

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KAJIAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengelola; menata; mengurus; mengatur; melaksanakan dan mengendalikan. Menurut Kasmir (2017:27) “manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, penelitian, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder”. Sedangkan Menurut Afandi (2018:3) “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam proses mengatur hubungan dan peranan sumber daya manusia agar dapat mencapai suatu tujuan perusahaan secara efisien dan efektif.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:20) kegiatan pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dapat di klasifikasikan ke dalam beberapa fungsi, yaitu:

1. Fungsi Perencanaan (*Planning*)

Merupakan fungsi penetapan program-program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan.

2. Fungsi Pengoorganisasian (*Organizing*)

Merupakan fungsi penyusunan dan pembentukan suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antar para pekerja dan tugas-tugas yang harus dikerjakan, termasuk menetapkan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab.

3. Fungsi Pengarahan (*Directing*)

Merupakan fungsi pemberian dorongan pada para pekerja agar dapat dan mampu bekerja secara efektif dan efisien sesuai tujuan yang telah direncanakan.

4. Fungsi Pengendalian (*Controlling*)

Merupakan fungsi pengukuran, pengawasan dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan yang di lakukan untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah ditetapkan.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2017:9) bahwa tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

2.1.4 Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan upaya mewujudkan hasil tertentu kegiatan oranglain. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia mempunyai peran penting dan dominan dalam manajemen. Manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kerja yang mencakup berbagai masalah

sebagaimana dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017:4) mengemukakan sebagai berikut:

1. Penetapan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan organisasi berdasarkan *job description*, *job specification*, *job requirement*, dan *job evaluation*. Penetapan penarikan, seleksi dan penempatan berdasarkan azas. *The right man on the right place and the right man on the right job*. Penetapan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
2. Peramalan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
3. Perkiraan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan suatu organisasi pada khususnya.
4. Pemantauan dengan cermat Undang-Undang Perburuhan, dan kebijaksanaan pemberian balas jasa organisasi.
5. Pemantauan kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
6. Pelaksanaan pendidikan, latihan dan penilaian prestasi.
7. Pengaturan mutasi.
8. Pengaturan pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

2.2 Motivasi

2.2.1 Pengertian Motivasi

Winardi dan Aidin (2016:83) mengemukakan bahwa: “Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau

dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif”.

Sedangkan menurut Malayu (2015:57) “Motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan”.

Menurut Mangkunegara, Bukhari & Pasaribu (2019:39) “Motivasi adalah merupakan proses pemberian dorongan kepada anak buah supaya anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal”.

Berdasarkan definisi para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Aidin (2017:89) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi terdiri dari;

a. Karakteristik individu yang terdiri dari:

- 1) Minat
- 2) Sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan

- 3) Kebutuhan individual
 - 4) Kemampuan atau kompensasi
 - 5) Pengetahuan tentang pekerjaan
 - 6) Emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai
- b. Faktor-faktor pekerjaan
- 1) Faktor lingkungan pekerjaan
 - a) Gaji dan benefit yang diterima
 - b) Kebijakan-kebijakan perusahaan
 - c) Supervisi
 - d) Hubungan antar manusia
 - e) Kondisi pekerjaan seperti jam kerja, lingkungan fisik
 - f) Budaya organisasi
 - 2) Faktor dalam pekerjaan
 - a) Sifat pekerjaan
 - b) Rancangan tugas/pekerjaan
 - c) Pemberian pengakuan terhadap prestasi
 - d) Tingkat/besarnya tanggung jawab yang diberikan
 - e) Adanya perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan
 - f) Adanya kepuasan dari pekerjaan.

2.2.3 Dimensi Motivasi

Menurut Abraham H Maslow yang di alih bahasakan oleh Achmad Fawaid dan Maufur (2017:56), menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan di pengaruhi oleh

kebutuhan fisik, kebutuhan akan kemandirian dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan pengunduran diri, dan kebutuhan perwujudan diri kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu :

a) Kebutuhan Fisik

Berdasarkan hierarki kebutuhan dari Maslow, kebutuhan paling dasar dari manusia yang akan memotivasi mereka untuk bekerja adalah kebutuhan fisik kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan biologis lainnya. Dalam sebuah perusahaan, kebutuhan ini akan terpenuhi manakala tenaga kerja atau individu mendapat upah minimum yang mereka kehendaki, lingkungan pekerjaan yang nyaman, dan lokasi yang bersih dari polusi.

b) Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan

Kebutuhan akan keamanan bukan sekedar untuk merasa aman dari berbagai gangguan fisik maupun mental, akan tetapi juga perasaan aman akan ketidakpastian di masa yang akan datang seperti, rencana pasca pensiunan dari pekerjaan, tunjangan di hari tua, dan lain sebagainya

c) Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan untuk berinteraksi dan diterima oleh lingkungan sosial. Perusahaan dapat memenuhi kebutuhan ini melalui penciptaan kondisi berinteraksi satu sama lain dalam pekerjaannya secara lebih fleksibel dan terbuka.

d) **Kebutuhan Akan Penghargaan**

Kebutuhan ini dapat berupa penghargaan dari lingkungan sekitar, dari atasan, maupun adanya kejelasan atas penghargaan bagi tenaga kerja yang berprestasi. Perusahaan dapat memenuhi kebutuhan ini dengan menerapkan sistem pemberian penghargaan yang jelas bagi setiap tenaga kerja, kemudian yang menghargai setiap upaya yang dilakukan oleh tenaga kerja.

e) **Kebutuhan Aktualisasi Diri**

Kebutuhan ini menyangkut kebutuhan untuk menempatkan diri individu dalam lingkungan kerja. Kebutuhan ini adalah kebutuhan dari tatanan tertinggi dan kebutuhan ini ditemukan pada orang yang sebelumnya kebutuhannya dipenuhi. Kebutuhan ini mencakup kebutuhan untuk pelayanan sosial ataupun meditasi. Dengan cara aktualisasi diri, seseorang akan melakukan pelayanan bagi orang lain sehingga menjadikan dirinya bermakna lebih bagi orang banyak.

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:51) adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja,

dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Menurut Sedarmayati (2017:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Adapun menurut Widodo (2015:244), lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi.

Dari uraian para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah tempat yang berada di sekitar pegawai baik fisik maupun non fisik di wilayah organisasi, lingkungan kerja juga mencakup interaksi atau hubungan karyawan dan pimpinan dalam organisasi.

2.3.2 Dimensi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi, yaitu : Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Siagian (2016:59) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

1) Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

2) Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.

3) Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara manusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

4) Tersedianya sarana angkutan

Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja

yang harmonis antara karyawan dan atasan. Siagian (2016:61) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

1) Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

2) Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

3) Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

2.3.3 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sangat berperan penting dalam keberlangsungan perusahaan, sehingga sangat penting diperhatikan

oleh seorang pemimpin disuatu perusahaan akan kenyamanan lingkungan kerja, sebab lingkungan kerja yang nyaman sangat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan dalam bekerja diperusahaan. Didalam setiap kegiatan usaha perlu membuat rancangan atau *lay out* tata letak lingkungan kerja sehingga perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek dalam pembentukan lingkungan kerja itu sendiri. Menurut Enny (2016:58-59) ada 2 jenis lingkungan kerja, yaitu:

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan seluruh kondisi berbentuk fisik yang berada disekitar tempat kerja yang mampu memberikan pengaruh langsung maupun tidak langsung kepada karyawan. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi 2, yaitu:

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti : pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur suhu, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

b. Lingkungan kerja non-fisik

Lingkungan kerja non-fisik merupakan seluruh kondisi yang memiliki keterkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan rekan

kerja, bawahan ataupun dengan atasan didalam suatu organisasi.

2.3.4 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Sihaloho dkk (2020:277) mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, Artinya bahwa dengan lingkungan kerja yang nyaman maka akan mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya lingkungan kerja karyawan yang kurang nyaman akan menyebabkan karyawan kurang bersemangat bekerja sehingga menurunnya perfoma karyawan.

2.3.5 Faktor – Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:28) terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah :

a. Penerangan/ Cahaya Di Tempat Kerja

Penerangan adalah cukupnya sinar yang masuk kedalam ruang kerja, masing-masing karyawan perusahaan. Penerangan yang ada harus sesuai dengan kebutuhan, tidak terlalu terang tetapi juga tidak terlalu gelap, dengan sistem penerangan yang baik diharapkan karyawan akan menjalankan tugasnya dengan lebih

teliti, sehingga kesalahan karyawan dalam bekerja dapat diperkecil.

b. Temperatur di Tempat kerja

Temperatur udara atau suhu udara terlalu panas bagi karyawan akan dapat menjadi penyebab penurunnya kepasaaan kerja para karyawan sehingga akan menimbulkan kesalahan – kesalahan pelaksanaan proses produksi.

c. Kebisingan di Tempat Kerja

Karyawan memerlukan suasana yang dapat mendukung konsentrasi adalah bekerja suasana bising yang bersumber dari mesin – mesin pabrik maupun dari kendaraan umum akan dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.

d. Ruang Gerak

Manajemen perusahaan perlu untuk memerhatikan ruang gerak yang memadai dalam perusahaan, agar karyawan dapat leluasa bergerak dengan baik, terlalu sempitnya ruang gerak yang tersedia akan mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja dengan baik. Karena itu, manajemen perusahaan tentunya harus dapat menyusun perencanaan yang tepat untuk ruang gerak yang dari masing-masing karyawan.

e. Keamanan Kerja

Keamanan kerja merupakan faktor yang sangat penting yang diperhatikan oleh perusahaan. kondisi kerja yang aman akan

membuat karyawan tenang dalam bekerja sehingga meningkatkan produktivitas karyawan.

2.4 Kompensasi

2.4.1 Pengertian Kompensasi

Pada umumnya balas jasa bagi setiap orang yang bekerja telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui kompensasi yang diterimanya. Selanjutnya semakin banyak pula pemenuhan kebutuhan yang dapat dipenuhi sehingga kepuasan kerja makin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai penjual tenaga kerja (fisik dan pikiran).

Badriyah (2015:164) mengatakan “kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai balas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Selanjutnya menurut Khair (2017:4), Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan mereka. Kompensasi ditinjau dari sudut pandang perusahaan merupakan unsur biaya yang dapat mempengaruhi biaya operasional perusahaan, proses rekrutmen dan penempatan sumber daya manusia. Dari pengertian di atas dapat diartikan bahwa

kompensasi adalah sesuatu imbalan yang diberikan atas jasa yang diberikan tenaga kerja demi peningkatan dan kemajuan perusahaan.

2.4.2 Dimensi dan Indikator Kompensasi

Dimensi dan indikator kompensasi menurut Sinamora (2017:445) Variabel kompensasi memiliki 4 indikator, yaitu :

- a) Gaji : Imbalan atau jasa yang dinyatakan dalam bentuk uang oleh atasan kepada karyawan atau pegawai, yang dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan, dan peraturan perundang-undangan.
- b) Insentif : Jenis kompensasi yang di luar gaji atau upah yang di berikan oleh organisasi, yang dilihat dari hasil kinerja.
- c) Tunjangan (Kesehatan & Tunjangan hari raya (THR) : jenis kompensasi dalam bentuk non finansial, seperti asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
- d) Fasiitas : Jenis kompensasi non finansial yang dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal oleh perusahaan.

2.4.3 Asas Kompensasi

a. Asas Adil

Besarnya kompensasi yang dibayarkan kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.

b. Asas Layak Dan Wajar

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolok ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

2.4.4 Tujuan Kompensasi

Tujuan kompensasi dapat dijelaskan sebagai berikut, menurut Suwanto dan Priansa (2018:224) :

a. Menghargai Prestasi Kerja

Pemberian kompensasi yang memadai merupakan suatu bentuk penghargaan perusahaan terhadap prestasi kerja karyawannya.

b. Menjamin Keadilan

Kompensasi yang baik akan menjamin terwujudnya keadilan bagi dan diantara karyawan dalam perusahaan. Masing-masing karyawan akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerjanya.

c. Mempertahankan Karyawan

Kompensasi yang baik akan membuat karyawan betah sehingga akan mengurangi tingkat keluarnya karyawan.

d. Memperoleh Karyawan yang Bermutu

Kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan. Dengan banyaknya calon karyawan, maka perusahaan akan memiliki banyak alternative dalam memilih karyawan yang bermutu tinggi diantara pelamar atau calon karyawan yang ada.

e. Pengendalian Biaya

Dengan pemberian kompensasi yang baik akan mengurangi seringnya rekrutmen, sebagai akibat dari makin banyaknya pelamar yang keluar kerja, hal ini berarti penghematan biaya.

f. Memenuhi Peraturan yang Berlaku

Sistem administrasi kompensasi yang baik akan mengadaptasi peraturan perundangan yang berlaku, sehingga akan menghindari adanya gugatan dari pihak karyawan, maupun pihak eksternal lainnya.

2.4.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Pemberian kompensasi oleh perusahaan kepada karyawannya, dipengaruhi oleh beberapa macam faktor. Faktor- faktor ini merupakan tantangan bagi setiap perusahaan untuk menentukan kebijakan pemberian kompensasi bagi para karyawannya.

Faktor-faktor menurut Suwanto dan Priansa (2018:225) :

a. Produktivitas

Perusahaan tidak mungkin membayar atau memberikan kompensasi yang melebihi kontribusi atau produktivitas kerja karyawan terhadap perusahaan.

b. Kemampuan Untuk Membayar

Pemberian kompensasi tergantung kepada kemampuan perusahaan dalam membayar. Perusahaan tidak akan mungkin membayar kompensasi karyawannya melebihi kemampuan perusahaan tersebut dalam memberikan kompensasi.

c. Kesiediaan Untuk Membayar

★ Kesiediaan untuk membayar akan berpengaruh terhadap kebijakan pemberian kompensasi bagi karyawan. Banyak perusahaan yang mampu memberikan kompensasi yang tinggi, tetapi tidak semua perusahaan bersedia memberikan kompensasi yang tinggi.

d. Suplai dan Permintaan Tenaga Kerja

Banyak sedikitnya tenaga kerja di pasar kerja akan mempengaruhi system pemberian kompensasi.

e. Serikat Pekerja

Serikat pekerja, serikat karyawan, atau serikat buruh, akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi. Serikat pekerja

biasanya memperjuangkan anggotanya untuk memperoleh kompensasi yang adil, layak, dan wajar.

f. Undang-undang dan Peraturan yang Berlaku

Undang-undang dan peraturan mengenai ketenagakerjaan merupakan sorotan tajam, karena kebijakan tersebut bersentuhan langsung dengan karyawan sebagai salah satu bagian terpenting dalam perusahaan, yang membutuhkan perlindungan. Undang-undang dan peraturan jelas akan mempengaruhi sistem sistem pemberian kompensasi bagi perusahaan. Misalnya UU Tenaga Kerja dan Peraturan UMR.

2.5 Kepuasan Kerja

2.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap individu yang bekerja dalam setiap organisasi sudah sewajarnya mengharapkan akan memperoleh segala sesuatu yang bermanfaat dan menguntungkan bagi pribadinya. Pandangan mereka terhadap kondisi lingkungan kerjanya dan perasaan puas atau tidak puas terhadap kondisi tersebut, akan mempengaruhi perilaku mereka dalam bekerja. Kepuasan kerja atau kepuasan karyawan adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan menyukai terhadap pekerjaan yang ditekuninya. Beberapa faktor

dalam organisasi dapat mempengaruhi seorang pegawai untuk memperoleh kepuasan kerja, secara psikologis tentunya hal ini akan berdampak pada perilaku seseorang dalam menjalani tugas yang dipercayakan. Akan tetapi kepuasan yang diraih lebih bersifat relatif dan banyak uk ya karena masing-masing individu memiliki persepsi yang tidak sama.

Dikutip Bernadin (2010:295) “*The organization may experience increased productivity, higher organizational commitment, and long-range effectiveness, and the employee may have greater satisfaction, security, and personal development*”, melalui kepuasan yang diraih pegawai maka hal itu memungkinkan akan lebih meningkatkan komitmen dan produktivitas pegawai terhadap organisasi tempatnya beraktivitas terutama untuk jangka panjang, hal ini berarti bahwa dampak yang ditimbulkan oleh faktor kepuasan pegawai terhadap organisasi cukup besar, bahkan untuk jangka panjang ke depan. Hal ini berarti tingkat *suitainability* dalam membina atau pemelihara sumber daya manusianya dianggap baik sehingga sasaran-sasaran organisasi secara objektif dapat diraih meskipun secara bertahap.

2.5.2 Dampak dari Kepuasan Kerja dan Ketidakpuasan Kerja

Dikutip Wahyuni (2017:98) dampak yang timbul dari kepuasan kerja atau pengaruh dari kepuasan kerja, diuraikan hal tersebut sebagai berikut:

1. Kepuasan dan produktivitas;

Kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan produktivitas, artinya kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas karyawan. Hubungan tersebut akan kuat bila karyawan tidak dipengaruhi oleh faktor-faktor luar, misalnya pekerjaan yang dapat terbantu pada mesin tingkat pekerjaan juga turut mempengaruhi kekuatan hubungan antara kepuasan kerja dan produktivitas. Penelitian menunjukkan bahwa hubungan yang kuat terlihat pada karyawan dengan tingkat pekerjaan yang lebih tinggi, misalnya untuk posisi manajerial.

2. Kepuasan kerja dan *turnover*;

Hubungan antara kepuasan kerja dan *turnover* bersifat negatif, dengan kekuatan hubungan yang moderat atau tidak terlalu kuat dan tidak pula terlalu lemah. Ada faktor-faktor lain yang mempunyai peran dalam menentukan hubungan antara kepuasan kerja dan *turnover*, seperti usia, komitmen terhadap organisasi, kondisi perekonomian secara umum, dan kondisi pasar tenaga kerja.

3. Kepuasan kerja dengan tingkat absensi

Hubungan yang bersifat negatif antara kepuasan kerja dan tingkat absensi memiliki kekuatan yang lebih lemah bila dibandingkan dengan hubungan antara kepuasan kerja dengan *turnover*. Kekuatan hubungan tersebut dipengaruhi oleh perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang dijabatnya, yaitu apakah ia merasa pekerjaannya penting atau tidak. Faktor lain juga berpengaruh adalah jika organisasi memiliki kebijakan untuk mengurangi upah bila karyawannya tidak hadir.

2.5.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Milton (2016:163) pada umumnya faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di klasifikasikan menjadi dua kelompok, yaitu yang bersumber dari dalam diri individu dan lingkungan. Bersumber dari dalam diri individu, yaitu *demography (age, sex, education), abilities, and personality*. Bersumber dari lingkungan yaitu job dan job environment (*pay, noise, variety*), *organization environment (climate, promotional, opportunity)*, *occupation (prestige, power)*.

1. Faktor yang bersumber dari dalam diri individu

a. Demografi (*Demography*)

Telah banyak literatur yang membahas karakteristik individu yang berhubungan dengan kepuasan kerja, karakteristik individu misalnya usia, jenis kelamin,

pendidikan dan lain sebagainya. Hasil penelitiannya menyimpulkan sebagai berikut: Terdapat penurunan tingkat kepuasan kerjanya. Terdapat perbedaan kepuasan kerja antara karyawan wanita dan pria, karena pertimbangan norma dan aspirasi social sekitarnya walaupun keduanya memperoleh jabatan yang sama. Berdasarkan penelitian *reference group theory*, semakin banyak tinggi tingkat Pendidikan seseorang, semakin tinggi pendapatan group mengarahkan seseorang dalam mengevaluasi gaji yang diterima dari pekerjaan. Semakin tinggi kriteria group, semakin rendah kadar kepuasan terhadap gaji yang diterimanya.

b. Kecakapan (*Ability*)

Hasil penelitian menyatakan kecil sekali hubungan kecakapan dengan kepuasan kerja. Akan tetapi, dapat diasumsikan bahwa kecakapan akan merasa puas apabila mempunyai kesempatan untuk memperlihatkan kecakapannya sesuai dengan apa yang dirasakannya.

c. Karakteristik Kepribadian (*Personality*)

Hubungan positif antara kepuasan kerja dan karakteristik kepribadian ditentukan oleh *intrinsic* dan *extrinsic rewards* dari masing masing karyawan. Misalnya bagi karyawan yang

telah berkeluarga, tingkat kebutuhannya dengan karyawan yang belum berkeluarga. Pada jabatan yang sama misalnya, karyawan tertentu merasakan pekerjaan tidak memuaskan, sedangkan karyawan yang lain merasakan pekerjaan tersebut memuaskan.

2.5.4 Pengaruh Kepuasan Kerja

Ada beberapa pengaruh kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Hartatik (2018:233-235) yaitu:

1. Terhadap Produktivitas

Orang berpendapat bahwa produktivitas dapat di naikkan dengan meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja ini mungkin merupakan akibat dari produktivitas atau sebaliknya, produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa apa yang telah di capai perusahaan sesuai dengan apa yang mereka terima (gaji/upah), yaitu adil dan wajar, serta di asosiasikan dengan performa kerja yang unggul.

2. Ketidakhadiran (*Absenteeism*)

Ketidakhadiran bersifat lebih spontan dan kurang mencerminkan ketidakpuasan kerja dan tidak ada hubungan antara kepuasan kerja dengan ketidakhadiran, dan oleh sebab itu ada dua faktor dalam perilaku hadir, yaitu motivasi dan kemampuan untuk hadir.

3. Keluarnya Pekerja

Keluar dari pekerjaan mempunyai akibat ekonomis yang besar, maka besar kemungkinannya hal ini berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Ketidakpuasan kerja dapat diungkapkan dalam berbagai cara, misalnya meninggalkan pekerjaan, mengeluh, membangkang, mencuri barang milik perusahaan/organisasi, menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan mereka.

2.5.5 Dimensi Kepuasan Kerja

Akan tetapi selain pemeliharaan faktor kepuasan kerja pegawai, faktor lain yang harus diperhatikan adalah bagaimana mengukur pencapaian sasaran organisasi yang didukung oleh kinerja pegawainya, di mana kinerja pegawai ini sebelumnya haruslah dilakukan pengevaluasian oleh pihak manajemen perusahaan hal ini bertujuan agar dapat diketahui mengenai kelemahannya, terutama evaluasi dalam kinerja pegawai secara keseluruhan. Faktor-faktor yang biasa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut Stephen P. Robbins diterjemahkan oleh (Utami, Wibowo et al. 2017:103) dalam yaitu :

a. Pekerjaan Yang Menantang Secara Mental

Pegawai cenderung memiliki pekerjaan yang memberikan kesempatan mereka menggunakan keahlian dan kemampuan, serta menawarkan variasi tugas, kebebasan,

dan umpan balik seputar sebaik mana pekerjaan yang mereka lakukan. Pekerjaan yang kurang menantang cenderung membosankan, sementara pekerjaan yang terlalu menantang cenderung membuat frustrasi dan rasa gagal. Di bawah kondisi moderat-menantang, sebagian besar pekerja akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

b. *Reward* Yang Memadai

Kecenderungan pekerja dalam menginginkan sistem penghasilan dan kebijakan promosi yang diyakini adil, tidak mendua, dan sejalan dengan harapannya. Saat pekerja menganggap bahwa penghasilan yang diterima setimpal dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keahlian, dan sama berlaku bagi pekerja lainnya, kepuasan akan muncul. Tidak semua pekerja mencari uang, dan sebab itu promosi merupakan alternatif lain kepuasan kerja. Banyak pula pekerja yang mencari kewenangan, promosi, perkembangan pribadi, dan status sosial.

c. Kondisi Kerja Yang Mendukung

Perhatian pekerja pada lingkungan kerja, baik kenyamanan ataupun fasilitas yang memungkinkan mereka melakukan pekerjaan secara baik. Studi-studi membuktikan bahwa pekerja cenderung tidak memiliki lingkungan kerja yang berbahaya atau tidak nyaman. Temperatur, cahaya, dan faktor-faktor lingkungan lain tidaklah terlampau ekstrim. Mereka juga cenderung bekerja di lokasi yang dekat rumah,

menggunakan fasilitas modern, serta peralatan kerja yang mencukupi.

d. Kolega Yang Mendukung

Pekerja selain bekerja juga mencari kehidupan sosial. Tidak mengejutkan bahwa dukungan rekan kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja seorang pekerja. Perilaku atasan juga sangat mempengaruhi kepuasan kerja. Studi membuktikan bahwa kepuasan kerja meningkat ketika supervisor dianggap bersahabat dan mau memahami, melontarkan pujian untuk kinerja bagus, mendengarkan pendapat pekerja, dan menunjukkan minat personal terhadap mereka.

2.6 Landasan Empiris

Beberapa penelitian terdahulu yang dirujuk ke dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimesinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	<p>Syardiansyah, Melati Putri Utami/ 2019/ Pengaruh Lingkungan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pati Sari Aceh Tamiang.</p> <p>ISSN 2407 – 2648 (Print)/ ISSN 2407 – 263x (online)/ JKBM (Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen). Vol 5 (2) Mei 2019</p>	<p>Lingkungan Kerja :</p> <p>a. Lingkungan Kerja Fisik b. Lingkungan Kerja Non Fisik</p> <p>Disiplin Kerja :</p> <p>a. Kepatuhan Akan Pekerjaan b. Kehadiran</p> <p>Motivasi Kerja :</p> <p>a. Beban Kerja b. Kebutuhan Fisik c. Penghargaan</p> <p>Kinerja :</p> <p>a. Kualitas b. Kuantitas</p>	<p>Metode : Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis : Regresi Linier Berganda</p>	<p>Secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Motivasi kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
2	<p>Jose Beno, Dody Nata Irawan/ 2019/ Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Teluk Bayur</p>	<p>Motivasi kerja :</p> <p>a. Kesempatan Berprestasi b. Kesempatan Mengikuti Pendidikan</p>	<p>Metode Penelitian : Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis : Regresi Linier Berganda</p>	<p>Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
3	<p>Jurnal Sainstek Maritim, Volume 20</p>	<p>Disiplin Kerja :</p> <p>a. Ketepatan Waktu b. Pelaksanaan Prosedur</p>	<p>Metode Penelitian : Kuantitatif</p>	<p>Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan</p>

	<p>Nomor 1, September 2019/ISSN : 1412 – 6826/ e-ISSN : 2623 – 2030.</p>	<p>c. Tingkat Kerapihan Berpakaian</p> <p>Lingkungan Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> Penerangan Udara Suara Bising Keamanan Kebersihan <p>Kinerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> Kuantitas Kualitas Tanggung Jawab 	<p>Alat Analisis : Regresi Linier Berganda</p>	<p>terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
3	<p>Meribet Hutagalung, Yuli Triastuti/2019/ Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pada PT. Anugrah Abadi Bersama.</p> <p>Jurnal Pengembangan Wiraswasta Vol.21 No.02 – Aug 2019/p-ISSN 1411 – 710x/e- ISSN 2620 – 388x</p>	<p>Lingkungan Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> Lingkungan Kerja Fisik Lingkungan Kerja Non Fisik <p>Motivasi :</p> <ol style="list-style-type: none"> Kebutuhan Akan Prestasi Kebutuhan Akan Kekuasaan Kebutuhan Akan Afiliasi <p>Disiplin Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> Tujuan Kemampuan Ketaatan Standar Kerja Ketaatan Peraturan Kerja Etika Kerja <p>Kinerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> Kuantitas Kualitas Kerja sama Tanggung Jawab Inisiatif 	<p>Metode Penelitian : Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis : Regresi Linier Berganda</p>	<p>Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>

4	<p>AA Gde Oka Paramadita, Ida Bagus Ketut Surya/ 2015/ Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi di Denpasar Bali</p> <p>E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.4, No. 8, 2015 : 2315 – 2317/ ISSN : 2302 – 8912.</p>	<p>Motivasi :</p> <ol style="list-style-type: none"> Kebutuhan Sosial Kebutuhan Penghargaan Kebutuhan Aktualisasi Diri <p>Disiplin Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> Kehadiran Ketaatan Standar Kerja Etika Kerja <p>Lingkungan Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> Lingkungan Kerja Non Fisik Lingkungan Kerja Fisik <p>Kinerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> Kualitas Kuantitas 	<p>Metode Penelitian : Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis : Regresi Linier Berganda</p>	<p>Analisis membuktikan variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) Distribusi di Denpasar Bali</p> <p>Lingkungan Kerja mempengaruhi kinerja secara dominan pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi di Denpasar Bali</p>
5	<p>Abdul Hanafi, Zulkifli/ 2018/ Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimensi, Vol.7, No.2 : 406 – 422 JULI 2018/ ISSN : 2085 - 9996</p>	<p>Lingkungan Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> Lingkungan Fisik Lingkungan Kerja Non Fisik <p>Disiplin Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> Kehadiran Ketepatan Waktu Kerja Tata Tertib <p>Motivasi :</p> <ol style="list-style-type: none"> Kebutuhan Fisik Kebutuhan Akan Prestasi <p>Kinerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> Kuantitas Kualitas Tanggung jawab Standar waktu yang digunakan 	<p>Metode Penelitian : Kuantitatif</p> <p>Alat analisis : Regresi Linier Berganda</p>	<p>Variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Variabel lingkungan kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi kerja secara parsial efek kinerja diterima.</p>

6	<p>Hanafi/2017/ Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada PT. BNI <i>LIFE INSURANCE</i>". Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB) Vol. 5 No.1 Maret 2017 E- ISSN:2302– 2663 DOI: doi.org/10.2100 9/JPEB.005.1.6</p>	<p>Motivasi :</p> <ol style="list-style-type: none"> Kebutuhan Akan Prestasi Kebutuhan Akan Kekuasaan Kebutuhan Akan Afilas <p>Lingkungan Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> Lingkungan Kerja Non Fisik Lingkungan Kerja Fisik <p>Kinerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> Kuantitas Kualitas Tanggung Jawab 	<p>Metode: Kuantitatif.</p> <p>Alat Analisis: Statistik inferensial.</p>	<p>Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>
7	<p>Tyas & Sunuharyo/2018 /Pengaruh Disiplin Kerja Dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap". Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 62 No. 1 September 2018.</p>	<p>Disiplin Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> Ketepatan Waktu Pelaksanaan Prosedur Tingkat Kerapihan Berpakaian <p>Lingkungan Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> Penerangan Udara Suara Bising Keamanan Kebersihan <p>Kinerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> Kuantitas Kualitas Tanggung Jawab 	<p>Metode: explanator y research dengan pendekatan kuantitatif</p> <p>Alat Analisis: Analisis inferensial.</p>	<p>Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>

8	<p>Aidin dkk/2017/ Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember</p> <p>Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia Vol. 3 No. 1 Juni 2017. SSN: 2443- 2830.</p>	<p>Motivasi Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> Beban Kerja Kebutuhan Fisik Penghargaan <p>Disiplin Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> Ketepatan Waktu Pelaksanaan Prosedur Tingkat Kerapihan Berpakaian <p>Lingkungan Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> Penerangan Udara Suara Bising Keamanan Kebersihan <p>Kinerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> Kualitas Kuantitas 	<p>Metode: Kuantitatif.</p> <p>Alat Analisis:</p> <p>Regresi linier berganda.</p>	<p>Motivasi, disiplin kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.</p>
9	<p>Silahun Mukmin, Indra Prasetya/2021/ Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Vol 4. No.2. ISSN 2597-503.</p>	<p>Gaya Kepemimpinan:</p> <ol style="list-style-type: none"> Gerakan Tingkah Laku Gerak _ Gerik Yang Bagus Kekuatan. <p>Budaya Organisasi :</p> <ol style="list-style-type: none"> Perilaku Nilai – Nilai Perilaku. <p>Kinerja Karyawan :</p> <ol style="list-style-type: none"> Kuantitas Kualitas Ketepatan waktu Efektifivitas. <p>Kepuasan Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> Prestasi Pengakuan Pekerjaan yang menantang. 	<p>Metode : Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis :</p> <p>Analisis Deskriptif dan Analisis Path.</p>	<p>Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Sampang.</p>

10	<p>Hafizid dkk/2018/ Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember</p> <p>Jurnal Penelitian Ipteks Vol.4 No.1 januari 2018</p> <p>p-ISSN:2459- 9921</p> <p>E-ISSN:2528- 0570</p>	<p>Motivasi</p> <ol style="list-style-type: none"> Kebutuhan Akan Prestasi Kebutuhan Akan Kekuasaan Kebutuhan Akan Afilas <p>Lingkungan Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> Lingkungan Kerja Non Fisik Lingkungan Kerja Fisik <p>Budaya Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> Inovasi dan Pengambilan Resiko Memperhatikan Detail Orientasi Pada Hasil Orientasi Pada Orang Orientasi Pada Tim Keagresifan Kestabilitas. <p>Kinerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> Kuantitas Kualitas Tanggung Jawab 	<p>Metode: Kuantitatif.</p> <p>Alat Analisis: Regresi linier berganda.</p>	<p>Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>
----	--	---	--	--

Sumber : Penulis 2021

2.7 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran disusun untuk menggambarkan hubungan variabel independen disimbolkan dengan (X), sedangkan variabel dependen disimbolkan dengan (Y).

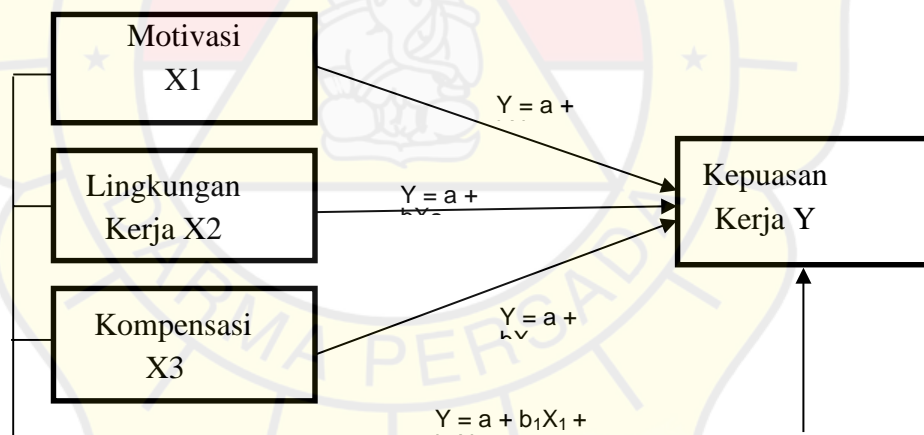
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran



2.8 Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian menurut Sugiyono (2016:42) dapat diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variable yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistic yang akan digunakan. dalam penulisan proposal skripsi ini menggunakan paradigma ganda dengan tiga variabel independen. Untuk menejelaskan paradigma tersebut dapat dilihat pada gambar 2.3 sebagai berikut :

Regresi Antar Variabel Determinant Kepuasan Kerja: Motivasi,
Lingkungan Kerja dan Kompensasi



Keterangan :



: Pengaruh Secara Parsial

: Pengaruh Secara Simultan

2.9 Pengembangan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016:134) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, berdasarkan pengaruh terhadap variabel tersebut yang telah dikemukakan, maka penulis mencoba mengemukakan hipotesis yang dijadikan acuan dalam pemecahan masalah yaitu:

1. Apakah Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Lian Mipro Jakcloth?

Ho: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi (X1), kompensasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Ha: Terdapat pengaruh antara motivasi (X1), kompensasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

2. Apakah Motivasi mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan PT. Lian Mipro Jakcloth?

Ho: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi (X₁) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)

Ha: Terdapat pengaruh antara motivasi (X₁) dengan kepuasan kerja karyawan (Y).

3. Apakah Lingkungan Kerja mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan PT. Lian Mipro Jakcloth?

Ho : Tidak adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)

Ha : Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

4. Apakah Kompensasi mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan PT. Lian Mipro Jakcloth ?

Ho : Tidak adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi (X_3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Ha : Terdapat pengaruh antara kompensasi (X_3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

