

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA BERPIKIR

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Syamsir (2018:51) "manajemen sumber daya manusia merupakan terjemahan dari *Man Power Management*. Manajemen yang mengatur unsur manusia, dikenal dengan istilah manajemen personalia atau manajemen ke karyawan (*personal management*). Sedangkan Mukrodi (2022:3) menyatakan "manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan menurut Irmayani (2022:2) "manajemen sumber daya manusia adalah sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa, dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja".

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat di simpulkan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja dalam proses sumber daya manusia yang dimiliki organisasi secara efektif dan efisien untuk mencapai tingkat pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sabrina (2021:4) Dasar dari Manajemen SDM adalah fungsi nya itu sendiri. Ini adalah fundamental dari pelaksanaan proses manajemen SDM yang dinilai efisien dan efektif untuk mencapai harapan perusahaan. Secara singkat terdapat lima fungsi yang diuraikan seperti dibawah ini :

a. Fungsi Pengadaan

Sebuah proses dalam penarikan, penyeleksian, penempatan, pengorientasian, serta pengindukan yang berfungsi dalam memperoleh karyawan yang sesuai keperluan perusahaan.

b. Fungsi Pengembangan

Melalui edukasi dan latihan, keterampilan bersifat teknis, teoritis, konseptual dan moral para pekerja atau tenaga kerja dapat ditingkatkan. Ini merupakan fungsi pengembangan. Sementara, pekerjaan yang dibutuhkan baik untuk masa mendatang maupun di masa sekarang sebaiknya juga harus sesuai dengan edukasi serta pelatihan yang diterapkan untuk pekerja. Peran inilah yang harus dipenuhi oleh fungsi pengembangan.

c. Fungsi Kompensasi

Pada fungsi kompensasi terhadap pemberian yang bersifat balas jasa dengan cara langsung maupun tidak langsung yang bisa berupa uang maupun barang untuk pekerja, pegawai atau tenaga kerja yang sebagai bagian dari balas jasa atau hasil (output) yang

harus diberikan lembaga. Kompensasi ini mempunyai prinsip yang harus seimbang dalam konteks layak dan adil bersesuaian dengan *achievement* atau prestasi dan juga *responsibility* atau tanggung jawab dari pegawai tersebut. Inilah peran fungsi kompensasi yang harus dipenuhi oleh manajemen SDM.

d. Fungsi Pengintegrasian

Aktivitas yang berfungsi dalam menyatukan kepentingan sebuah organisasi dan kebutuhan dari karyawan dalam rangka terciptanya keserasian kerja sama dan bisa saling menguntungkan bagi organisasi atau perusahaan adalah fungsi pengintegrasian. Pengintegrasian dalam konteks ini dapat terbilang sulit sekaligus penting dalam manajemen SDM karena menghubungkan dan menyatukan dua atau lebih aspirasi atau pendapat yang bertolak belakang antara pegawai atau karyawan dan perusahaan bukanlah hal yang bisa dibilang mudah. Meskipun begitu, ini adalah peran dari fungsi pengintegrasian yang harus dipenuhi oleh manajemen SDM.

e. Fungsi Pemeliharaan

Fungsi Pemeliharaan adalah salah satu upaya yang digunakan untuk proses pemeliharaan dan peningkatan mental dan kesetiaan pekerja sehingga hubungannya terjalin sifatnya lama atau berjangka panjang dapat tercipta dan terbentuk. Pemeliharaan yang bagus dan baik dinilai dapat dilakukan melalui menerapkan

program bernama K3 yaitu "Keselamatan dan Kesehatan Kerja". Inilah tugas dari fungsi pemeliharaan sebagai bagian dari fungsi manajemen SDM.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan umum manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengoptimalkan kegunaan dari seluruh karyawan dalam sebuah perusahaan/organisasi. Secara khusus tujuan manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai sarana membantu para manajer fungsional agar mampu mengelola karyawan dengan cara yang lebih efektif dan efisien.

Menurut Nathaniel (2020:97) tujuan manajemen sumber daya yaitu :

- a. Tujuan Sosial, tujuan ini adalah organisasi bertanggung jawab secara sosial terhadap tantangan dan keperluan yang terjadi dimasyarakat khususnya di ruang lingkup perusahaan/organisasi dan mengurangi dampak negatif yang muncul dalam perusahaan.
- b. Tujuan Organisasional, tujuan manajemen sebagai organisasional adalah sasaran formal yang disusun untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Tujuan tersebut memperkenalkan bahwa manajemen sumber daya manusia itu tetap eksis.
- c. Tujuan Fungsional, tujuan manajemen sumber daya manusia selanjutnya adalah tujuan fungsional, yakni untuk mempertahankan kontribusi dari sumber daya manusia kepada

departemen perusahaan yang dibutuhkan. Sumber daya tersebut dipelihara agar memberikan kontribusi yang optimal.

- d. Tujuan Individu, dalam organisasi juga harus diperhatikan oleh setiap manajer terutama manajemen sumber daya manusia dan harus diarahkan dengan tujuan organisasi secara keseluruhan.

2.1.2 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:73) Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Sedangkan Handoko (2020:193) mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Sedangkan Ganyang (2018:229) menjelaskan bahwa 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.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan

sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

2. Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins yang diterjemahkan oleh Wibowo (2018:180) terdapat 4 (empat) jenis, yaitu :

a. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*) : yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, pekerjaan yang tidak membosankan, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk perawat. Indikator dari dimensi ini adalah:

- 1) Kepuasan terhadap kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki
- 2) Kepuasan terhadap tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaan

b. Gaji/Upah yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah atau uang yang diterima menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak. Indikator dari dimensi ini, yaitu :

- 1) Kepuasan atas kesesuaian gaji dengan pekerjaan
- 2) Kepuasan atas tunjangan yang diberikan

c. Supervisi, yaitu kemampuan pimpinan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Diukur menurut tingkat dimana pimpinan menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada

karyawan. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Indikator dalam dimensi ini adalah :

- 1) Kepuasan atas bantuan teknis yang diberikan atasan
- 2) Kepuasan atas dukungan moril yang diberikan atasan
- 3) Rasa peduli yang diberikan oleh atasan

d. Rekan kerja, yaitu hubungan antara rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan nasehat, dan bantuan pada anggota individu yang berbeda dalam kelompok tersebut. Disaat karyawan merasa memiliki kepuasan terhadap rekan kerjanya dalam kelompok, hal tersebut akan mendorong karyawan untuk bersemangat dalam bekerja. Indikator dari dimensi ini adalah:

- 1) Kepuasan atas kerjasama dalam tim
- 2) Kepuasan atas lingkungan sosial dalam pekerjaan

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 monoton atau tidak.

4. Manfaat Kepuasan Kerja

Menurut Nitisemito (2019:89) mengemukakan bahwa apabila suatu perusahaan mampu mempengaruhi kepuasan kerja, maka perusahaan tersebut akan memperoleh banyak manfaat yang di antaranya adalah sebagai berikut:

- a. Pekerjaan akan lebih cepat terselesaikan

Di samping manfaat mentah-mentah dari pekerjaan yang lebih cepat diselesaikan, hal tersebut juga akan sangat berperan dalam pengurangan beban kerja (karena telah terselesaikan tepat waktu tanpa menyita waktu lebih)

- b. Kerusakan akan dapat dikurangi

Kerusakan dapat dikurangi dengan maksud pekerjaan yang memiliki risiko dapat dikurangi sehingga dapat membuat kepuasan karyawan dalam bekerja.

- c. Absensi dapat diperkecil

Kepuasan kerja karyawan sangat berpengaruh pada absensi di mana jika kepuasan kerja karyawan tinggi tingkat absensi akan terus turun dikarenakan karyawan bersemangat

d. Perpindahan karyawan dapat diperkecil ‘

Perpindahan karyawan diperkecil dikarenakan karyawan merasa puas dan senang dengan pekerjaan yang dilakukan.

e. Produktivitas kerja dapat ditingkatkan

Produktivitas kerja dapat meningkat dikarenakan adanya semangat kerja yang dipacu kepuasan kerja karyawan yang terbilang tinggi.

2.1.3 Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Menurut Sinambela (2018:218) mengatakan kompensasi merupakan “pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, barang uang atau barang kepada pegawai sebagai balas jasa yang diberikan kepada instansi”. Kompensasi ditinjau dari sudut pandang instansi merupakan unsur biaya yang dapat mempengaruhi biaya operasional instansi, proses rekrutmen dan penempatan sumber daya manusia. Sedangkan Enny (2019:37) menjelaskan kompensasi “sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi” dan Tatimu (2019:95) mengatakan bahwa kompensasi adalah “segala bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja mereka”.

Berdasarkan pendapat diatas, kompensasi adalah balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan dan sebagai

sebuah penghargaan atau pemberian bagi karyawan atas pekerjaan yang sudah dilakukan.

2. Dimensi dan Indikator Kompensasi

Menurut Setiawan (2021:22) mengungkapkan Dimensi dan Indikator terdiri dari :

a. Kompensasi Finansial

Kompensasi Finansial antara lain diberikan dalam berbagai macam, antara lain :

- 1) Gaji karyawan yang diterima dan yang diharapkan
- 2) Bonus yang akan diterima karyawan
- 3) Tunjangan hari raya karyawan
- 4) Tunjangan hari tua bagi karyawan yang sudah lama bekerja di perusahaan
- 5) Fasilitas yang diterima karyawan

b. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi Non Finansial dapat diberikan dalam berbagai bentuk seperti:

- 1) Memberikan promosi jabatan
- 2) Memberikan program rekreasi

3. 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 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.

4. Asas Kompensasi

Asas Kompensasi harus mempertahankan undang-undang yang berlaku. Menurut Hasibuan (2018:122) 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.

2.1.4 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Busron (2018:50) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya. Sedangkan Hafidzi (2019:52) menjelaskan motivasi merupakan aktifitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan kebutuhan yang diinginkan dan Khair (2019:73) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu kekuatan dari dalam atau luar diri manusia untuk mendorong semangat untuk mengejar sesuatu keinginan dan tujuan tertentu.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

2. Dimensi Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2018:152) adapun dimensi dan indikator motivasi sebagai berikut:

a. Kebutuhan Fisiologis

- 1) Jumlah gaji pokok yang diberikan perusahaan dapat menjamin kebutuhan pangan keluarga.
- 2) Perusahaan selalu memberikan uang lembur sesuai dengan waktu lembur karyawan.
- 3) Fasilitas memadai untuk mendukung karyawan dalam melakukan pekerjaan.

b. Kebutuhan akan rasa aman

- 1) Perusahaan menjamin jenjang karir untuk karyawan yang berkontribusi tinggi.
- 2) Tingkat ketentraman di perusahaan mendukung karyawan dalam bekerja
- 3) Karyawan termotivasi apabila keamanan di sekitarnya terjamin

c. Kebutuhan dihargai

- 1) Perusahaan selalu memberikan penghargaan kepada karyawan berprestasi
- 2) Karyawan termotivasi dalam bekerja apabila perusahaan rutin mengadakan sertifikasi
- 3) Karyawan puas menerima bonus sesuai dengan penilaian hasil kinerja pribadi

Mempercayai bahwa setiap orang terhadap pekerjaannya dapat menentukan kesuksesan atau kegagalan. Dari pengertian yang sudah dijabarkan sebelumnya, dapat diartikan bahwa motivasi merupakan dorongan dalam diri manusia dalam melakukan sesuatu hal yang menyenangkan untuk dilakukan. Namun tidak menutup kemungkinan motivasi pula memaksa seseorang untuk melakukan sesuatu hal yang tidak disukai akan tetapi tetap dilaksanakan karena adanya dorongan.

3. Prinsip Motivasi Kerja

Menurut Hamali (2018:140) didalam prinsip motivasi dibedakan menjadi 5 (lima) prinsip, yaitu sebagai berikut:

a. Prinsip Partisipasi

Dalam memotivasi kerja karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pimpinan

b. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

c. Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pemimpin mengakui bawahan (karyawan) mempunyai andil didalam usaha mencapai tujuan. Karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya dengan pengakuan tersebut.

d. Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pimpinan yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

e. Prinsip Memberikan Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

4. Teknik Motivasi Kerja

Menurut Hamali (2018:145) mengemukakan bahwa teknik-teknik memotivasi kerja karyawan sebagai berikut:

a. Teknik Pemenuhan Kebutuhan Karyawan

Pemenuhan kebutuhan karyawan merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja.

b. Teknik Komunikasi Persuasif

Teknik komunikasi persuasif merupakan salah satu teknik memotivasi kerja karyawan yang dilakukan dengan cara mempengaruhi karyawan secara ekstralogis.

5. Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan Motivasi menurut Hasibuan (2018:146) adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- d. Meningkatkan kestabilan karyawan perusahaan
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- h. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- i. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.1.5 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018:11) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk merubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran atau kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Agustini (2019:89) disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Menurut Rivai (2019:88) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk

meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

2. Dimensi Disiplin Kerja

Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan. Menurut Sutrisno (2019:94) disiplin kerja dibagi kedalam empat dimensi di antaranya adalah :

a. Taat terhadap aturan waktu

Dimensi taat terhadap aturan waktu dapat diukur dengan menggunakan indikator :

- 1) Jam masuk kerja yang tepat waktu
- 2) Jam pulang yang tepat waktu
- 3) Jam istirahat yang tepat waktu

b. Taat terhadap peraturan perusahaan

Dimensi taat terhadap peraturan perusahaan dapat diukur dengan indikator :

- 1) Cara berpakaian yang rapih
- 2) Tingkah laku dalam pekerjaan

c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Dimensi taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dapat diukur dengan indikator :

- 1) Bekerja sesuai dengan jabatan dan tugas
- 2) Mempunyai rasa tanggung jawab dalam bekerja
- 3) Berhubungan dengan unit kerja

d. Taat terhadap peraturan lainnya

Dimensi taat terhadap peraturan lainnya dapat diukur dengan indikator, aturan tentang apa saja yang boleh dan apa saja yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

3. Fungsi Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018:16) disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai. Disiplin menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, perilaku dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para pegawai dapat kemudahan dalam bekerja, dengan begitu akan menciptakan tujuan, fungsi disiplin yaitu:

- a. Menata kehidupan bersama dalam suatu organisasi.
- b. Membangun dan melatih kepribadian yang baik.
- c. Pemaksaan untuk mengikuti peraturan organisasi
- d. Sanksi atau hukuman bagi yang melanggar peraturan organisasi.

4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018:20) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai atau karyawan suatu organisasi, antaranya yaitu:

a. Faktor kepemimpinan

Faktor kepemimpinan merupakan suatu interaksi dengan bawahannya dengan cara memerintahkan atau mempengaruhi melalui cara komunikasi yang baik secara terorganisir demi tercapainya sebuah tujuan yang sudah ditetapkan oleh pemimpin.

b. Faktor penghargaan

Faktor penghargaan ialah hal yang melibatkan pengakuan, apresiasi atau ganjaran positif atas prestasi atau perilaku yang diinginkan, sehingga dapat memotivasi seseorang untuk terus berperilaku positif.

c. Faktor kemampuan

Faktor kemampuan mencakup keterampilan, pengetahuan, dan keahlian yang diperlukan untuk melakukan tugas atau mencapai tujuan tertentu.

d. Faktor keadilan

Faktor keadilan adalah pemberian perlakuan yang adil dan setara kepada semua individu tanpa memandang perbedaan. Hal ini berkaitan dengan prinsip kesetaraan, keadilan sosial dan hak-hak dasar yang diberikan kepada setiap orang.

e. Faktor pengawasan

Faktor pengawasan melibatkan pemantauan dan kontrol terhadap pelaksanaan tugas atau aktivitas untuk memastikan kepatuhan terhadap kebijakan, prosedur dan standar yang telah ditetapkan.

f. Faktor lingkungan

Faktor lingkungan adalah semua elemen fisik, biologis dan sosial di sekitar kita yang dapat mempengaruhi kehidupan.

g. Faktor sanksi hukuman

Faktor sanksi hukuman mencakup konsekuensi atau hukuman yang diberlakukan sebagai respons terhadap perilaku yang dianggap melanggar hukum atau norma.

h. Faktor loyalitas

Faktor loyalitas ialah yang mempengaruhi tingkat kesetiaan seseorang terhadap suatu individu, merek, kelompok atau organisasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam penulisan penelitian ini penulis mencari berbagai sumber informasi terlebih dahulu dari jurnal yang sudah ada sebelumnya. Hal ini dilakukan untuk mengetahui dan membandingkan hasil yang diperoleh sebagai bahan pertimbangan. Berikut ini merupakan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan :

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/Tahun /Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
1.	<p>Febry Erfin Ardianti, Nurul Qomariah, Yohanes Gunawan Wibowo</p> <p>Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karangasari Banyuwangi</p> <p>Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia Vol : 8 No : 1 Tahun : 2018</p>	<p>Motivasi:</p> <p>a. Need of achievement</p> <p>b. Need of Power</p> <p>c. Need of Affiliation</p> <p>Kompensasi:</p> <p>Langsung :</p> <p>a. Gaji</p> <p>b. Upah</p> <p>c. Tunjangan</p> <p>d. Insentif</p> <p>Tidak Langsung:</p> <p>a. Pensiun Penuh</p> <p>b. Pensiun dini</p> <p>c. Pesangon</p> <p>Lingkungan Kerja :</p> <p>a. Lingkungan Fisik</p> <p>b. Lingkungan Non Fisik</p> <p>Kepuasan Kerja:</p> <p>a. Work It Self</p> <p>b. Gaji</p> <p>c. Atasan</p> <p>d. Rekan Kerja</p>	<p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisa: Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>Secara parsial dan simultan menunjukkan bahwa variabel Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karangasari Banyuwangi</p>
2.	<p>Anak Agung Gede Dharma Saputra, dan Agoes Ganesha Rahyuda</p> <p>Pengaruh Kepemimpinan,</p>	<p>Kepemimpinan:</p> <p>a. Kepemimpinan Otoriter</p> <p>b. Kepemimpinan Delegatif</p> <p>c. Kepemimpinan Partisipatif</p> <p>Motivasi :</p>	<p>Metode : Kuantitatif</p> <p>Alat Analisa: Analisis regresi linier berganda</p>	<p>Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Memiliki Pengaruh Positif dan Signifikan</p>

	<p>Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kontrak Sekretariat Kantor Walikota Denpasar</p> <p>E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana</p> <p>Vol : 7 No : 5 Tahun : 2018</p>	<p>a. Dorongan Eksternal b. Dorongan Eksternal</p> <p>Lingkungan Kerja: a. Lingkungan Kerja Fisik b. Lingkungan Kerja Non Fisik</p> <p>Kepuasan Kerja: a. Tantangan Pekerjaan b. Reward yang memadai c. Kondisi Kerja yang memadai d. Kolega yang mendukung</p>		<p>Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kontrak Pada Sekretariat Kantor Walikota Denpasar</p>
3.	<p>Sri Suprapti, Yurilla Endah Multiatie</p> <p>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 : a. Gaji b. Insentif c. Tunjangan d. Fasilitas</p> <p>Lingkungan Kerja: a. Penerangan b. Kebisingan c. Keamanan di tempat kerja d. Suasana kerja</p> <p>Kepuasan Kerja: a. Pekerjaan yang secara mental b. Kondisi kerja yang mendukung c. Gaji atau upah yang pantas d. Rekan kerja yang mendukung</p>	<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>

4.	<p>Evita Sandra</p> <p>Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bintan</p> <p>Jurnal Manajerial dan Bisnis Tanjung Pinang. Volume: 4 Nomor: 1 Tahun: 2021</p>	<p>Motivasi :</p> <p>a. Need of Achievement</p> <p>b. Need of Power</p> <p>c. Need of Affiliation</p> <p>Komunikasi:</p> <p>a. Kemudahan</p> <p>b. Kualitas media</p> <p>c. Muatan Informasi</p> <p>Lingkungan Kerja:</p> <p>a. Lingkungan Fisik</p> <p>b. Lingkungan Non Fisik</p> <p>Kepuasan Kerja:</p> <p>a. Work It Self</p> <p>b. Gaji</p>	<p>Metode : Kuantitatif</p> <p>Alat analisis: Regresi Linier Berganda</p>	<p>Secara parsial dan simultan menunjukkan bahwa Variabel Motivasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bintan</p>
5.	<p>Sri Rahayu</p> <p>Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu</p> <p>Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah. E-ISSN: 2599-</p>	<p>Disiplin Kerja :</p> <p>a. Kehadiran</p> <p>b. Ketaatan terhadap peraturan</p> <p>c. Bekerja etis</p> <p>Motivasi Kerja:</p> <p>a. Kebutuhan-Kebutuhan Manusia</p> <p>b. Kebutuhan Hubungan</p> <p>c. Kepimpinan</p> <p>Komitmen Organisasi:</p> <p>a. Keinginan kuat tetap sebagai anggota</p> <p>b. Keinginan</p>	<p>Metode : Kuantitatif</p> <p>Alat analisis: Regresi Linear Berganda</p>	<p>Variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</p>

	3410 Volume: 6 Nomor: 1 Tahun: 2023	berusaha keras dalam bekerja c. Penerimaan nilai organisasi Kepuasan kerja: a. Pekerjaan itu sendiri b. Hubungan dengan rekan kerja c. Peluang Promosi d. Bayaran		
6.	Rini Astuti dan Iverizkinawati Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Saran Agro Nusantara Medan Jurnal Ilman ISSB: 2615-2932 Vol : 6 No : 1 Tahun : 2018	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 Analisa: Analisis Regresi Linier Berganda	Kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Saran Agro Nusantara Medan

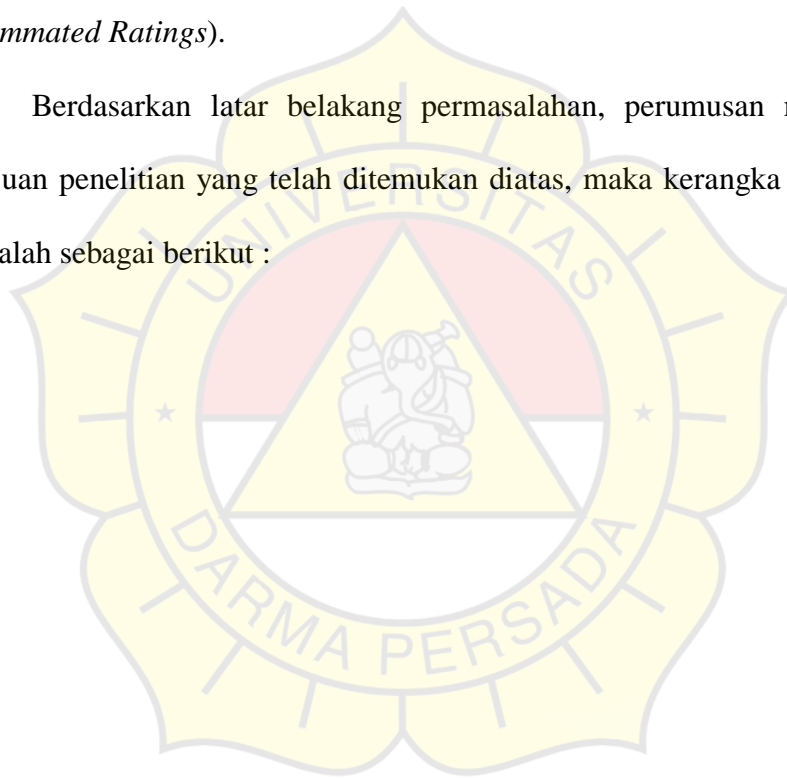
Sumber : Dibuat Oleh Penulis

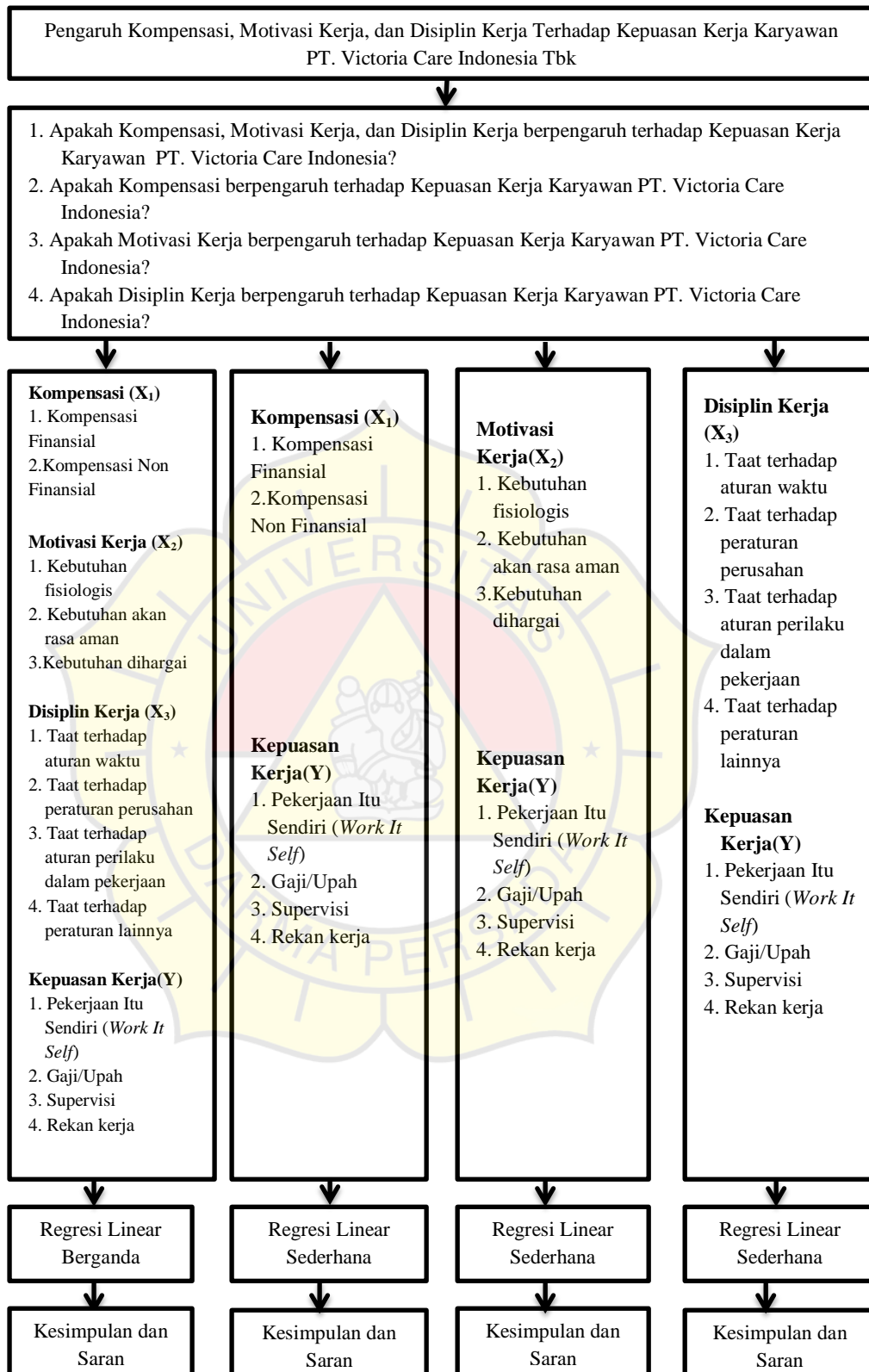
2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2017 : 93) Kerangka Pemikiran merupakan model konseptual mengenai bagaimana satu teori berhubungan diantara berbagai faktor yang telah diidentifikasi penting terhadap masalah penelitian. Adapun masalah yang dianggap penting ini adalah kepuasan kerja karyawan

Judul penelitian ini adalah “pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Victoria Care Indonesia” berdasarkan latar belakang penelitian ini maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Untuk mengukur sikap dan pendapat para responden, penulis menggunakan metode Skala Likert (*Likert's Summated Ratings*).

Berdasarkan latar belakang permasalahan, perumusan masalah serta tujuan penelitian yang telah ditemukan diatas, maka kerangka pemikirannya adalah sebagai berikut :





Sumber: Data diolah penulis

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan.

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Ha : Terdapat pengaruh antara kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

2. Pengaruh variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial.

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan

Ha : Terdapat pengaruh antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan

3. Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial.

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

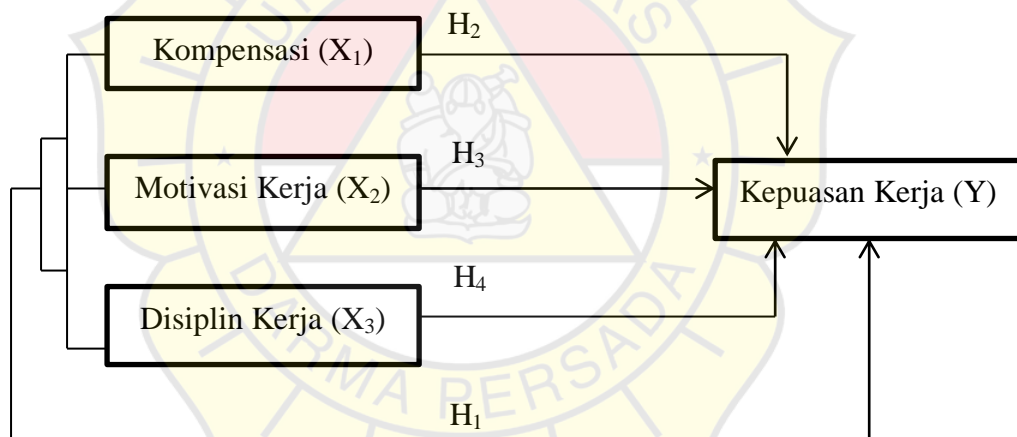
Ha : Terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

4. Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial.

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Ha : Terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Dari penetapan hipotesa tersebut dapat dijeaskan hubungan antara variabel independen dan dependen melalui paradigma penelitian pada gambar 2.2 sebagai berikut.



Sumber : Diolah oleh penulis tahun 2023

Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

Pada gambar diatas menjelaskan mengenai hubungan antara variabel dimana terdapat tiga variabel independen yakni Kompensasi (X₁), Motivasi Kerja (X₂), Disiplin Kerja (X₃) dan satu variabel dependen yakni Kepuasan Kerja (Y), dimana Kompensasi (X₁), Motivasi Kerja (X₂), Disiplin Kerja (X₃) mempengaruhi Kepuasan Kerja (Y) secara parsial atau individu dengan rumusan regresi : $Y = a + bX$. Berikutnya Kompensasi (X₁), Motivasi Kerja

(X_2), Disiplin Kerja (X_3) mempengaruhi Kepuasan Kerja (Y) secara bersama-sama dengan rumusan :

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

