

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Prasadja Ricardianto (2018:15) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (*goal*) Bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal. Menurut Panggabean (2018:34) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pimpinan dan pengendalian kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Arif Yusuf Hamali (2018:2) juga berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya.

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mengatur hubungan dan proses serta peranan

tenaga kerja agar dapat berjalan dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan disuatu perusahaan.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Sinambela (2018:19) dijelaskan sebagai berikut :

a. Perencanaan

Seluruh aktivitas organisasi manusia sesungguhnya diawali dengan perencanaan, meskipun rencana yang dilakukan sering tidak disadarinya. Meskipun demikian, terdapat berbagai definisi perencanaan SDM, perencanaan SDM diartikan sebaga suatu aktivitas yang menelaah apa yang akan dilakukan oleh SDM, bagaimana melakukannya dan kapan dilakukannya.

b. *Staffing*

Staffing adalah proses Ketika organisasi memastikan bahwa jumlah pekerja dengan *skill* semestinya dalam pekerjaan yang benar, pada waktu yang benar, untuk mencapai tujuan organisasi. *Staffing* melibatkan analisis kerja, perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi

c. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Human Resouces Development (HRD) adalah fungsi MSDM terdiri dari tidak hanya pelatihan dan pengembangan, tetapi juga perencanaan karir individual dan aktivitas organisasi

pengembangan, penilaian kinerja dan organisasi yang menekankan kebutuhan pelatihan dan pengembangan.

d. Kompensasi dan *Benefit*

Sistem kompensasi yang bijak memberi pegawai dengan *reward* memadai dan berkeadilan (*equitable*) bagi kontribusi mereka memenuhi tujuan organisasional.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi produktifitas orang-orang yang ada didalam suatu instansi atau perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial.

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Sunarto (2018:1), yaitu :

- a. Memperoleh dan mempertahankan tenaga kerja yang terampil, memiliki motivasi tinggi dan dapat dipercaya bagi organisasi.
- b. Meningkatkan dan memperbaiki kualitas tenaga kerja dalam organisasi yang diukur dan kontribusi, kemampuan dan kecakapan dalam melaksanakan operasional pekerjaan.
- c. Mengembangkan system kerja yang baik secara prosedur dalam perekrutan dan seleksi calon karyawan. Prosedur perekrutan dan seleksi dilakukan secara teliti dengan sistem kompensasi dan insentif yang tergantung pada kinerja tiap karyawan. Hal tersebut juga ditunjang oleh pengembangan

manajemen serta aktivitas pelatihan yang terkait dengan kebutuhan organisasi.

- d. Memiliki komitmen tinggi akan karyawan dan menjadikan karyawan sebagai stakeholder dalam organisasi yang bernilai dan berperan dalam pengembangan iklim Kerjasama membentuk kepercayaan bersama.
- e. Menciptakan lingkungan kerjasama tim yang fleksibel dan terus berkembang.
- f. Menyeimbangkan dan menelaraskan keperluan masing-masing stakeholder.
- g. Menghargai elemen sumber daya manusia berdasarkan prestasi yang telah dicapai.
- h. Meningkatkan kesejahteraan karyawan baik secara fisik maupun mental.
- i. Menciptakan iklim yang harmonis dan produktif yang terbentuk antara manajemen dan karyawan.
- j. Menyediakan kesempatan yang merata bagi seluruh elemen sumber daya manusia.

4. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Ricardianto (2018:19) menyatakan terdapat dua kegunaan pengembangan sumber daya manusia, yaitu :

- a. Kegunaan Pengembangan SDM bagi Organisasi
 - 1) Peningkatan produktivitas kerja organisasi

- 2) Terwujudnya hubungan yang selaras antara atasan dan bawahan.
 - 3) Adanya keinginan untuk meningkatkan semangat kerja dan komitmen organisasi.
 - 4) Penyelesaian konflik secara fungsional.
- b. Kegunaan Pengembangan SDM bagi Pegawai
- 1) Menjadi keputusan yang lebih baik.
 - 2) Kemampuan untuk menyelesaikan masalah.
 - 3) Meningkatkan adanya kepuasan kerja.
 - 4) Adanya untuk memperbesar tekad untuk mandiri.

2.1.2 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penentu kenyamanan saat bekerja. Menurut Nabawi (2019:173) Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya yang baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Menurut Rivai (2019:348) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Faktor-faktor yang berada di lingkungan kerja merupakan sesuatu yang penting bagi karyawan atau pegawai agar mereka

dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik. Sedangkan menurut Komaruddin (2018:142) Lingkungan kerja adalah segala situasi di lingkungan pekerja yang memudahkan atau menyulitkan mereka. Jadi segala hal yang mempengaruhi seseorang yang berada disekitarnya baik bersifat fisik maupun non fisik dapat disebut dengan lingkungan kerja.

Berdasarkan beberapa pengertian menurut para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu hal yang berada ditempat kerja yang mempengaruhi seorang karyawan dalam melakukan aktivitas baik secara langsung maupun tidak langsung disuatu perusahaan atau instansi yang mereka kerjakan.

2. Dimensi Lingkungan Kerja

Menurut Rivai (2019:349) mengungkapkan bahwa Lingkungan kerja terbagi menjadi 2(dua), yaitu :

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung seperti ruang kerja, meja, kursi, maupun lingkungan atau perantara seperti pencahayaan, kebisingan, kebersihan, sirkulasi udara dan keamanan.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja.

3. Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2018:184) terdapat beberapa faktor yang berpengaruh dalam lingkungan kerja :

a. Pewarnaan

Kondisi ruangan kerja yang mendukung berperan penting dalam melakukan kinerja karyawan, pewarnaan yang baik pada ruangan dengan memberikan warna-warna yang cerah dapat membantu ruangan menjadi lebih terlihat terang dan juga sebaliknya.

b. Kebersihan

Kebersihan menjadi faktor penentu lainnya karena dengan ruangan yang bersih karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan mengurangi potensi timbulnya penyakit akibat kondisi lingkungan kerja yang kotor.

c. Pertukaran Udara

Udara yang sejuk dan pertukaran udara yang baik membuat karyawan lebih berkonsentrasi dalam bekerja, sehingga mereka tidak akan merasa kepanasan dan kondisi fisik mereka akan lebih baik dalam bekerja.

d. Penerangan

Penerangan juga menjadi hal yang penting dalam lingkungan kerja, dengan penerangan yang baik kemungkinan terjadinya kesalahan dalam bekerja dapat diminimalisir.

e. Keamanan

Keamanan dalam bekerja dapat membantu karyawan lebih fokus dalam bekerja karena kekhawatiran mereka terhadap hal-hal yang tidak diinginkan dapat berkurang dengan jaminan keamanan yang diberikan oleh perusahaan atau instansi, seperti adanya petugas keamanan yang memastikan lingkungan kerja bebas dari gangguan.

f. Kebisingan

Faktor yang terakhir adalah suara bising, suara yang bising dapat mengganggu konsentrasi, mengurangi rasa nyaman dalam bekerja dan lebih fatal dapat mengganggu komunikasi antara karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan.

4. Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja menurut Afandi (2018) adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan

tidak akan membutuhkan banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

2.1.3 Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi suatu pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2017:157) ada beberapa hal yang akan terjadi jika mengalami stres kerja, antara lain: emosi tidak stabil, perasaan tidak senang, suka menyendiri, sulit tidur, tidak bisa rileks, gugup, tekanan darah meningkat. Stres kerja akan muncul akibat kpuasan kerja tidak terwujud dari pekerjaan. Menurut Ivanko dan Hamali (2018:241) stres kerja didefinisikan dengan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan dan gejala-gejala dialami oleh setiap orang yang tertekan.

Sedangkan menurut King (dalam Asih, *et al.*, 2018:2) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan pikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan. Stres pada pekerjaan adalah pengalaman stress yang berhubungan dengan pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pengertian menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan keadaan yang terjadi ketika pegawai dihadapkan oleh peluang dan tantangan

yang dapat memberikan ketegangan perubahan perilaku. Stres kerja juga dapat mengakibatkan perubahan emosi, mempengaruhi ketidak seimbangan fisik dan psikis, proses berpikir dan dapat memberikan pengaruh terhadap performa pegawai.

2. Dimensi Stres Kerja

Menurut Robbins (2017:597) ada 3(tiga) dimensi stres kerja, yaitu :

a. Stres Lingkungan

Merupakan ketidakpastian lingkungan yang mempengaruhi organisasi, sehingga ketidakpastian menjadi beban tersendiri bagi setiap karyawan, terutama pada saat perubahan organisasi berlangsung. Dimensi lingkungan sendiri merupakan ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian teknologi dan ketidakpastian politik menyebabkan stres kerja karena karyawan merasa tenaga nya tidak lagi dibutuhkan.

b. Stres Organisasi

Dimensi ini berkaitan dengan keadaan dimana karyawan sedang mengalami tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan pribadi. Tuntutan tugas ini berkaitan dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan serta membuat karyawan merasa kelelahan untuk menyelesaikan pekerjaan. Adanya tuntutan peran berkaitan dengan adanya tekanan yang dialami karyawan Ketika menyelesaikan pekerjaan.

c. Stres Individu

Dimensi ini mengenai kehidupan dari pribadi masing-masing karyawan. Yang merupakan masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi serta kepribadian karyawan.

3. Penyebab Stres Kerja

Ivanko dan Hamali (2018:243) menyatakan penyebab stress kerja, yaitu :

a. Penyebab stress potensial

- 1) Stress pribadi
- 2) Stress yang dengan kerja
- 3) Stress yang berhubungan dengan kelompok dan organisasi
- 4) Penyebab stress yang muncul dari hubungan dengan kelompok dan organisasi

b. Penyebab stress pengalaman

- 1) Presepsi karyawan
- 2) Kepribadian
- 3) Kemampuan
- 4) Pengalaman

c. Konsekuensi stress potensial

- 1) Konsekuensi fisiologi
- 2) Konsekuensi psikologi
- 3) Konsekuensi prilaku.

4. Gejala Stres Kerja

Menurut Hamali (2018:246) gejala stress ditempat kerja, yaitu :

a. Gejala stres pada tingkat individu, terdiri dari :

- 1) Reaksi fisiologis
- 2) Reaksi emosional
- 3) Reaksi kognitif
- 4) Reaksi tingkah laku

b. Gejala stres pada tingkat organisasi

Terdiri dari tingkat absensi karyawan, fluktuasi staff yang tinggi, masalah disiplin, kesalahan jadwal, gertakan-gertakan, produktivitas rendah, kesalahan dan kecelakaan kerja.

2.1.4 Kompensasi

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. Menurut Khairi (2017:4) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan mereka. Selanjutnya menurut Sinambela (2018:218) mengatakan bahwa kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai balas jasa yang diberikan perusahaan.

Sedangkan menurut Enny (2019:37) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung.

Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan fungsi manajemen yang penting dan harus dilakukan oleh suatu instansi atas pengembalian jasa yang dilakukan pegawai berdasarkan kontribusi maupun kinerja yang dilakukan terhadap suatu instansi tersebut.

2. Dimensi Kompensasi

Dimensi kompensasi menurut Badriyah (2019:164), yaitu :

a. Kompensasi langsung

Kompensasi yang diberikan dengan sejumlah uang kepada karyawan yang bersangkutan dan akan diterima secara langsung dalam bentuk gaji, bonus dan komisi

1) Gaji

Balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para pekerja yang besarnya telah disepakati oleh kedua belah pihak.

2) Bonus

Suatu bentuk insentif yang bertujuan untuk memotivasi kinerja karyawan dalam jangka pendek.

3) Insentif

Bentuk pembayaran langsung atas peningkatan kinerja karyawan.

4) Medical *check up*

Adanya medical *check up* yang diberikan instansi kepada pegawai demi kesehatan

b. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi berupa balas jasa yang dibayarkan kepada karyawan bukan bentuk uang, tetapi berwujud fasilitas

1) Tunjangan kesehatan

Tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan, dan kan berbentuk sama antar karyawan dikarenakan tidak bergantung jabatan.

2) Tunjangan hari raya

Pendapatan non upah yang dibayar perusahaan kepada karyawan menjelang hari raya keagamaan di Indonesia, atau disebut THR.

3) Pemberian penghargaan masa kerja

Pemberian penghargaan masa kerja setiap pegawai yang dikaitkan dengan lamanya masa kerja.

4) Tunjangan pensiun

Adanya pemberian tunjangan pensiun kepada pegawai sesuai dengan peraturan yang berlaku disetiap instansi.s

3. Tujuan pemberian kompensasi

Kompensasi atau balas jasa bertujuan agar pegawai dapat bekerja secara efektif maka kompensasi ini harus memberikan kepuasan bagi pegawai dengan prinsip sesuai peraturan yang berlaku. Menurut Batjo dan Shaleh (2018:83) tujuan pemberian kompensasi adalah :

a. Ikatan kerja sama

Sistem kompensasi akan menjalin ikatan formal antara pegawai dan instansi. Pegawai dituntut untuk bekerja sesuai uraian jabatan, sedangkan instansi harus memberikan kompensasi yang layak sesuai peraturan dan perjanjian yang disepakati sebelumnya.

b. Motivasi

Motivasi dari manajer dapat secara efektif mempengaruhi kinerja pegawai jika kompensasi yang ditawarkan kepada pegawai nilainya layak dan adil.

c. Stabilitas pegawai

Stabilitas pegawai yang ditandai dengan kinerja yang tinggi dan tingkat perputaran pegawai yang rendah, hal ini dapat terjadi jika kompensasi yang ditawarkan kepada pegawai

bersaing dengan organisasi sejenis, ditambah dengan program pemeliharaan tenaga kerja yang memadai.

d. Kepuasan kerja

Pegawai dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi.

4. Faktor-faktor kompensasi

Beberapa faktor kompensasi menurut Sinambela (2018:234) faktor-faktor ini merupakan tantangan bagi setiap perusahaan untuk menentukan kebijakan kompensasi.

a. Produktivitas

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

b. Kemampuan untuk membayar

Pemberian kompensasi tergantung pada kemampuan perusahaan dalam membayar, perusahaan tidak 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.

d. *Supply* dan permintaan tenaga kerja

Banyak sedikitnya tenaga kerja di pasar kerja akan mempengaruhi sistem 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 pemberian kompensasi bagi perusahaan, misalnya UU Tenaga Kerja dan Peraturan UMR.

5. Asas Kompensasi

Asas kompensasi harus mempertahankan undang-undang yang berlaku. Menurut Hasibuan (2017:122) asas kompensasi, yaitu:

a. Asas adil

Besarnya kompensasi harus sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, tanggung jawab dan jabatan.

b. Asas layak dan wajar

Kompensasi harus disesuaikan dengan kelayakannya. Meskipun tolak ukur yang sangat relative, perusahaan dapat

mengacu pada batas kewajaran yang sesuai dengan ketentuan yang telah diterapkan oleh aturan-aturan secara konsisten.

2.1.5 Kepuasan Kerja

1. Pengertian kepuasan kerja

Menurut Ganyang (2018:299) kepuasan kerja adalah perasaan yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, baik berupa perasaan yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, baik berupa perasaan yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Pemahaman serupa juga dikemukakan oleh Sutrisno (2019:74) kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sedangkan menurut Afandi (2018:74) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pengertian para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah cara yang dihasilkan dari sikap bekerja berdasarkan segi atau aspek pekerjaan, seseorang akan merasa puas dalam pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih dari aspek lainnya.

2. Dimensi kepuasan kerja

Ada beberapa dimensi kepuasan kerja menurut Sinambela (2017:324) , yaitu :

a. Tantangan pekerjaan

Pegawai cenderung memiliki pekerjaan yang memberikan kesempatan mereka menggunakan keahlian dan kemampuan, serta menawarkan berbagai tugas, kebebasan dan umpan balik seputar sebaik mana pekerjaan yang kurang menantang cenderung membuat frustrasi dan rasa gagal.

b. Reward yang memadai

Kecenderungan pekerja dalam menginginkan penghasilan dan kebijakan promosi yang adil, dan sejalan dengan harapannya. Saat pegawai menganggap bahwa penghasilan yang diterima setimpal dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keahlian dan kepuasan akan muncul. Tidak semua pekerjaan mencari uang oleh karena itu promosi merupakan alternatif lain kepuasan kerja. Banyak juga pekerjaan yang mencari kewenangan, promosi perkembangan pribadi, dan status sosial.

c. Kondisi kerja yang mendukung

Perhatikan pekerjaan pada lingkungan kerja, baik kenyamanan maupun fasilitas yang memungkinkan pegawai melakukan pekerjaan secara baik. Beberapa membuktikan bahwa pekerjaan cenderung tidak memiliki lingkungan kerja yang

berbahaya atau tidak nyaman. Pegawai cenderung menggunakan fasilitas yang memadai serta peralatan yang mencukupi.

3. Faktor-faktor kepuasan kerja

Menurut Hasibuan (2018:203) banyak faktor yang perlu mendapat perhatian dalam kepuasan kerja seseorang. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

- a. Balas jasa yang adil dan layak.
- b. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian karyawan.
- c. Berat ringannya pekerjaan.
- d. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
- e. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

4. Korelasi kepuasa kerja

Menurut Siagian (2020:297-299) bahwa dapat dilihat beberapa kepuasan kerja berdasarkan korelasi positif antara kepuasan dengan prestasi kerja karyawan, diantara lain:

- a. Kepuasan kerja dan kemangkiran

Karyawan yang tinggi tingkat kepuasan kerjanya akan rendah tingkat kemangkirannya. Sebaliknya karyawan yang rendah tingkat kepuasannya akan cenderung tinggi tingkat kemangkirannya. Karyawan yang puas akan hadir di tempat kerja kecuali ada alasan yang benar-enar kuat sehingga

mangkir. Sebaliknya karyawan yang merasa kurang puas, akan menggunakan berbagai alasan untuk tidak masuk kerja.

Salah satu cara efektif untuk mengurangi tingkat kemangkiran karyawan adalah meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

b. Kepuasan kerja dan keinginan pindah

Ketidakpuasan karyawan berbagai macam, seperti: penghasilan rendah atau tidak sepadan dengan pekerjaannya, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak serasi dengan rekan kerja, pekerjaan yang tidak sesuai, dan beberapa faktor lainnya. Terdapat korelasi antara tingkat kepuasan dengan kuat atau lemahnya keinginan pindah pekerjaan. Keadaan ini perlu diperhatikan, karena jika terjadi dalam skala besar maka organisasi yang akan dirugikan.

c. Kepuasan kerja dan usia

Banyak diketahui bahwa terdapat korelasi antar kepuasan kerja dengan usia seorang karyawan. Bahwa semakin lanjut usia karyawan tingkat kepuasannya pun akan semakin tinggi.

Berbagai alasan yang sering dikemukakan menjelaskan fenomena ini adalah karyawan yang sudah lanjut usia maka akan sulit untuk memulai karir baru di tempat kerja yang lain.

d. Kepuasan kerja dan tingkat jabatan

Literatur mengenai hal ini memberi petunjuk bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam suatu organisasi, tingkat

kepuasan kerjanya cenderung lebih tinggi pula. Berbagai alasannya antara lain:

- 1) Penghasilan yang dapat menjamin taraf hidup yang layak
- 2) Pekerjaan yang memungkinkan mereka menunjukkan kemanapun kerjanya
- 3) Status sosial yang relative tinggi di dalam dan di luar organisasi.

Dengan demikian alasan tersebut bertalian erat dengan prospek bagi seseorang untuk dipromosikan, perencanaan karier dan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi.

5. Pengukuran Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:126), pengukuran kepuasan kerja dapat dilakukan, senagai berikut:

- a. Pengukuran kepuasan kerja dengan Skala Indeks Deskripsi Jabatan dalam penggunaannya, pegawai ditanya mengenai pekerjaan maupun jabatannya yang dirasakan sangat baik dan sangat buruk, dalam skala mengukur sikap dari pekerjanya, pengawasan, upah, promosi dan *co-woker*.
- b. Pengukuran kepuasan kerja dengan berdasarkan ekspresi wajah. Skala ini terdiri dari segi gambar wajah-wajah orang mulai dari sangat gembira, netral, cemberut dan sangat cemberut. Pegawai diminta untuk memilih ekspresi wajah

yang sesuai dengan kondisi pekerjaan yang dirasakan pada saat ini.

2.2 Landasan Empires (Penelitian Terdahulu)

Dalam penelitian ini penulis mencari berbagai sumber informasi terlebih dahulu melalui jurnal maupun skripsi yang sudah ada sebelumnya dengan judul yang sama oleh judul peneliti penulis. Hal ini dilakukan untuk mengetahui serta membandingkan hasil yang diperoleh sebagai bahan pertimbangan dan landasan teori yang akan digunakan dalam penulisan penelitian ini. Adapun penelitian terdahulu yang diambil adalah :

Tabel 2. 1
Tabel Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variable yang diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Rini Astuti dan Iverizkinawati /2018/Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Saran Agro Nusantara Medan. Jurnal Ilman ISSN: 2615-2932 Volume: 6	Lingkungan Kerja : a. Lingkungan kerja fisik b. Lingkungan kerja non fisik Kepuasan Kerja : a. Pengawasan b. Upah c. Promosi d. Rekan kerja.	Metode : Kuantitatif. Alat Analisis : Regresi Linear Berganda.	Kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Saran Agro Nusantara Medan

	Nomor: 1 Tahun: 2018			
2.	<p>Sri Suprapti, Yurilla Endah Multiatie/2019/ Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN Persero Rayon Prigen.</p> <p>Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online). ISSN: 2614- 0365 Volume: 3 Nomor: 6 Tahun: 2019</p>	<p>Kompensasi :</p> <ol style="list-style-type: none"> Gaji Insentif Tunjangan Fasilitas. <p>Lingkungan Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> Penerangan Kebisingan Keamanan di tempat kerja Suasana kerja. <p>Kepuasan Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> Pekerjaan yang secara mental menantang Kondisi kerja yang mendukung Gaji atau upah yang pantas Rekan kerja yang mendukung. 	<p>Metode : Kuantitatif.</p> <p>Alat analisis : Regresi Linear Berganda.</p>	<p>Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif secara simultan (bersama- sama) dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN Persero Rayon Prigen.</p>
3.	<p>Dwipa Ramadanu /2016/Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.</p>	<p>Stres Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> Beban kerja yang berlebihan Desakan waktu/ Tekanan. 	<p>Metode Penelitian: Kuantitatif.</p> <p>Alat Analisis: Analisis regresi linier</p>	<p>Berdasarkan pengujian regresi linier berganda diketahui bahwa konflik kerja dan stres kerja</p>

	<p>Indah Logistik Cabang Pekanbaru.</p> <p>Jurnal Online Mahasiswa(JOM)</p> <p>Volume: 3</p> <p>Nomor: 2</p> <p>Tahun: 2016</p>	<p>Kepuasan Kerja:</p> <p>a. Kepuasan terhadap pekerjaan</p> <p>b. Kepuasan kepada sistem penghargaan</p> <p>c. Kondisi kerja.</p>	<p>berganda.</p>	<p>berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indah Logistik Cabang Pekanbaru.</p>
4.	<p>Syamsul Akmal dan Raisnayah/2020 /Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Gampong (DPMG) Kabupaten Pidie.</p> <p>Jurnal Sains Riset (JSR)</p> <p>p-ISSN: 2088-0952</p> <p>Volume: 10</p> <p>Nomor: 2</p> <p>Tahun: 2020</p>	<p>Kompensasi:</p> <p>a. Gaji</p> <p>b. Uang pensiun</p> <p>c. Promosi.</p> <p>Kepuasan Kerja:</p> <p>a. Pekerjaan yang secara mental menantang</p> <p>b. Kondisi kerja yang mendukung</p> <p>c. Gaji dan upah yang pantas</p> <p>d. Rekan kerja yang mendukung.</p>	<p>Metode Penelitian: Kuantitatif.</p> <p>Alat Analisis: Analisis regresi berganda</p>	<p>Variabel kepuasan kerja dipengaruhi secara simultan dan signifikan oleh budaya organisasi dan kompensasi pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Gampong Kabupaten Pidie.</p>

5.	<p>Salman Farisi dan Ilyas Hadi Pane/2020/Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pendidikan Kota Medan.</p> <p>Jurnal Mahasiswa. e-ISSN: 2775-4049 Nomor: 26 Tahun: 2020</p>	<p>Stres Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> Gejala psikologis Gejala perilaku Gejala fisiologis Kondisi pekerjaan Hubungan interpersonal. <p>Kompensasi:</p> <ol style="list-style-type: none"> Gaji Insentif Bonus Upah Tunjangan. <p>Kepuasan Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> Pekerjaan itu sendiri Rekan kerja Promosi. 	<p>Metode Penelitian: Kuantitatif.</p> <p>Alat Analisis: Analisis regresi linear berganda.</p>	<p>Stres kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya stres kerja dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.</p>
6.	<p>Franly J. Rauan dan Bernhard Tewal/2019/Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tropical Coco Prima di Lelema Kabupaten Minahasa</p>	<p>Lingkungan Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> Lingkungan kerja fisik Lingkungan kerja non fisik. <p>Stres Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> Fisik Pikis. 	<p>Metode Penelitian: Kuantitatif.</p> <p>Alat Analisis: Analisis regresi linear berganda.</p>	<p>Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.</p> <p>Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap</p>

	<p>Selatan.</p> <p>Jurnal EMBA. e-ISSN: 2303-1174 Volume: 7 Nomor: 4 Tahun: 2019</p>	<p>Kepuasan Kerja:</p> <p>a. Pekerjaan yang menantang secara mental</p> <p>b. Kompensasi yang pantas</p> <p>c. Rekan kerja yang mendukung.</p>		<p>kepuasan kerja.</p>
7.	<p>Putu Suartana dan Gusti Ayu Manuati Dewi/2020/Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Swiss Belinn Hotel.</p> <p>E-Jurnal Manajemen. ISSN: 2302-8912 Volume: 9 Nomor: 3 Tahun: 2020</p>	<p>Stres Kerja:</p> <p>a. Psikologis</p> <p>b. Perilaku</p> <p>c. Fisik.</p> <p>Kepuasan Kerja:</p> <p>a. Pekerjaan itu sendiri</p> <p>b. Gaji</p> <p>c. Kesempatan promosi</p> <p>d. Pengawasan.</p>	<p>Metode Penelitian: Kuantitatif.</p> <p>Alat Analisis: Analisis regresi linier berganda.</p>	<p>Stress kerja berpengaruh secara negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Swiss Belinn Hotel. Hal tersebut berarti semakin tinggi stress kerja, maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan Swiss Belinn Hotel.</p>

Sumber : Dibuat Oleh Penulis Tahun 2023

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2017:93) Kerangka pemikiran adalah konseptual mengenai bagaimana suatu teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi penting terhadap masalah penelitian.

Berdasarkan dari landasan teori diatas, secara sistematis kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :





Sumber : Diolah penulis tahun 2023

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:134) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam kalimat pertanyaan. Berdasarkan rumusan masalah, maka hipotesis ini adalah :

1. Apakah Lingkungan Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) pegawai Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk?

H_{01} : Tidak ada berpengaruh antara Lingkungan Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pegawai Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk.

H_{a1} : Ada berpengaruh antara Lingkungan Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pegawai Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk.

2. Apakah Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) pegawai Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk?

H_{02} : Tidak ada berpengaruh antara Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pegawai Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk.

H_{a2} : Ada berpengaruh antara Lingkungan Kerja (X₁) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pegawai Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk.

3. Apakah Stres Kerja (X₂) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) pegawai Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk?

H_{o3} : Tidak ada berpengaruh antara Stres Kerja (X₂) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pegawai Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk.

H_{a3} : Ada berpengaruh antara Stres Kerja (X₂) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pegawai Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk.

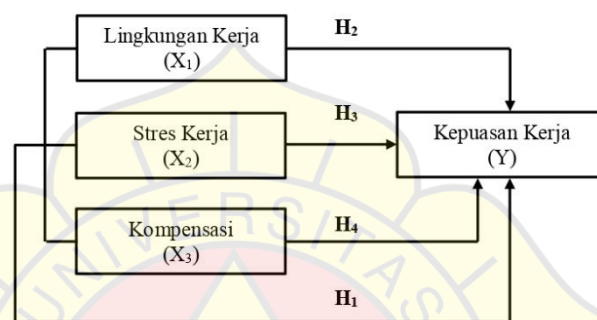
4. Apakah Kompensasi (X₃) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) pegawai Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk?

H_{o4} : Tidak ada berpengaruh antara Kompensasi (X₃) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pegawai Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk.

H_{a4} : Ada berpengaruh antara Kompensasi (X₃) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pegawai Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk.

2.4.1 Paradigma Penelitian

Dari hipotesis yang ditetapkan tersebut, dapat dijelaskan hubungan antara variabel Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pegawai melalui gambar sebagai berikut :



Sumber : Diolah oleh penulis tahun 2023

Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

Dari gambar diatas menjelaskan bahwa hubungan antara variabel dimana terdapat tiga variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3), satu variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y) secara persial menggunakan rumus persamaan regresi $Y = a + bX$. Sedangkan secara simultan menggunakan rumus persamaan regresi yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$