinese novice nurses (Ning et al., 2023)	Ying Zhong, Huan Ma, Cui-Cui Zhang, Qin-Ying Jiang, Jun Li, Yu-Fen Liang, Li Shu, and Chang-Ju Liao 2024	Identitas profesional, kepuasan kerja dan turnover intention	Kuantitatif desain cross-sectional	Dari hasil penelitian menunjukan setengah atau lebih dari perawat pemula tingkat turnover yang sangat tinggi, selain itu juga kepuasan kerja yang berhubungan negatif dengan turnover intention yang tinggi pada identitas profesional dan kepuasan kerja maka dengan itu semakin rendah niat perawat dalam meninggalkan pekerjaannya
3.	The relationship between job satisfaction, burnout, and turnover intention among physicians from urban state-owned medical institutions in Hubei, China: a cross-sectional study (Zhang & Feng, 2011)	Zhang dan Feng 2011	Kepuasan kerja, burnout dan turnover intention	Kuantitatif menggunakan cross-sectional	Hasil dari penelitian kepuasan kerja dengan burnout bisa memengaruhi faktor niat dokter dalam berhenti kerja. Burnout juga sebagai mediator parsial di antara kepuasan kerja dan turnover intention. Semakin tinggi kepuasan kerja, juga semakin rendah turnover intention
4.	Turnover intention among healthcare workers in Shenzhen, China: the mediating effect of job satisfaction	Xu, Li, Lei, Guo 2024	Posisi administratif, kepuasan kerja, turnover intention	Kuantitatif desain cross-sectional	Dari hasil penelitian, usia, masa kerja, dan posisi administratif juga berhubungan dengan turnover intention. Selain itu juga antara kepuasan kerja keterlibatan sangat berperan

	and work engagement (Xu et al., 2024)				bagi pekerja sebagai modiator
5.	Job satisfaction as a moderator between organizational culture and turnover intention among Malaysian police officers (Che Yusoff et al., 2025)	Erny Yusnida, Che Yusoff, Mohd Nasir Selamat, dan Rusyda Helma Mohd 2025	Budaya organisasi, turnover intention, kepuasan kerja	Kuantitatif dengan cross-sectional	Dari hasil penelitian dengan budaya organisasi dengan kepuasan kerja sangat mempengaruhi niat berhentinya kerja dengan secara langsung, tetapi dengan kepuasan ini tidak kuat dalam melemahkan hubungan antar budaya organisasi dan turnover intention



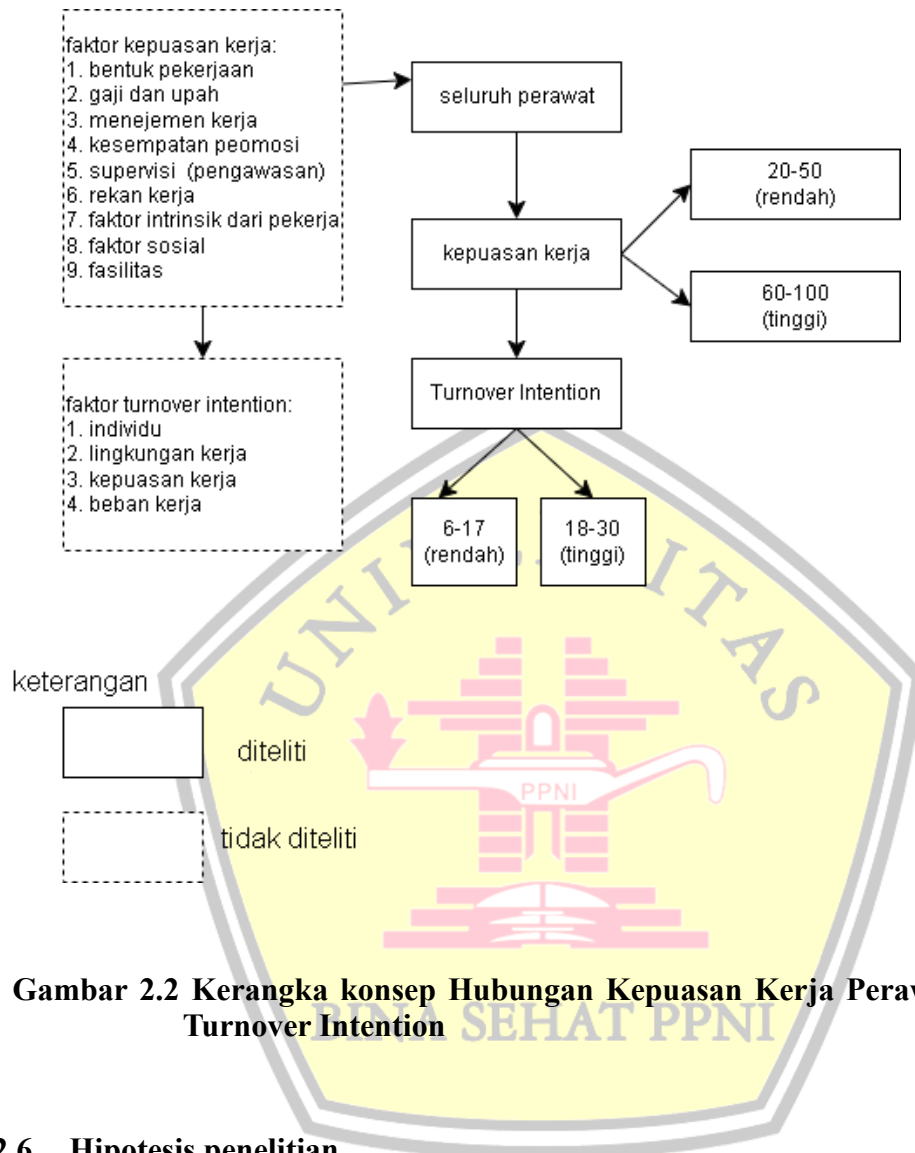
2.4 kerangka teori



(Tanti, 2023), (Junaidi et al., 2021)

Gambar 2.1 Kerangka Teori Hubungan Kepuasan Kerja Perawat dengan Turnover Intention di Rumah Sakit

2.5 Kerangka konsep



Gambar 2.2 Kerangka konsep Hubungan Kepuasan Kerja Perawat dengan Turnover Intention

2.6 Hipotesis penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang dibuktikan kebenarannya melalui pengumpulan data dan analisis data. Hipotesis disusun berdasarkan teori, hasil penelitian sebelumnya dan kerangka konsep penelitian (Singh, 2021).

Menurut (Sugiyono, 2021), hipotesis merupakan jawaban rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah penelitian dalam telah dinyatakan dalam bentuk

pertanyaan

Sedangkan menurut (Benini et al., 2024). ,Hipotesis adalah suatu pertanyaan yang masih lemah tingkat kebenarnya dan perlu diuji menggunakan data.

Hipotesis nol (H_0) : hipotesis yang menyatakan tidak adanya hubungan, pengaruh atau perbedaan antara variabel yang diteliti

Hipotesis alternatif (H_1) : hipotesis yang menyatakan adanya hubungan, pengaruh, atau perbedaan antara varaibel penelitian

