

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam sebuah perusahaan, keberadaan SDM yang berkompeten sangat penting demi menunjang kemajuan perusahaan. Dengan tercukupinya SDM yang berkualitas, maka perusahaan memiliki potensi lebih untuk berkembang. Pengertian SDM dapat dibagi menjadi dua definisi yang berbeda, yaitu pengertian mikro dan makro. Defini SDM secara mikro merupakan seseorang yang bekerja di sebuah perusahaan yang biasa disebut dengan karyawan, pegawai ataupun buruh. Sedangkan, SDM secara makro merupakan warga negara yang sudah harus bekerja karena dikatakan sebagai angkatan kerja.

Secara umum, sumber daya manusia dapat dijelaskan bahwa individu yang bekerja pada suatu institusi maupun perusahaan yang berfungsi sebagai aset penting yang harus dikelola dan ditingkatkan kemampuannya. Bahkan memiliki peran yang krusial bagi suatu organisasi ataupun perusahaan, karena dalam proses pengembangan perusahaan SDM merupakan faktor utama bagi kelancaran operasional perusahaan. Hal tersebut terbukti karena berjalannya

organisasi atau perusahaan tersebut tidak mungkin terwujud tanpa adanya kontribusi sumber daya manusia.

Menurut Ajabar (2020:5) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan yang dicoba buat memicu, meningkatkan, memotivasi serta memelihara kinerja yang baik dalam organisasi. Dikatakan juga oleh Kadek dan John (2019: 2) manajemen sumber daya manusia ialah proses menyampaikan tujuan organisasi lewat memanfaatkan manusia ataupun orang yang terdapat di dalamnya. Individu ataupun karyawan yang dikelola supaya mempunyai kompetensi serta kemampuan bagus yang diperlukan dalam menunjang pekerjaannya. Sedangkan menurut Hasibuan (2019: 10), mengatakan “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”.

Dikatakan oleh Ricardianto (2018: 15) menyatakan bahwa: “manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal”. Hamali (2018: 2) menyatakan juga bahwa: “manajemen sdm merupakan suatu

pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya”.

Dengan demikian merujuk dari pengertian yang dipaparkan dari beberapa ahli sebelumnya dapat dijelaskan bahwa Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan cara dalam pengarahan manusia sebagai pekerja yang dimiliki oleh individu secara praktis dan tepat untuk menyampaikan target organisasi, bisnis, pekerja, dan publik secara sistematis terhadap kemampuan, dorongan, peningkatan dan pengelolaan sumber daya.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Untuk mengidentifikasi lebih mengenai target pengelolaan sumber daya manusia bisa diperoleh dengan mengenal fungsi dari manajemen agar dapat dengan praktis mengetahui fungsi dari manajemen sumber daya manusia. Menurut Ajabar (2020: 6) pada kegiatan dalam manajemen sumber daya manusia berdasarkan fungsi-fungsinya pada beberapa organisasi dapat dikelompokkan dalam beberapa macam kegiatan, antara lain:

- a. Perencanaan, kegiatan merencanakan kebutuhan tenaga kerja sehingga sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- b. Pengorganisasian, kegiatan mengorganisasi kegiatan tenaga kerja dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi yang tertuang dalam analisis dan deskripsi pekerjaan.

- c. Pengarahan, kegiatan mengarahkan semua tenaga kerja agar mau bekerja dengan baik dan mampu bekerja sama.
- d. Pengendalian, kegiatan mengendalikan semua tenaga kerja agar mentaati semua aturan kerja yang diterapkan dalam organisasi.
- e. Pengadaan, kegiatan penarikan, seleksi dan penempatan tenaga kerja sesuai kebutuhan dan kemampuan perusahaan
- f. Pengkompensasian, kegiatan pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung kepada pekerja sebagai imbalan jasa yang diberikan perusahaan.
- g. Pengembangan, kegiatan meningkatkan keterampilan teknis, teoretis, konseptual dan moral pekerja melalui pendidikan atau pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini dan masa depan.
- h. Pengintegrasian, kegiatan menyatukan keinginan organisasi dan kebutuhan pekerja sehingga terciptanya kerja sama yang saling menguntungkan.
- i. Pemeliharaan, kegiatan memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental dan *loyalitas* pekerja agar mereka mau bekerja dengan baik sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- j. Pendisiplinan, kegiatan menyadarkan pekerja untuk mentaati peraturan-peraturan organisasi dengan norma-norma organisasi.
- k. Pemberhentian, kegiatan peutusan hubungan kerja baik atas keinginan perusahaan maupun atas keinginan pekerja itu sendiri

atau karena telah berakhirnya kontrak kerja, memasuki masa pensiun dan lain sebagainya.

3. Tujuan MSDM Dalam Sebuah Organisasi atau Perusahaan

Peran pentingnya Sumber Daya Manusia dalam organisasi adalah bahwa segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia yang dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara pribadi individu maupun di dalam organisasi. Sumber daya tersebut yaitu waktu, tenaga dan kemampuan manusia (baik daya pikir serta daya fisiknya) benar-benar dapat dimanfaatkan secara terpadu dan secara optimal bagi kepentingan organisasi. Sumber Daya Manusia sebagai faktor pertama dan utama dalam proses pembangunan dan pencapaian tujuan organisasi.

Tujuan organisasi ini tidak dapat diperoleh bila sumber daya manusia tidak memiliki kemampuan manajemen dan pemanfaatan meskipun fasilitas di dalam organisasi sudah lengkap baik teknologi, modal, ataupun sumber daya yang melimpah. Dengan demikian, sumber daya manusia dalam organisasi itu sangat diperlukan sebagai unsur utama dan unsur pengendali keberhasilan tujuan organisasi/perusahaan tersebut diadakan. Tujuan organisasi dicapai melalui proses kinerja SDM dalam mengelola sumber daya lain, dalam perusahaan terdapat SDM dengan keahlian dan kemampuan beraneka ragam, untuk itu seorang manajer harus mengelola bakat –

bakat yang ada dalam menghasilkan kualitas hasil output yang baik sesuai dengan sasaran dan tujuan organisasi baik jangka waktu cepat maupun lama.

Dipaparkan oleh Sinambela (2019:18) bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia mengembangkan dan bekerja melalui sistem *Human Resources Management* terpadu melalui lima area fungsional yaitu:

- a. *Staffing*, melibatkan analisis kerja, perencanaan sumber daya manusia, *recruitment* dan seleksi.
- b. Pengembangan sumber daya manusia, meliputi kegiatan pembinaan dan pelatihan, perencanaan karir, pengembangan organisasi, penilaian kinerja.
- c. Kompensasi dan *benefit*, meliputi sistem pemberian *reward* kepada karyawan yang berasaskan keadilan.
- d. Keamanan dan kesehatan, meliputi perlindungan pegawai dan kecelakaan yang diakibatkan pelaksanaan pekerjaan.
- e. Pegawai dan relasi kerja. Meliputi hubungan yang baik antara departemen yang membidangi sumber daya manusia dengan karyawan dan organisasi karyawan (serikat pekerja). Organisasi bisnis dituntut oleh hukum untuk mengakui serikat kerja.
- f. Riset sumber daya manusia, meliputi riset *Human Resources* yang menyangkut area fungsional dan lingkungan kerja. Riset ini

merupakan kunci penting untuk mengembangkan karyawan menjadi produktif dan puas.

2.1.2 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Secara teoritis pengertian kepuasan kerja telah dikemukakan oleh beberapa ahli. Salah satunya yaitu menurut 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. Sinambela (2019: 478) kepuasan kerja adalah sesuatu yang dirasakan karyawan yang dipengaruhi oleh faktor dari diri sendiri atau orang lain.

Menurut Sutrisno (2019: 74) menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Kemudian menurut Afandi (2018: 74) 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. Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang dirasakan oleh karyawan yang dipengaruhi oleh faktor dari diri

sendiri atau orang lain yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

2. Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Dimensi beserta indikator kepuasan kerja menurut Afandi (2018: 82) adalah sebagai berikut:

a. Pekerjaan

Indikator dari dimensi pekerjaan, yaitu:

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

b. Gaji atau upah

Indikator dari dimensi gaji atau upah, yaitu:

- 1) Kepuasan atas kesesuaian gaji dengan pekerjaan
- 2) Kesesuaian pemberian gaji yang diberikan oleh instansi sesuai dengan jadwal periodik

c. Promosi

Indikator dari dimensi promosi, yaitu:

- 1) Adanya kesempatan untuk mendapatkan pelatihan dan pengembangan karir.
- 2) Karyawan berlomba untuk mendapatkan promosi dari hasil evaluasi kerja.

d. Pengawas

Indikator dari dimensi pengawas:

- 1) Mendapatkan dukungan moril dari atasan.
- 2) Mendapat bantuan teknis dari atasan.

e. Rekan kerja

Indikator dari dimensi rekan kerja:

- 1) Kerja sama dalam tim.
- 2) Bersaing secara *sportif*.

3. Teori Kepuasan Kerja

Menurut Syafrina (2018: 87), mengemukakan ada empat macam teori tentang kepuasan kerja yaitu:

a. Teori Keseimbangan

Teori ini memaparkan bahwa tingkat kepuasan karyawan adalah hasil dari perbandingan antara input-outcome. Oleh karena itu, bila terdapat keseimbangan maka tingkat kepuasan karyawan akan meningkat.

b. Teori Perbedaan

Teori ini memaparkan bahwa jika yang diperoleh karyawan melebihi ekspektasi maka tingkat kepuasannya meningkat. Sebaliknya, apabila yang diperoleh karyawan tidak sesuai ekspektasi maka tingkat kepuasan karyawan menurun.

c. Teori Pemenuhan

Teori ini menyatakan bahwa pemenuhan atau tidaknya kebutuhan

karyawan mempengaruhi kepuasan karyawan. Oleh karena itu, jika kebutuhan terpenuhi maka tingkat kepuasan karyawan meningkat.

d. Teori Pandangan Kelompok

Teori ini menyatakan bahwa sudut pandang dan opini kelompok acuan di dalamnya juga mempengaruhi kepuasan karyawan agar terpenuhi.

4. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Adapun beberapa faktor yang dikemukakan oleh Sutrisno (2019:7) yaitu sebagai berikut:

a. Kesempatan untuk maju

Faktor ini mempengaruhi pengalaman dan pengembangan kemampuan dari ada tidaknya peluang selama kerja.

b. Keamanan kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja bagi pekerja karena lingkungan yang sehat dan aman sangat berpengaruh pada kinerja karyawan saat bekerja.

c. Kompensasi/Gaji

Kompensasi/gaji seringkali menjadi pemicu tingkat ketidakpuasan yang lebih sering, meskipun kebanyakan karyawan jarang mengungkapkan kepuasan kerja dari nominal uang yang diperoleh.

d. Perusahaan dan Manajemen

Faktor ini penentu utama dari kepuasan kerja karyawan sebab perusahaan dan manajemen harus mampu memfasilitasi situasi dan kondisi kerja yang stabil.

e. Pengawasan

Pengawasan dari atasan dan supervise yang buruk bisa memicu kehadiran dan *Turn Over*.

f. Faktor instrisik dari pekerjaan

Seragam yang ditetapkan dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Tingkat kesulitan dan keunggulan akan pekerjaan dapat memengaruhi tingkat kepuasan.

g. Kondisi kerja

Kondisi lingkungan pekerjaan ini mencakup kondisi lingkungan, kenyamanan kerja, kantin dan tempat parkir.

h. Aspek sosial dalam pekerjaan

Faktor ini adalah salah satu penentu tingkat kepuasan dalam bekerja meskipun sulit divisualisasikan.

i. Komunikasi

Komunikasi yang efektif antara karyawan dengan pihak atasan maupun dengan sesama karyawan adalah faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan dalam menyukai profesinya. Peran atasan dalam kepekaannya terhadap bawahan dapat mempengaruhi rasa puas dalam bekerja.

j. Fasilitas

Rasa puas dapat diperoleh jika fasilitas yang disediakan oleh perusahaan juga sesuai dengan standar suatu jabatan, baik fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, perumahan dan sebagainya.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018: 79), kepuasan kerja memiliki pengaruh sebagai berikut:

a. Terhadap produktifitas

Memiliki produktifitas yang tinggi dapat menimbulkan rasa puas bila karyawan memandang bahwa target perusahaan sebanding dengan apa yang mereka peroleh, yakni keadilan, kewajaran dan keunggulan dalam bekerja.

b. Ketidakhadiran

Ketidakhadiran cenderung menggambarkan rasa ketidakpuasan secara spontan.

c. Keluarnya pekerja

Ketidakpuasan dalam bekerja dapat terjadi bila karyawan *resign* dari perusahaan. Hal ini dapat menimbulkan perubahan pada ekonomi perusahaan.

d. Respon terhadap ketidakpuasan kerja

1) Keluar (*Exit*) yaitu berhenti dari pekerjaan bersamaan dengan menemukan pekerjaan lain.

2) Menyuarakan (*Voice*) yaitu mengungkapkan masukan dan keluhan serta membenahi keadaanya dengan membicarakan

masalah yang terjadi dengan atasan.

3) Mengabaikan (*Neglect*) yaitu sikap tidak menunjukkan profesional dengan memperburuk keadaan seperti tidak bertanggung jawab pada pekerjaan yang diberikan.

4) Kesetiaan (*Loyalty*) yaitu dedikasi karyawan untuk meningkatkan nilai perusahaan termasuk mengelola kritik yang ada diluar perusahaan.

6. Manfaat Kepuasan Kerja

Mengutip dari Nitisemito (2019: 89), suatu perusahaan memberikan berbagai manfaat yang mempengaruhi kepuasan kerja yakni sebagai berikut:

- a. Pekerjaan yang cepat tidak hanya meminimalisir beban kerja tetapi juga berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
- b. Masalah dapat berkurang jika risiko pekerjaan juga dikurangi, hal ini mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.
- c. Jumlah absensi biasanya timbul karena kepuasan karyawan yang rendah, oleh sebab itu jika kepuasan kerja karyawan meningkat sehingga memotivasi karyawan dalam meningkatkan performa kerjanya dan hal ini mengurangi jumlah absensi yang tinggi.
- d. Meminimalisir perpindahan karyawan mampu membuat karyawan merasa senang dengan pekerjaan yang dilakukan.

- e. Produktivitas kerja dapat ditingkatkan dengan adanya semangat kerja yang timbul pada diri sendiri maupun rekan kerja.

2.1.3 Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Salah satu tujuan utama seseorang menjadi karyawan suatu perusahaan karena adanya kompensasi yang diharapkan. Kompensasi itu merupakan aspek yang paling berarti baik bagi karyawan yang bersangkutan maupun bagi perusahaan tersebut. Sistem pemberian kompensasi merupakan faktor yang penting untuk menarik, memelihara, maupun mempertahankan karyawan bagi perusahaan yang bersangkutan. Kompensasi dapat bersifat finansial dan dapat juga bersifat nonfinansial. Pada umumnya istilah kompensasi sering disebut dengan istilah – istilah lain seperti gaji (*salary*), upah (*wage*) dan imbalan jasa (*remuneration*). Secara teoritik pendapat Afandi (2021: 191) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Akbar (2021: 125) kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (*return*) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian. Menurut Hasibuan (2020: 118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak

langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang 14 kartal kepada karyawan bersangkutan. Sedangkan kompensasi berbentuk barang, artinya kompensasi dibayar dengan barang.

Setuju dengan 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. Selanjutnya menurut Suwatno dan Priansa (2018: 220) “kompensasi mempunyai arti yang luas, selain terdiri dari gaji dan upah, dapat pula berbentuk fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, pakaian seragam, tunjangan kesehatan, tunjangan pangan dan masih banyak lagi yang lainnya yang dapat dinilai dengan uang serta cenderung diterima oleh karyawan secara tetap”. Kesimpulan yang diambil dari beberapa teori ahli diatas bahwa kompensasi merupakan pendapatan yang berupa gaji dan upah, tunjangan-tunjangan, fasilitas seperti barang langsung maupun tidak langsung yang diperoleh oleh karyawan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada perusahaan.

2. Dimensi dan Indikator Kompensasi

Elmi (2018: 93) menyatakan bahwa dimensi kompensasi yang

diberikan karyawan terbagi atas dua jenis, yakni kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung, yakni sebagai berikut:

a. Kompensasi langsung, merupakan pendapatan yang dibayarkan tepat waktu. Berikut, beberapa indikator dari kompensasi langsung, yaitu:

- 1) Gaji, adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada setiap karyawan setiap bulan atau minggu, sebagai tanda balas jasa dari perusahaan.
- 2) Insentif, adalah bentuk pendapatan tambahan yang diperoleh oleh karyawan atas performa kerjanya yang meningkat.
- 3) Bonus, merupakan sejumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan dengan memenuhi target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

b. Kompensasi tidak langsung, merupakan pemberian untuk karyawan diluar gaji bulanan yang bisa berupa dana ataupun fasilitas. Berikut, beberapa indikator dari kompensasi tidak langsung, yaitu:

- 1) Tunjangan, adalah balas jasa yang dibayarkan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan diluar gaji pokok, seperti biaya kesehatan, asuransi dan pensiun.
- 2) Asuransi, adalah sebuah jaminan yang ditawarkan oleh perusahaan untuk kesejahteraan karyawan, seperti asuransi jiwa, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan.

3) Cuti, adalah hak yang didapatkan oleh karyawan yang diberikan oleh perusahaan untuk tidak masuk kerja dalam waktu tertentu, seperti cuti tahunan, cuti sakit, cuti hamil, cuti kepentingan pribadi, cuti bersama.

4) Fasilitas, adalah segala bentuk layanan yang diperoleh oleh karyawan dari perusahaan untuk memudahkan dan meningkatkan performa kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan seperti, pelatihan, reward, atau penghargaan, alat kerja yang memadai serta tempat ibadah, kantin dan fasilitas kesehatan.

3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Besar kecilnya kompensasi yang didapatkan pasti dipengaruhi oleh beberapa faktor, karena hanya bergantung pada keputusan satu pihak yaitu perusahaan tanpa didasarkan pada pertimbangan yang rasional. Oleh sebab itu, ada beberapa pandangan bahwa besar kecilnya kompensasi akan selalu dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Menurut Hasibuan (2020: 127) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi, yakni:

a. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Dalam situasi ini, tingkat kompensasi akan lebih kecil jika penawaran kerja yang ada lebih besar daripada lowongan pekerjaan. Sebaliknya, jika terdapat lebih kecil penawaran kerja

dari pada lowongan pekerjaan kompensasi yang akan ditawarkan akan lebih besar.

b. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan

Dalam situasi ini, jika perusahaan memiliki kemampuan dan kesiediaan untuk memberikan kompensasi yang memadai, tingkat kompensasi cenderung menjadi tinggi. Sebaliknya, jika perusahaan tidak memiliki kemampuan dan kesiediaan untuk memberikan kompensasi yang baik maka, tingkat kompensasinya juga rendah.

c. Produktivitas Kerja Pegawai atau Karyawan

Dalam situasi ini, tingkat kompensasi akan semakin besar atau naik jika performa kerja yang dilakukan oleh karyawan baik. Sebaliknya, kompensasi yang didapatkan akan rendah dikarenakan performa kerja karyawan tersebut tidak baik.

d. Biaya Hidup

Dalam konteks ini, biaya hidup dapat juga menjadi faktor penentu dalam menentukan tingkat kompensasi. Jika biaya hidup di daerah tersebut tinggi maka tingkat pendapatan kompensasi juga akan tinggi begitupun dengan sebaliknya jika biaya hidup di daerah tersebut rendah, maka tingkat kompensasi kemungkinan akan lebih rendah.

e. Kondisi Perekonomian Nasional

Dalam konteks ini, tinggi atau rendahnya tingkat pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan kepada karyawan juga dapat disebabkan oleh kondisi perekonomian yang terjadi. Jika perekonomian sedang tinggi maka kompensasi yang akan diberikan pun akan tinggi, sebaliknya jika perekonomian sedang merosot maka kompensasi yang akan diberikan pun akan rendah.

Menurut Priansa (2018: 81) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kompensasi yaitu penawaran dan permintaan, serikat pekerja, kemampuan untuk membayar, produktivitas, biaya hidup dan pemerintah". Dalam menentukan tingkat kompensasi, pemerintah juga menetapkan tingkat upah minimum untuk setiap daerah kerja yang telah disesuaikan dengan biaya hidup yang ada dan perusahaan harus mematuhi program dari pemerintah tersebut. Dengan diberikannya kompensasi yang layak, maka karyawan akan dapat bekerja dengan optimal sehingga dengan kinerja karyawan yang baik tersebut maka tujuan pekerjaan akan tercapai sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

4. Tujuan Kompensasi

Tujuan kompensasi yang dipaparkan oleh Hasibuan (2020: 121) antara lain yaitu sebagai ikatan kerjasama, kepuasan kerja, motivasi, stabilitas karyawan, dan disiplin. Berikut penjabarannya:

- a. Ikatan Kerja Sama.

Dengan memberikan kompensasi kepada karyawan dapat terjadi adanya ikatan kerja sama antara perusahaan dengan karyawan. Dalam konteks ini, perusahaan bertanggung jawab untuk membayar karyawan sesuai dengan kesepakatan yang sudah saling disetujui dan karyawan harus mengerjakan tanggung jawab pekerjaannya dengan baik.

b. Kepuasan Kerja.

Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan adanya kemungkinan timbul rasa puas pada tersebut, apabila kompensasi yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan fisiknya, status sosial, dan kebutuhan ego.

c. Motivasi.

Karyawan akan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya apabila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan cukup besar.

d. Stabilitas Karyawan.

Stabilitas karyawan akan lebih terjamin apabila perusahaan memberikan kompensasi dengan adil dan layak.

e. Disiplin.

Dengan memberikan kompensasi yang cukup besar maka disiplin karyawan akan meningkat. Sehingga para karyawan akan menyadari tanggung jawabnya dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

5. Asas-Asas Kompensasi

Kompensasi yang baik haruslah seminimal mungkin mengurangi keluhan atau ketidakpuasan yang timbul dari pegawai. Menurut Sinambela (2018: 220) terdapat dua asas kompensasi, yaitu:

a. Asas Adil

Banyaknya kompensasi yang diberikan kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan, dan mematuhi persyaratan konsistensi internal.

b. Asas Layak dan Wajar

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tingkatan tersebut bersifat relative, dengan adanya penentuan besar kompensasi yang didasari oleh batas upah minimal yang sudah ditetapkan oleh pemerintah.

2.1.4 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu keadaan yang ada di sekitar area bekerja, seperti ruang bekerja, peralatan, siklus udara, dan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun rekan kerja. Menurut Affandi, (2021: 66) lingkungan kerja 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. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Rahmawati (2020: 7) bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun *nonfisik*, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Nitisemito (2019: 56) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sehingga segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang ditugaskan yang dapat mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mencapai hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja untuk mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang bebakan kepada karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi perusahaan (Afandi, 2018: 65).

Berdasarkan kajian yang dipaparkan sebelumnya, dapat disintesisikan bahwa lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di

lingkungan para pekerja baik yang berbentuk fisik maupun *nonfisik*, yang bisa mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja karyawan dalam mengerjakan tugas pekerjaannya untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

2. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2020: 55) menyatakan bahwa secara garis besar dimensi lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan terbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Pada lingkungan kerja fisik terdapat indikator, sebagai berikut:

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja.
2. Lingkungan perantara atau lingkungan yang mempengaruhi kondisi manusia secara temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja *non* fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja yang harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai tanpa saling instrik karena dapat

mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Pada lingkungan kerja fisik terdapat indikator, sebagai berikut:

1. Hubungan kerja dengan atasan.
2. Hubungan kerja sesama rekan kerja.
3. Hubungan kerja dengan bawahan.

3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018: 66) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja secara umum, yaitu:

a. Faktor Lingkungan Internal. Afandi (2018: 66) menyatakan bahwa faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi:

- 1) Rencana ruang kerja, meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.
- 2) Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan produser kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai.
- 3) Kondisi lingkungan kerja, penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai

sanga mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

4) Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*, dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat member privasi bagi pegawainya. Dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

b. Faktor Lingkungan Eksternal. Afandi (2018: 67) menyatakan bahwa faktor lingkungan eksternal adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

- 1) Pekerjaan yang berlebihan, Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap pegawai, sehingga hasil yang di dapat kurang maksimal.
- 2) Sistem pengawasan yang buruk, Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efesien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.
- 3) Frustrasi, Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai

dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi pegawai.

4) Perubahan-perubahan dalam segala bentuk, Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin organisasi.

5) Perselisihan antara pribadi dan kelompok, hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negative yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja, diantaranya: persaingan, masala status dan perbedaan antara individu.

4. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Enny (2019: 57) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan kepuasan kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Jadi bahwa pekerjaan diselesaikan sesuai standart yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan.

Dikatakan oleh Afandi (2018:65) bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

2.1.5 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja juga mempunyai peranan yang tidak kalah penting dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan karena tanpa adanya motivasi kerja dari para karyawan maka pekerjaan tersebut tidak akan terlaksana dengan baik dan lancar. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Suwanto (2020: 161) menanggapi motivasi yang dimaksud bahwa motivasi kerja suatu seperangkat kekuatan baik itu berasal dari dalam diri ataupun dari luar seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arahan, dengan jangka waktu tertentu dalam memandang pekerjaannya dan karyawan pun merasa puas jika hasil

pekerjaan sesuai dengan imbalan dari perusahaan secara lebih baik dan berkeadilan.

Menurut Taruh (2020: 3) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi. Didukung dengan Aulia (2019: 11) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah semangat yang muncul pada dalam diri seorang manusia yang mengarahkan dan menggerakkan perilaku. Motivasi merupakan dorongan, upaya dan keinginan yang ada pada diri manusia yang akan mengarahkan perilaku untuk melakukan tugas atau pekerjaan dengan baik, sedangkan kepuasan merupakan sikap yang menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan dan hasil yang didapatkan, Lantara (2019: 234). Dengan demikian motivasi kerja dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan semangat maupun dorongan dari dalam diri juga luar seseorang yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, dengan jangka waktu tertentu yang akan mengarahkan perilaku untuk melakukan tugas atau pekerjaan dengan baik sehingga merasa puas jika hasil pekerjaan sesuai dengan imbalan dari perusahaan secara lebih baik dan berkeadilan.

2. Dimensi Dan Indikator Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018: 29) dimensi dan indikator motivasi

kerja, sebagai berikut:

a. Balas jasa.

Balas jasa merupakan segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima karyawan karena jasa yang dilibatkan pada organisasi. Berikut tersapat indikator dari balas jasa, yaitu:

- 1) Pemberian hadiah atau *reward*.
- 2) Promosi jabatan.

b. Kondisi kerja.

Kondisi kerja adalah keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik. Berikut tersapat indikator dari kondisi kerja, yaitu:

- 1) Kondisi kerja yang menyenangkan.
- 2) Kondisi kerja yang nyaman, aman, dan bersih.

c. Fasilitas kerja.

Fasilitas kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Berikut tersapat indikator dari fasilitas kerja, yaitu:

1) Sarana yang memadai.

2) Prasarana yang memadai.

d. Prestasi kerja.

Prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk setiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain yang berbeda.

Berikut terdapat indikator dari prestasi kerja, yaitu:

1) Hasil kerja yang maksimal.

2) Pencapaian tugas yang ditargetkan.

e. Pengakuan dari atasan.

Pengakuan dari atasan meruokan pernyataan yang diberikan dari atasan apakah karyawannya sudah menerapkan motivasi yang telah diberikan atau ditolak, seperti:

1) Pujian atas keberhasilan karyawan.

2) Penilaian prestasi kerja karyawan.

3. Prinsip-Prinsip Motivasi

Menurut Afandi (2021:25) motivasi memiliki beberapa prinsip-prinsip sebagai berikut:

a. Prinsip Partisipasi

Prinsip partisipasi pada motivasi kerja adalah upaya yang perlu diberikan kepada karyawan yaitu berupa kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai perusahaan.

b. Prinsip Komunikasi

Prinsip komunikasi adalah segala sesuatu perlu melakukan komunikasi terutama yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas dan informasi yang jelas dengan begitu karyawan akan lebih mudah termotivasi dalam bekerja.

c. Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Prinsip dalam mengakui andil pada bawahan merupakan dengan mengakui adanya karyawan yang ikut andil dalam perusahaan mencapai tujuan. Dengan pengakuan tersebut karyawan dapat termotivasi.

d. Prinsip Pendelegasian Wewenang

Prinsip Pendelegasian merupakan adanya atasan yang memberikan wewenang kepada bawahannya (karyawan) untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaannya, hal ini tentunya dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk lebih percaya dengan kemampuannya.

e. Prinsip Memberi Perhatian

Prinsip memberi perhatian bagi perusahaan atau organisasi dapat memberikan perhatian terhadap karyawannya seperti mengingatkan mereka tentang kesehatan mereka harus lebih diprioritaskan atau sesekali menraktir atau mengajak makan para karyawannya ataupun dapat memberikan bonus atau uang

tambahan kepada karyawan, hal ini dapat membuat karyawan termotivasi untuk lebih bersemangat lagi dalam bekerja.

4. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Bagi setiap individu tentu memiliki motivasi yang mampu menjadi suatu kekuatan yang mampu memacu dan menumbuhkan semangat kerja didalam bekerja. Segala sesuatu tentunya memiliki faktor-faktor yang berpengaruh terlebih lagi bagi karyawan. Faktor-faktor tersebut dapat menjadi dorongan bagi setiap karyawan. Adapun faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja menurut Mangkunegara (2020: 104) mengemukakan bahwa pada dasarnya faktor-faktor motivasi dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik, yaitu:

a. Faktor Intrinsik

Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri seorang pegawai yang mendorong untuk berprestasi. Faktor intrinsik diantaranya:

1) Prestasi

Prestasi merupakan capaian yang diraih di dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, masing-masing atas kecakapan, usaha, dan kesempatan yang dimiliki oleh pegawai. Prestasi pegawai, merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab

masingmasing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dari uraian di atas, maka tampak jelas bahwa peranan motivasi dalam menunjang pemenuhan kebutuhan berprestasi sangat besar, atau dengan kata lain motivasi mempunyai hubungan yang positif terhadap produktivitas kerja.

2) Pengakuan

Pengakuan merupakan keadaan seseorang yang ingin diakui keberadaannya dan pengakuan yang diberikan oleh pimpinan di tempat mereka bekerja. Baik pengakuan atas status maupun hasil kerja yang telah dicapai dengan berbagai cara, yaitu; langsung menyatakan keberhasilan di tempat pekerjaannya, lebih baik dilakukan sewaktu ada orang lain, surat penghargaan, memberi hadiah berupa uang tunai, memberikan medali, surat penghargaan dan hadiah uang tunai, memberikan kenaikan gaji promosi.

3) Tanggung Jawab

Tanggung Jawab dapat diartikan dimana pegawai dapat menyelesaikan seluruh pekerjaannya sesuai dengan aturan dan instruksi yang telah diberikan dengan baik. Semakin tinggi kedudukan seorang pegawai maka juga memiliki tanggung jawab yang besar tetapi dengan tanggung jawab yang ada pegawai akan berusaha untuk melaksanakan seluruh tanggung jawab yang diberikan dari pimpinan.

4) Pengembangan potensi individu (*advancement*)

Pengembangan potensi individu merupakan peluang yang dimiliki pegawai untuk maju dan berkembang dalam pekerjaannya, seperti kenaikan jabatan, promosi, dan lain-lain. Pengembangan potensi individu terutama terkait penggunaan teknologi informasi, hal tersebut disebabkan karena mereka menyadari pengembangan potensi diri sangat penting demi peningkatan kinerja.

b. Faktor Ekstrinsik

Ekstrinsik adalah faktor yang timbul dari luar diri pegawai yang mampu mempengaruhi motivasi kerja seseorang pegawai, faktor ekstrinsik antara lain:

1) Pendapatan

Pendapatan merupakan suatu bentuk imbalan yang diberikan berupa uang atas hasil kerja pegawai. Pemberian gaji yang baik harus disesuaikan dengan beban kerja pegawai itu sendiri. Pemberian upah/gaji untuk memenuhi kebutuhan fisik minimal maupun kebutuhan hidup minimal. Motivasi dalam organisasi salah satunya berasal dari pemimpin. Karena suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian ditentukan oleh pemimpin. Suatu ungkapan yang mengatakan bahwa pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan, merupakan

ungkapan yang mendudukkan posisi pemimpin dalam suatu organisasi pada suatu posisi yang terpenting. Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap pegawai terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar rekan kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan sebagainya. Dapat dikatakan pula bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhinya keinginan dan kebutuhan pegawai melalui kegiatan bekerja. Kebutuhan merupakan salah satu faktor yang penting untuk memotivasi pegawai karena sebagai manusia pasti memiliki aneka kebutuhan primer dan sekunder. Pegawai akan termotivasi jika kebutuhannya terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan maka akan timbul kepuasan kerja yang berdampak positif pada produktivitas kerja pegawai pada organisasi.

2) Kondisi Kerja

Kondisi kerja merupakan keadaan tempat pegawai bekerja baik dari segi aspek fisik, psikologi, peraturan yang berlaku yang dirasakan oleh pegawai yang berdampak pada kepuasan kerja dan produktivitas pegawai. Tingkat kehadiran akan mempengaruhi dari semangat kerja pegawai, dengan adanya semangat kerja maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dengan baik.

3) Supervisi

Supervisi yang baik berfungsi untuk memberikan pengarahan, membimbing kerja para pegawai dengan tepat, agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, posisi supervisi sangat dekat dengan pegawai, dan selalu memperhatikan para pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

5. Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan motivasi atau motivasi sumber daya manusia adalah membantumemastikan bahwa organisasi mempunyai orang-orang ahli dan berpengetahuanyang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi bertujuan untuk mendorong karyawan untuk memperoleh tingkat kinerja yang diinginkan perusahaan. Menurut Hasibuan (2019: 146) adapun yang menjadi tujuan dari motivasi kerja sebagai berikut:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan dan kedisiplinan karyawan.
- c. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- e. Mempertinggi tingkat tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya.

- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- h. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.

2.2 Landasan Empiris (Penelitian Terdahulu)

Dalam penelitian ini penulis mencari sumber – sumber lain dari berbagai sumber informasi penelitian yang berkaitan dengan judul. Baik jurnal maupun skripsi yang sudah ada sebelumnya, dengan tujuan ingin mengetahui serta membandingkan hasil yang diperolehnya sebagai bahan pertimbangan dan landasan teori-teori yang akan digunakan dalam penulisan skripsi ini. Adapun salah satu penelitian yang diambil adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| No | Nama Peneliti/ Tahun/ Judul | Variabel Penelitian | Metode/ Alat Analisis | Hasil |
|----|--|--|--|--|
| 1. | Febry Erfin Ardianti, Nurul Qomariah, Yohanes Gunawan Wibowo Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Sumber Alam Santoso Pratama Karangsari Banyuwangi | Kepuasan Kerja: a. Work It Self. b. Gaji. c. Atasan. d. Rekan Kerja. Motivasi: a. <i>Need of Achaivement</i> b. <i>Need of Power.</i> c. <i>Need of Affilation.</i> Kompensasi: Langsung: a. Gaji. b. Upah. | Kuantitatif Regresi Linear Berganda | Variabel motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signitifikan terhadap variabel kepuasan kerja. |

| | | | | |
|----|--|--|--|---|
| | Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia Vol: 8 No: 1 Tahun: 2018 | c. Tunjangan. d. Insentif. Tidak Langsung: a. Pensiun Penuh. b. Pensiun Dini. c. Pesangon. Lingkungan Kerja: a. Lingkungan Fisik. b. Lingkungan Non Fisik. | | |
| 2. | Hendro Tamali dan Adi Munasip/ 2019/ Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. Pelindo (Persero) Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol. 2 No. 1 Maret 2019, 55-68 ISSN 2623-2634 | Kepuasan Kerja: a. Kedisiplinan b. Moral Kerja c. <i>Turn Over</i> Kompensasi: a. Gaji b. Upah c. Insentif d. Tunjangan e. Fasilitas Kepemimpinan: a. Inovator b. Komunikator c. Motivator d. Kontroler Lingkungan Kerja: a. Penerangan b. Kebisingan c. Suhu Udara d. Ruang gerak e. Pewarnaan f. Keamanan | Kuantitatif Regresi Linear Berganda | Secara parsial kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan secara simultan kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. |
| 3. | Tine Yuliantini dan Reza Santoso/ 2020/ Pengaruh, Lingkungan | Kepuasan Kerja: a. Pekerjaan itu sendiri. b. Gaji/Upah. | Statistik deskriptif kuantitatif dan statistik | Lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh |

| | | | | |
|----|---|---|---|--|
| | <p>Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Travelmart Jakarta Pusat</p> <p>Jurnal Manajemen, Vol. 16 No. 2 Juli 2020</p> <p>p-ISSN-0215-143X e-ISSN-2797-8966</p> | <p>c. Kesempatan Promosi. d. Pimpinan. e. Rekan Kerja.</p> <p>Lingkungan Kerja:</p> <p>a. Lingkungan kerja fisik. b. Lingkungan Kerja nonfisik.</p> <p>Motivasi Kerja:</p> <p>a. Faktor Intrinsik. b. Faktor Ekstrinsik.</p> <p>Disiplin Kerja:</p> <p>a. Tujuan disiplin kerja. b. Faktor pendukung disiplin. c. Faktor penentu disiplin.</p> | <p>inferensial dengan <i>component</i> atau <i>Variance-Based Structural Equation Modeling</i> (SEM).</p> | <p>positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.</p> |
| 4. | <p>Gabriel Ginting Valentine Siagian/2021/ Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Advent Air Bersih Medan saat Pandemi Covid-19</p> <p>Jurnal Ilmiah Manajemen Ubraha</p> | <p>Kepuasan Kerja:</p> <p>a. Kerja itu sendiri. b. Tanggung jawab.</p> <p>Motivasi:</p> <p>a. Motivasi untuk berprestasi. b. Motivasi untuk berkuasa c. Motivasi untuk berafiliasi.</p> <p>Lingkungan Kerja:</p> <p>a. Kondisi Kerja.</p> | <p>Kuantitatif Regresi Linear Berganda.</p> | <p>Secara parsial, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.</p> <p>Secara simultan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh</p> |

| | | | | |
|----|---|--|---|--|
| | No: 2 Vol: 3 Tahun: 2021 | b. Fasilitas Kerja. c. Peraturan Kerja. | | positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. |
| 5. | Nona Aprilla dan Ismail Razak Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kreasi Cipta Aksesdasisindo, Jakarta Jurnal Ekonomi dan Industri Vol: 22 No: 2 Tahun: 2021 | Kepuasan Kerja: a. <i>Work It Self</i> . b. <i>Reward/gaji</i> . c. Kondisi Kerja yang mendukung. d. Atasan. Komunikasi: a. Vertikal. b. Horizontal. c. Diagonal. Lingkungan Kerja: a. Lingkungan Fisik. b. Lingkungan NonFisik. Beban Kerja: a. Kondisi pekerjaan. b. Penggunaan waktu kerja. a. c. Target kerja yang harus dicapai. | Kuantitatif Regresi Linier Sederhana dan Berganda. | Komunikasi, lingkungan kerja, dan beban kerja positif dan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. |
| 6. | Agung Aditya Saputra/2022/ Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Modern Panel Indonesia | Kepuasan Kerja: a. Pekerjaan. b. Upah. c. Promosi. d. Pengawas. e. Rekan Kerja Kompensasi: a. Gaji b. Upah c. Insentif d. Tunjangan | Kuantitatif Regresi Linear Berganda | Kompensasi dan beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan |

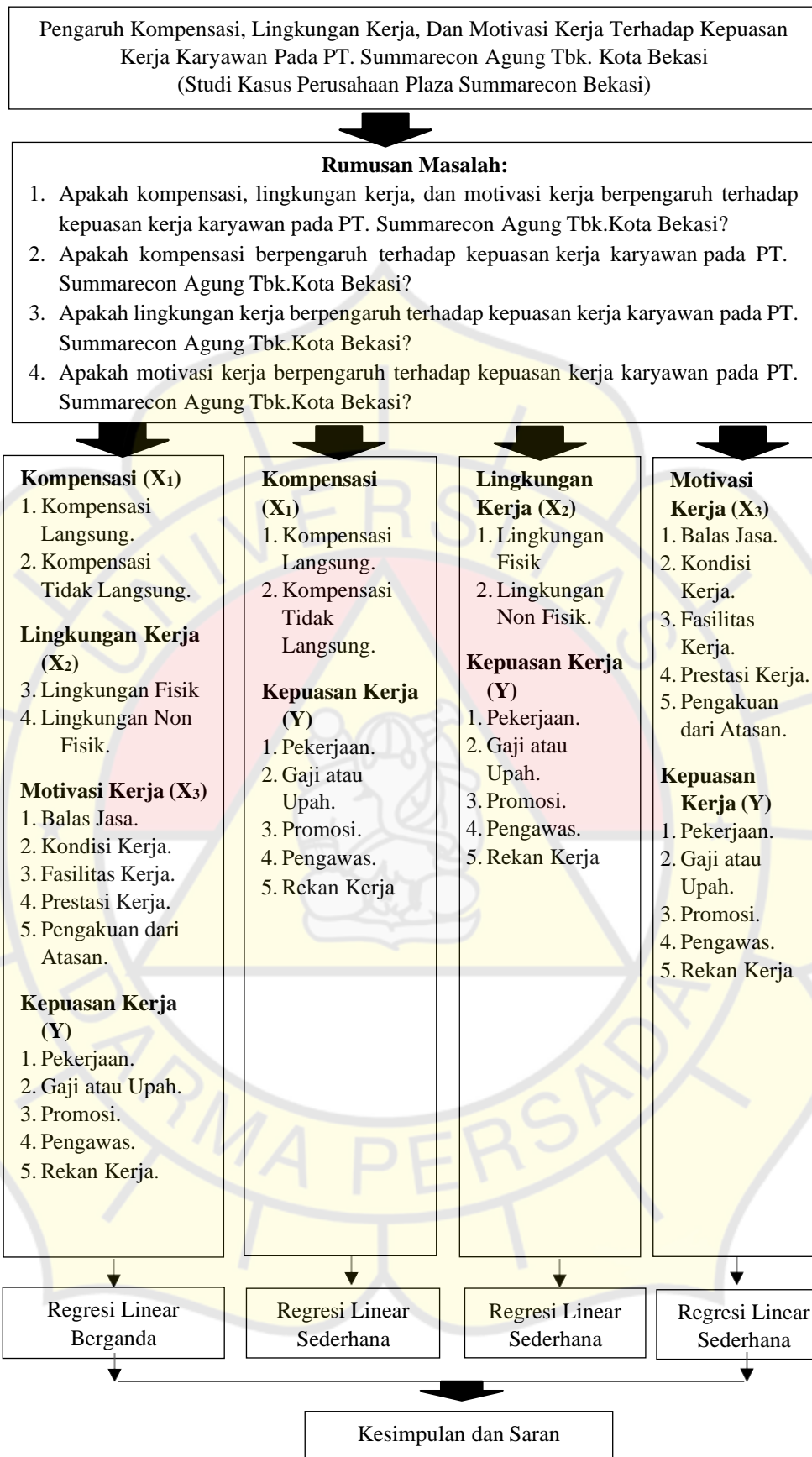
| | | | | |
|----|---|---|--|---|
| | <p><i>Technomedia Journal</i>, Vol: 7 No: 1 1 Agustus 2022</p> <p>p-ISSN: 2620-3383 e-ISSN: 2528-6544</p> | <p>e. Fasilitas sarana dan prasarana</p> <p>Lingkungan Kerja:</p> <p>a. Penerangan b. Temperatur c. Kelembapan d. Sirkulasi Udara</p> <p>Beban Kerja:</p> <p>a. Kondisi Pekerjaan. b. Penggunaan Waktu Kerja. c. Target yang harus dicapai.</p> | | <p>terhadap kepuasan kerja.</p> |
| 7. | <p>Joshua Rudy Imbang, Rita N. Taroreh dan Rudie Y. Lumantow/ 2022/ Pengaruh Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sekolah Tinggi Ilmu Bahasa Asing (STIBA) Teling Manado</p> <p>Jurnal EMBA ISSN 2303-1174 No: 3 Juli 2022 Vol: 10 Tahun: 2022</p> | <p>Kepuasan Kerja:</p> <p>a. Pekerjaan itu sendiri. b. Promosi. c. Pengawasan d. Rekan Kerja</p> <p>Kompensasi:</p> <p>a. Gaji b. Insentif c. Tunjangan d. Fasilitas</p> <p>Komunikasi:</p> <p>a. Komunikasi kebawah. b. Komunikasi keatas c. Komunikasi kesamping</p> | <p>Kuantitatif</p> <p>Regresi Linear Berganda.</p> | <p>Komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan</p> <p>Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.</p> <p>Komunikasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.</p> |

Sumber: Data diolah oleh penulis 2023

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan alur dari sebuah gambaran penelitian yang dibuat untuk memudahkan penulis dalam memahami apa yang akan disampaikan. Menurut Sugiyono (2019: 95), merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Adapun tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Summarecon Bekasi Tbk. serta apakah pengaruh yang paling dominan dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Summarecon Bekasi Tbk. Berdasarkan penjelasan diatas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Sumber: Data diolah oleh penulis tahun 2023

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Sugiyono (2019: 99) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam sebuah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan berdasarkan pada teori-teori yang relevan dan belum berdasarkan pengumpulan data. Sehubungan dengan permasalahan yang telah dikemukakan dan kemudian memperhatikan telaah pustaka serta teori-teori yang ada, maka penulis dapat mengemukakan hipotesis sebagai jawaban sementara dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Ha: Terdapat pengaruh antara kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh Variabel Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Ha: Terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Ha: Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

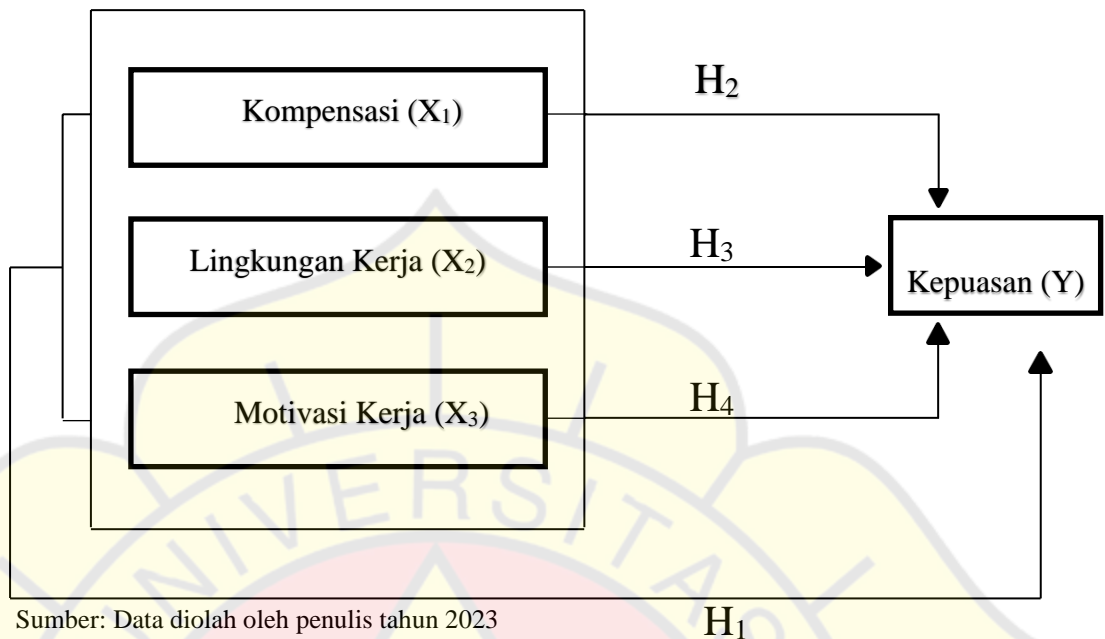
4. Pengaruh Variabel Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

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

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

2.5 Paradigma Penelitian

Hipotesis yang di tetapkan sebelumnya, dapat dijelaskan dengan pradigma penelitiannya yang menunjukkan hubungan antara variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut Sugiyono (2018: 42) “Paradigma penelitian diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel 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 statistik yang akan digunakan”. Berikut adalah gambar paradigma penelitian yang terdiri dari tiga variabel independen dan satu variabel dependen melalui gambar sebagai berikut:



Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

Pada gambar diatas menjelaskan mengenai hubungan antara variabel dimana terdapat tiga variabel independen yakni kompensasi (X₁), lingkungan kerja (X₂), motivasi kerja (X₃) dan satu variabel dependen yakni kepuasan (Y), dimana kompensasi (X₁), lingkungan kerja (X₂), motivasi kerja (X₃) mempengaruhi kepuasan (Y) secara parsial atau individu dengan rumusan persamaan regresi : $Y = a + bX$. Berikutnya kompensasi (X₁), lingkungan kerja (X₂), motivasi kerja (X₃) mempengaruhi kepuasan (Y) secara bersama-sama dengan rumusan persamaan regresi : $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$.