

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan kumpulan individu yang memegang peranan krusial dalam mengarahkan dan membentuk jalannya suatu organisasi atau perusahaan. Analoginya, SDM dapat dianggap sebagai aset berharga yang membutuhkan perhatian dan pengembangan kontinu dalam hal kemampuan dan keterampilan mereka. Dalam pandangan Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia (MSDM) bukan hanya sekadar rangkaian tugas administratif, melainkan sebuah disiplin ilmu yang kompleks dan seni yang melibatkan orkestrasi strategis berbagai peran untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi tenaga kerja dalam mencapai beragam tujuan, mulai dari tujuan perusahaan itu sendiri hingga mencapai kesejahteraan masyarakat yang lebih luas.

Perspektif Hasibuan (2019) membahas MSDM sebagai disiplin ilmu, menyoroti kompleksitas dan kedalaman pengetahuan yang diperlukan dalam mengelola SDM. Disiplin ini bukan hanya berurusan dengan aspek-aspek administratif semata, melainkan mencakup pemahaman mendalam terhadap psikologi, sosial, dan ekonomi yang membentuk dinamika kerja manusia dalam suatu organisasi. Oleh

karena itu, MSDM bukan hanya berkaitan dengan pengelolaan formalitas sumber daya manusia, tetapi juga mencakup pemahaman mendalam terhadap motivasi, perilaku, dan perkembangan karir individu.

Selain itu, pandangan Hasibuan (2019) memberikan gambaran bahwa MSDM bukanlah sekadar suatu tugas rutin, melainkan suatu seni yang melibatkan orkestrasi strategis. Artinya, manajer SDM harus mampu merancang dan melaksanakan kebijakan-kebijakan yang tidak hanya mendukung operasional sehari-hari perusahaan, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian visi, misi, dan tujuan jangka panjang. Keterlibatan manusia dalam perusahaan tidak dapat dianggap sebagai suatu aspek statis; sebaliknya, mereka adalah elemen dinamis yang memerlukan strategi yang inovatif dan adaptif untuk memastikan kontribusi maksimal terhadap kesuksesan perusahaan.

Peran strategis MSDM juga ditekankan oleh Hasibuan (2019), mengacu pada fungsi-fungsi kritis yang harus dijalankan oleh manajer SDM. Ini mencakup perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, serta evaluasi kinerja. Masing-masing dari fungsi ini memiliki dampak langsung pada kinerja karyawan dan, secara keseluruhan, pada pencapaian tujuan perusahaan. Perencanaan tenaga kerja, sebagai contoh, melibatkan analisis kebutuhan tenaga kerja jangka panjang dan jangka pendek, sementara rekrutmen dan

seleksi melibatkan pemilihan individu yang memiliki keterampilan dan kualifikasi sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Dalam kerangka ini, Hasibuan (2019) menjelaskan bahwa MSDM juga harus mampu mengintegrasikan tujuan organisasi, kebutuhan karyawan, dan dampaknya pada masyarakat. Hal ini menunjukkan bahwa MSDM tidak hanya berfokus pada tujuan bisnis, tetapi juga memperhitungkan dampaknya terhadap keberlanjutan dan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan. Kesadaran akan tanggung jawab sosial perusahaan, etika bisnis, dan kontribusi positif terhadap masyarakat merupakan elemen penting dari seni MSDM.

Dengan demikian, perspektif Hasibuan (2019) memberikan gambaran komprehensif mengenai kompleksitas MSDM sebagai disiplin ilmu dan seni. Ini mengakui bahwa pengelolaan SDM bukanlah tugas sederhana, melainkan memerlukan pemahaman mendalam, inovasi, dan strategi yang diselaraskan dengan visi dan nilai-nilai perusahaan. Dalam konteks ini, MSDM tidak hanya menjadi bagian dari tata kelola perusahaan, tetapi juga menjadi faktor yang merangsang pertumbuhan, inovasi, dan dampak positif pada masyarakat secara keseluruhan..

Sejalan dengan perspektif Schuker dan Jackson sebagaimana dikutip dalam Sinambela (2019:3), manajemen sumber daya manusia dianggap sebagai pencapaian penting bagi sebuah organisasi. Mengingat penafsiran di atas, dapat ditegaskan bahwa pengelolaan

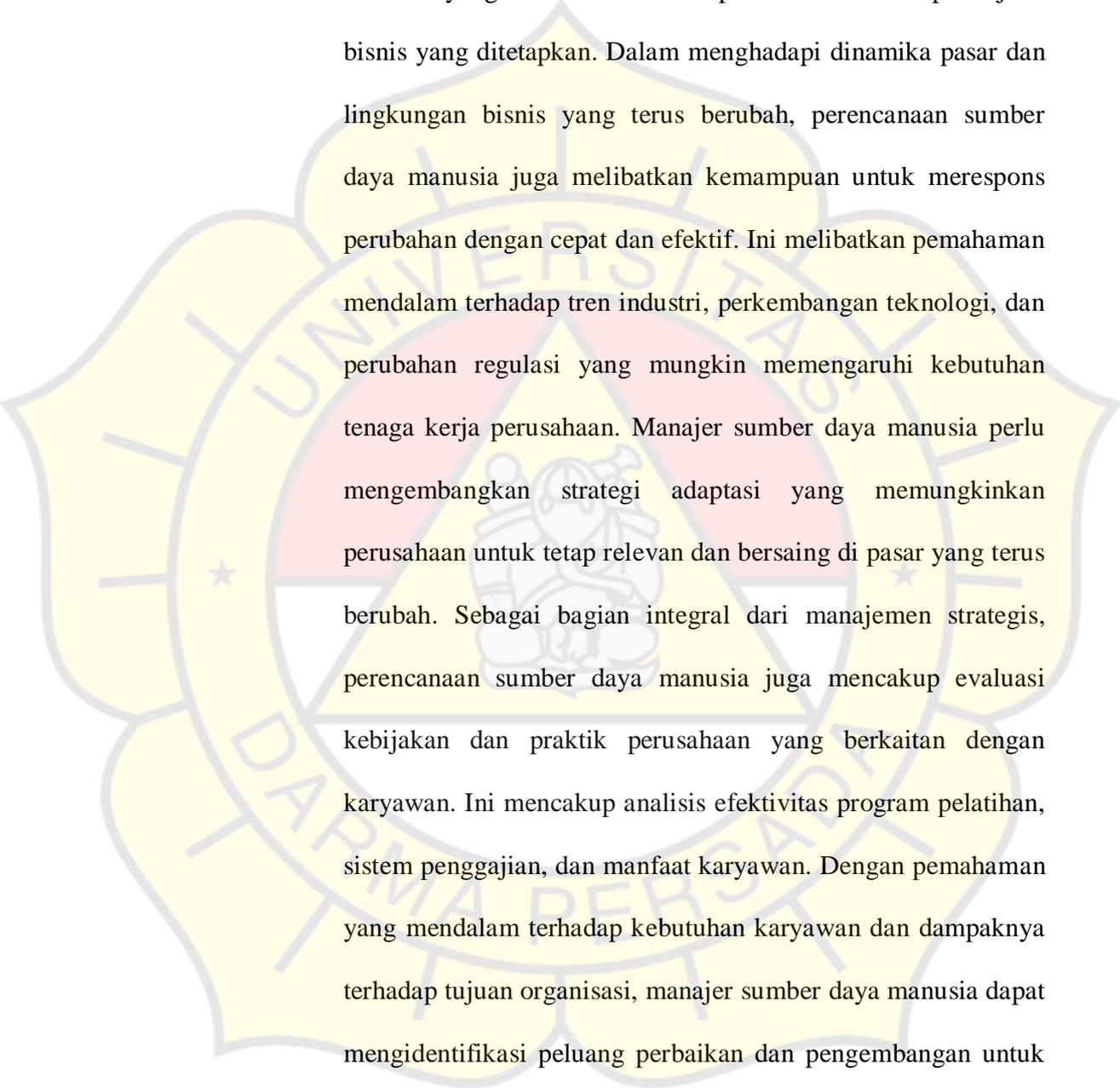
sumber daya manusia merupakan suatu ilmu pengetahuan dan seni, yang mencakup spektrum kegiatan seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, pengintegrasian, pengembangan, dan banyak lagi.

### **2.1.2 Fungsi – Fungsi Sumber Daya Manusia**

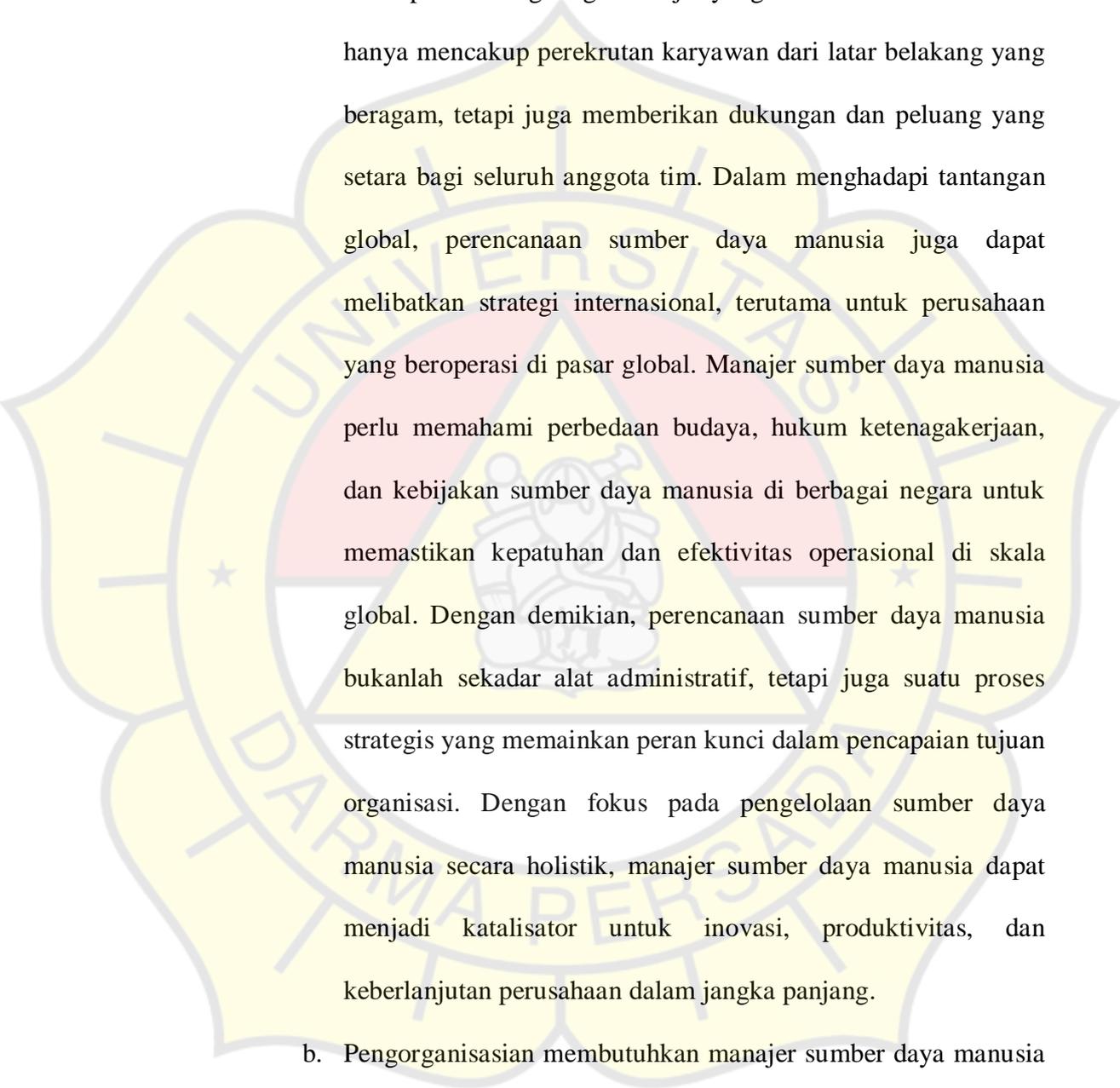
Dalam administrasi dan pengawasan sumber daya manusia dalam suatu organisasi, Hasibuan (2018) mengidentifikasi dua fungsi utama manajemen sumber daya manusia:

#### **1. Fungsi Manajerial**

- a. Perencanaan sumber daya manusia merupakan suatu aspek penting dalam tugas dan tanggung jawab manajer sumber daya manusia. Tugas ini melibatkan pengembangan dan pelaksanaan strategi perencanaan tenaga kerja yang dilakukan secara cermat dan efisien. Fokus utamanya adalah menyelaraskan kebutuhan tenaga kerja dengan tujuan dan visi organisasi, dengan tujuan mencapai keseimbangan optimal antara jumlah karyawan, keterampilan, dan kapabilitas yang dibutuhkan untuk mendukung berbagai aspek operasional dan pertumbuhan perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia bukanlah sekadar pengelolaan jumlah karyawan, tetapi juga melibatkan aspek strategis yang berhubungan dengan pengembangan sumber daya manusia, rekrutmen, pelatihan, dan retensi bakat. Manajer sumber daya manusia bertanggung jawab untuk



mengidentifikasi kebutuhan jangka panjang dan jangka pendek perusahaan, serta memastikan ketersediaan sumber daya manusia yang memadai dan kompeten untuk mencapai tujuan bisnis yang ditetapkan. Dalam menghadapi dinamika pasar dan lingkungan bisnis yang terus berubah, perencanaan sumber daya manusia juga melibatkan kemampuan untuk merespons perubahan dengan cepat dan efektif. Ini melibatkan pemahaman mendalam terhadap tren industri, perkembangan teknologi, dan perubahan regulasi yang mungkin memengaruhi kebutuhan tenaga kerja perusahaan. Manajer sumber daya manusia perlu mengembangkan strategi adaptasi yang memungkinkan perusahaan untuk tetap relevan dan bersaing di pasar yang terus berubah. Sebagai bagian integral dari manajemen strategis, perencanaan sumber daya manusia juga mencakup evaluasi kebijakan dan praktik perusahaan yang berkaitan dengan karyawan. Ini mencakup analisis efektivitas program pelatihan, sistem penggajian, dan manfaat karyawan. Dengan pemahaman yang mendalam terhadap kebutuhan karyawan dan dampaknya terhadap tujuan organisasi, manajer sumber daya manusia dapat mengidentifikasi peluang perbaikan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan. Selain itu, perencanaan sumber daya manusia juga terkait erat dengan konsep diversifikasi dan inklusivitas di tempat kerja. Manajer



sumber daya manusia perlu memastikan bahwa perencanaan tenaga kerja mencerminkan keberagaman masyarakat dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif. Hal ini tidak hanya mencakup perekrutan karyawan dari latar belakang yang beragam, tetapi juga memberikan dukungan dan peluang yang setara bagi seluruh anggota tim. Dalam menghadapi tantangan global, perencanaan sumber daya manusia juga dapat melibatkan strategi internasional, terutama untuk perusahaan yang beroperasi di pasar global. Manajer sumber daya manusia perlu memahami perbedaan budaya, hukum ketenagakerjaan, dan kebijakan sumber daya manusia di berbagai negara untuk memastikan kepatuhan dan efektivitas operasional di skala global. Dengan demikian, perencanaan sumber daya manusia bukanlah sekadar alat administratif, tetapi juga suatu proses strategis yang memainkan peran kunci dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan fokus pada pengelolaan sumber daya manusia secara holistik, manajer sumber daya manusia dapat menjadi katalisator untuk inovasi, produktivitas, dan keberlanjutan perusahaan dalam jangka panjang.

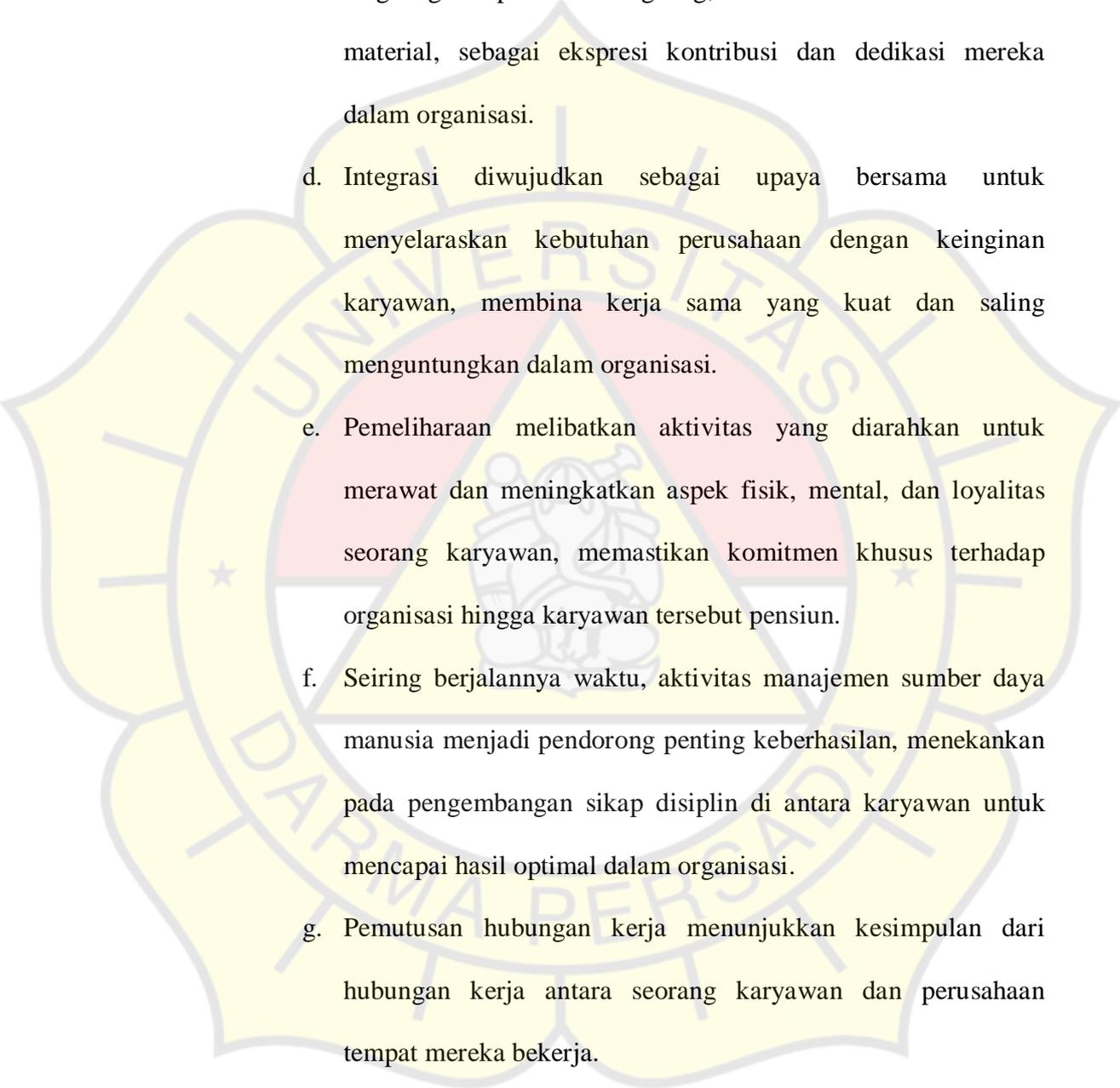
- b. Pengorganisasian membutuhkan manajer sumber daya manusia untuk mengembangkan rencana yang komprehensif untuk kegiatan perusahaan dan memastikan kelancaran koordinasi operasi. Ini termasuk mengawasi tugas-tugas seperti pembagian

kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, dan integrasi ke dalam bagan struktur organisasi.

- c. Pengarahan memerlukan keterampilan manajer personalia untuk melaksanakan dan memandu aktivitas seluruh karyawan, mendorong kolaborasi yang efektif dan efisien dalam organisasi perusahaan.
- d. Pengendalian menuntut seorang karyawan di departemen sumber daya manusia mengarahkan dan mengawasi aktivitas karyawan selaras dengan peraturan perusahaan, memastikan kepatuhan terhadap agenda kerja yang ditetapkan. Hal ini, pada gilirannya, mencegah kesalahan dan mendorong peningkatan dan perbaikan terus-menerus terhadap rencana kegiatan organisasi yang ada.

## 2. Fungsi Operasional

- a. Rekrutmen melibatkan proses rumit untuk memperoleh, memilih, menempatkan, menyesuaikan, dan melantik karyawan yang selaras dengan kebutuhan spesifik perusahaan atau organisasi, yang pada akhirnya berkontribusi pada realisasi tujuan organisasi.
- b. Pengembangan mencakup peningkatan keterampilan karyawan secara sistematis, yang mencakup aspek teknis, konseptual, teoritis, dan moral melalui penyediaan inisiatif pendidikan dan pelatihan.

- 
- c. Kompensasi merupakan sarana untuk mengakui dan memberi penghargaan kepada karyawan atas jasa mereka, baik secara langsung maupun tidak langsung, melalui insentif moneter atau material, sebagai ekspresi kontribusi dan dedikasi mereka dalam organisasi.
  - d. Integrasi diwujudkan sebagai upaya bersama untuk menelaraskan kebutuhan perusahaan dengan keinginan karyawan, membina kerja sama yang kuat dan saling menguntungkan dalam organisasi.
  - e. Pemeliharaan melibatkan aktivitas yang diarahkan untuk merawat dan meningkatkan aspek fisik, mental, dan loyalitas seorang karyawan, memastikan komitmen khusus terhadap organisasi hingga karyawan tersebut pensiun.
  - f. Seiring berjalannya waktu, aktivitas manajemen sumber daya manusia menjadi pendorong penting keberhasilan, menekankan pada pengembangan sikap disiplin di antara karyawan untuk mencapai hasil optimal dalam organisasi.
  - g. Pemutusan hubungan kerja menunjukkan kesimpulan dari hubungan kerja antara seorang karyawan dan perusahaan tempat mereka bekerja.

### **2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Sunarto (2018:1), tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah:

1. Mencapai dan mempertahankan etika kerja yang ditandai dengan kompetensi tinggi, antusiasme yang intens, dan dapat dipercaya dalam organisasi.
2. Memperoleh dan meningkatkan kualitas tenaga kerja organisasi, terlihat melalui dedikasi, kemampuan, dan keterampilan yang ditunjukkan dalam pelaksanaan operasi kerja.
3. Merumuskan metodologi rekrutmen dan seleksi yang efektif selaras dengan mekanisme yang telah ditetapkan. Proses rekrutmen dan seleksi menggabungkan sistem penggajian dan diinformasikan oleh insiden yang berkaitan dengan kinerja setiap karyawan.
4. Menumbuhkan rasa tanggung jawab pada karyawan, mengubah mereka menjadi pemangku kepentingan dengan nilai-nilai, peran, dan peluang yang diakui untuk pengembangan dalam organisasi, menumbuhkan kepercayaan bersama.
5. Membina lingkungan kerja tim yang kolaboratif dan fleksibel yang reseptif terhadap pengembangan berkelanjutan.

## **2.2 Lingkungan Kerja**

### **2.2.1 Definisi Lingkungan Kerja**

Menurut Afandi (2018:65), lingkungan kerja terdiri dari seluruh elemen di sekitar karyawan yang mungkin mempengaruhi cara mereka menjalankan tugasnya, seperti adanya AC di dalam ruangan dan pencahayaan yang terawat baik. Menurut Nitisemito, sebagaimana tercantum dalam Faida (2019:108), lingkungan kerja mencakup segala

hal di sekitar karyawan yang berdampak pada penyelesaian tugas. Dari perspektif Sedarmayanti (2017:23), lingkungan kerja adalah seperangkat aturan di mana berbagai tim bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan yang sejalan dengan visi dan misi perusahaan.

Sebagaimana dinyatakan dalam definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mencakup semua elemen di sekitar karyawan atau pekerja yang berpotensi berdampak negatif terhadap kinerja mereka di tempat kerja selama penyelesaian tugas.

### **2.2.2 Faktor – Faktor Lingkungan Hidup**

Sesuai Afandi (2018:66), terdapat dua faktor menyeluruh yang membentuk lingkungan kerja: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikologis:

1. Faktor fisik lingkungan kerja, sebagaimana dijelaskan oleh Afandi (2018:66), berkaitan dengan lingkungan sekitar yang dekat dengan pekerja. Kondisi dalam lingkungan kerja yang dapat berdampak pada kinerja karyawan meliputi:
  - a. Penataan dan tata letak peralatan kerja di ruang kerja, seperti yang ditunjukkan oleh Afandi (2018:66), berdampak signifikan terhadap kenyamanan dan estetika lingkungan kerja seorang karyawan.
  - b. Desain pekerjaan, yang mencakup peralatan dan prosedur kerja, dapat mempengaruhi kesehatan dan hasil kerja karyawan jika

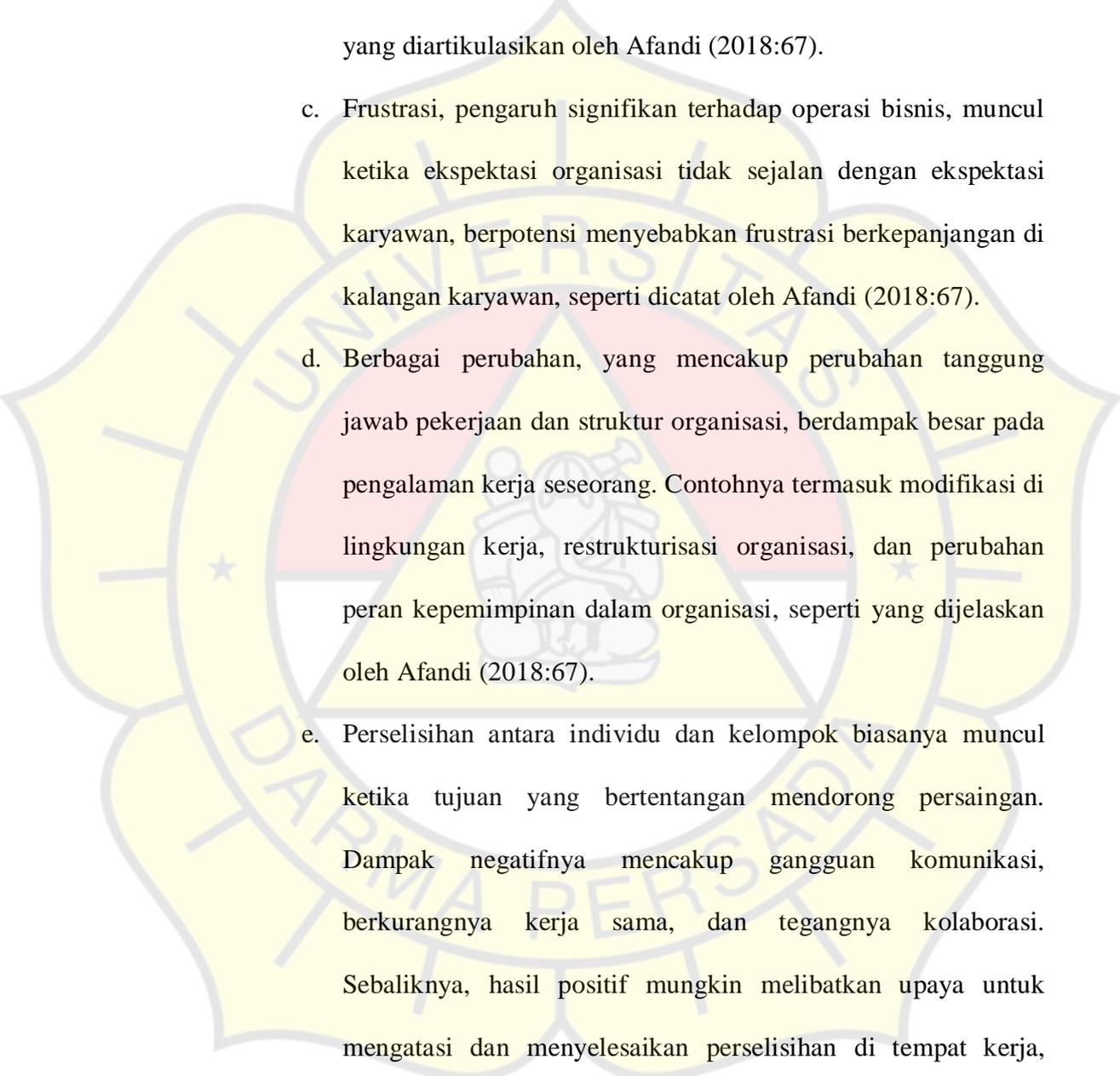
peralatan tersebut tidak sesuai dengan pekerjaan, seperti yang disoroti oleh Afandi (2018:66).

c. Kondisi dalam lingkungan kerja, seperti pencahayaan dan kebisingan, terkait erat dengan kenyamanan pekerja, dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti suhu ruangan, sirkulasi udara, dan pencahayaan yang memadai. Aspek-aspek ini berperan penting dalam mempengaruhi kondisi karyawan saat menjalankan tugasnya.

d. Tingkat privasi visual dan akustik menjadi hal terpenting pada tingkat pekerjaan tertentu, sehingga memerlukan tempat kerja yang menghormati privasi karyawannya. Dalam konteks ini, privasi mengacu pada kebebasan pribadi mengenai masalah individu dan kelompok, sedangkan privasi akustik berkaitan dengan pertimbangan pendengaran.

2. Faktor lingkungan kerja psikologis, seperti yang dikemukakan oleh Afandi (2018:67), mencakup unsur-unsur yang terkait dengan hubungan sosial dan organisasi. Kondisi psikologis yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari:

a. Beban kerja yang luar biasa, ditambah dengan batasan waktu yang ketat, dapat menyebabkan stres dan ketegangan di antara karyawan, yang menyebabkan ketidaknyamanan dan hasil yang kurang optimal, seperti yang disoroti oleh Afandi (2018:67).

- 
- b. Sistem perawatan yang tidak efisien, yang mengakibatkan ketidakpuasan dan ketidakstabilan emosional, berkontribusi pada kurangnya umpan balik mengenai kinerja kerja, seperti yang diartikulasikan oleh Afandi (2018:67).
- c. Frustrasi, pengaruh signifikan terhadap operasi bisnis, muncul ketika ekspektasi organisasi tidak sejalan dengan ekspektasi karyawan, berpotensi menyebabkan frustrasi berkepanjangan di kalangan karyawan, seperti dicatat oleh Afandi (2018:67).
- d. Berbagai perubahan, yang mencakup perubahan tanggung jawab pekerjaan dan struktur organisasi, berdampak besar pada pengalaman kerja seseorang. Contohnya termasuk modifikasi di lingkungan kerja, restrukturisasi organisasi, dan perubahan peran kepemimpinan dalam organisasi, seperti yang dijelaskan oleh Afandi (2018:67).
- e. Perselisihan antara individu dan kelompok biasanya muncul ketika tujuan yang bertentangan mendorong persaingan. Dampak negatifnya mencakup gangguan komunikasi, berkurangnya kerja sama, dan tegangnya kolaborasi. Sebaliknya, hasil positif mungkin melibatkan upaya untuk mengatasi dan menyelesaikan perselisihan di tempat kerja, mendorong persaingan yang sehat dan mengatasi masalah yang berkaitan dengan status sosial dan perbedaan individu. Afandi (2018:67) menjelaskan dampak-dampak tersebut.

### 2.2.3 Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2017:19) mengemukakan terdapat 2 jenis lingkungan kerja yakni :

#### 1. Lingkungan kerja fisik

Semua elemen nyata di sekitar tempat kerja yang memberikan dampak pada karyawan, baik melalui cara langsung maupun tidak langsung, merupakan lingkungan kerja fisik. Ini mencakup dua kategori utama:

a. Lingkungan kerja langsung, yang erat kaitannya dengan karyawan, melibatkan berbagai elemen fisik yang secara langsung memengaruhi kesejahteraan dan kinerja mereka. Hal ini mencakup aspek-aspek konkret seperti tata letak stasiun kerja, desain meja, kualitas kursi, dan unsur-unsur serupa lainnya. Sebagai contoh, penataan stasiun kerja yang efisien dapat meningkatkan produktivitas dan kenyamanan karyawan, sementara desain meja yang ergonomis dapat mendukung postur tubuh yang sehat dan mengurangi risiko cedera. Oleh karena itu, lingkungan kerja langsung menjadi elemen kritis dalam menciptakan kondisi yang mendukung kesejahteraan dan performa optimal bagi para pekerja.

b. Sebaliknya, lingkungan menengah, yang juga dikenal sebagai lingkungan umum, merujuk pada kondisi yang lebih luas yang memengaruhi seluruh atmosfer di tempat kerja. Ini mencakup aspek-aspek yang melibatkan manusia secara keseluruhan,

termasuk suhu, kelembaban, suhu lingkungan, pencahayaan, tingkat kebisingan, warna ruangan, dan berbagai elemen lain yang menciptakan suasana kerja. Faktor-faktor ini tidak hanya mempengaruhi kenyamanan fisik, tetapi juga memiliki dampak psikologis pada karyawan. Misalnya, pencahayaan yang baik dapat meningkatkan mood dan produktivitas, sementara suhu dan tingkat kebisingan yang nyaman dapat menciptakan kondisi kerja yang mendukung fokus dan kesejahteraan secara keseluruhan.

Dalam mengelola lingkungan kerja secara holistik, penting untuk memahami dan memperhatikan baik aspek langsung maupun aspek umum dari lingkungan kerja. Pemahaman mendalam tentang bagaimana setiap elemen ini saling berinteraksi dan memengaruhi kesejahteraan karyawan dapat membantu dalam merancang strategi yang efektif untuk meningkatkan kondisi kerja secara menyeluruh.

Dengan menyesuaikan dan memperbaiki kedua lingkungan ini, perusahaan dapat menciptakan tempat kerja yang optimal, mendukung kesejahteraan karyawan, dan pada gilirannya, meningkatkan kinerja keseluruhan perusahaan.

## 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non-fisik mengacu pada situasi keseluruhan yang saling berhubungan dengan rekan kerja atau bawahan di tempat kerja.

## 2.2.4 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Afandi (2018:71) menguraikan dimensi dan indikator lingkungan kerja dengan rinci, yang menjadi landasan untuk memahami faktor-faktor krusial dalam menciptakan kondisi kerja yang optimal. Dimensi tersebut mencakup aspek-aspek kunci yang melibatkan pencahayaan, warna, dan suara. Dalam konteks ini, setiap dimensi dijelaskan lebih lanjut dengan memasukkan indikator-indikator yang memainkan peran penting dalam menentukan kualitas lingkungan kerja.

### 1. Dimensi Pencahayaan:

- a. Pencahayaan tempat kerja: Faktor ini menyoroti tingkat pencahayaan yang diperoleh di area kerja. Keberadaan pencahayaan yang memadai sangat penting dalam memastikan visualisasi yang optimal dan mencegah kelelahan mata.
- b. Adanya jendela di tempat kerja: Indikator ini menekankan pentingnya keberadaan jendela di tempat kerja untuk memastikan sirkulasi udara dan cahaya alami, yang dapat memberikan dampak positif pada kesejahteraan karyawan.

### 2. Dimensi Warna:

- a. Susunan warna: Dimensi ini memperhatikan kombinasi dan penggunaan warna di lingkungan kerja. Warna dapat memiliki efek psikologis, dan pengaturan warna yang bijak dapat menciptakan atmosfer yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

b. Elemen dekoratif: Indikator ini mencakup elemen-elemen tambahan, seperti dekorasi atau seni, yang dapat memengaruhi suasana dan estetika ruangan kerja. Elemen dekoratif yang dipilih dengan bijak dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan.

### 3. Dimensi Suara:

a. Suhu udara: Faktor suhu udara menjadi perhatian dalam dimensi suara. Suhu yang nyaman memainkan peran krusial dalam kenyamanan fisik dan kesejahteraan karyawan. Pemantauan suhu udara yang baik dapat menciptakan kondisi kerja yang optimal.

Dengan menggambarkan dimensi dan indikator ini, Afandi (2018) memberikan kerangka kerja yang komprehensif untuk mengevaluasi dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja. Pengertian mendalam terhadap setiap dimensi dan indikator memungkinkan organisasi atau perusahaan untuk merancang strategi yang terfokus pada perbaikan aspek-aspek tertentu yang dapat membawa dampak positif pada kesejahteraan dan kinerja karyawan. Melalui pemahaman mendalam terhadap dimensi dan indikator tersebut, manajemen dapat mengidentifikasi area yang memerlukan perhatian lebih lanjut, mengimplementasikan perubahan yang diperlukan, dan secara keseluruhan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keberhasilan organisasi. Dengan demikian, pandangan Afandi (2018) tidak hanya menjadi pedoman praktis, tetapi juga menjadi sumber

inspirasi untuk inovasi dan pengembangan berkelanjutan dalam menciptakan kondisi kerja yang optimal.

## **2.3 Kompensasi**

### **2.3.1 Definisi Kompensasi**

Menurut penjelasan yang disampaikan oleh Hasibuan (2017:119), konsep kompensasi dapat dipahami sebagai suatu kategori yang mencakup berbagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk imbalan atas kontribusi dan dedikasi yang mereka berikan kepada organisasi tempat mereka bekerja. Kompensasi ini bersifat sangat inklusif, mencakup segala jenis remunerasi yang dapat diterima oleh karyawan, baik berupa imbalan finansial, materi langsung, maupun materi tidak langsung. Dengan kata lain, konsep ini tidak terbatas pada gaji atau bonus moneter semata, tetapi juga melibatkan unsur-unsur lain yang mungkin mencakup tunjangan, kebijakan kesejahteraan, atau bentuk apresiasi lainnya yang dapat diberikan kepada karyawan sebagai wujud penghargaan.

Selanjutnya, pandangan Enny (2019:37) memberikan dimensi tambahan terkait kompensasi dengan menekankan bahwa konsep ini seharusnya dipahami sebagai suatu bentuk layanan timbal balik yang diberikan kepada karyawan oleh organisasi. Lebih lanjut, pandangan ini menunjukkan bahwa kompensasi bukan hanya berfungsi sebagai suatu bentuk penghargaan semata, tetapi juga sebagai layanan yang menyatakan terima kasih secara konkret atas dedikasi dan kontribusi

yang telah diberikan oleh karyawan terhadap organisasi. Pemahaman kompensasi sebagai layanan timbal balik mencerminkan hubungan saling menguntungkan antara organisasi dan karyawan, di mana pemberian kompensasi bukanlah hanya sebagai imbalan, melainkan juga sebagai cara untuk memperkuat keterikatan dan motivasi karyawan untuk terus memberikan kontribusi yang optimal.

Dalam konteks ini, dapat diartikan bahwa kompensasi tidak hanya memenuhi fungsi ekonomi sebagai imbalan finansial, tetapi juga memiliki dimensi psikologis dan sosial yang lebih luas. Sebagai wujud kontrak sosial antara organisasi dan karyawan, kompensasi menjadi mekanisme untuk membentuk dan memelihara kepercayaan, loyalitas, dan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Dengan memberikan kompensasi yang memadai dan bervariasi, organisasi dapat menciptakan iklim kerja yang positif, di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik mereka.

Pentingnya memahami kompensasi sebagai layanan timbal balik juga memunculkan konsep adanya pertukaran yang saling menguntungkan antara organisasi dan karyawan. Dalam pertukaran ini, karyawan memberikan kontribusi berupa waktu, keterampilan, dan dedikasi mereka untuk mencapai tujuan organisasi, sementara organisasi memberikan kompensasi sebagai bentuk apresiasi dan imbalan yang sesuai. Hal ini menciptakan ikatan saling ketergantungan

di mana kedua belah pihak memiliki tanggung jawab untuk mendukung dan memperkuat hubungan kerja yang harmonis.

Secara keseluruhan, pandangan Hasibuan (2017) dan Enny (2019) menyediakan kerangka kerja yang luas dan holistik untuk memahami kompensasi sebagai konsep yang lebih dari sekadar transaksi finansial. Dengan mempertimbangkan dimensi ekonomi, psikologis, dan sosial dari kompensasi, organisasi dapat merancang kebijakan dan praktik kompensasi yang tidak hanya memenuhi kebutuhan finansial karyawan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang positif dan berkelanjutan. Dengan demikian, pemahaman yang mendalam tentang peran kompensasi sebagai bentuk layanan timbal balik dapat menjadi dasar untuk pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan pembangunan budaya organisasi yang sehat. Kompensasi ini dapat berupa imbalan finansial langsung atau keuntungan finansial tidak langsung.

Dalam perspektif Akbar (2021:125), kompensasi mencakup seluruh keuntungan finansial dan tunjangan yang diterima karyawan, membangun hubungan timbal balik antara anggota staf dan organisasi. Singkatnya, penulis menyimpulkan dari definisi ini bahwa kompensasi merupakan isyarat timbal balik atau apresiatif terhadap kinerja karyawan, yang mencakup bentuk pengakuan material dan moneter.

### **2.3.2 Jenis – Jenis Kompensasi**

Sesuai Dessler (2017:222), ada dua kategori kompensasi: kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung, yang meliputi:

1. Kompensasi finansial lain: Terdiri dalam pembayaran yang ditangguhkan (pembelian saham, program tabungan yang diantisipasi), biaya pencapaian, biaya insentif (komisi, bonus, dan bagi hasil), dan pembayaran sepatu.
2. Kompensasi finansial non-linier: Termasuk manfaat seperti program asuransi kesehatan, pembayaran untuk hari-hari di luar kerja (seperti hari libur dan liburan) dan fasilitas yang disediakan perusahaan seperti kolam renang dan ruang pertemuan

### **2.3.3 Faktor – Faktor Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2020:127), ada dua faktor penentu yang mempengaruhi kompensasi:

#### **1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja**

Kompensasi Tingkat terkena dampak negatif dari konflik antara keinginan untuk bekerja dan gaji. Ketika pergantian karyawan menurun, kompensasi tetap relatif murah. Sebaliknya, ketika pergantian karyawan melebihi jam kerja yang tersedia, kompensasi yang ditawarkan secara bertahap meningkat.

#### **2. Kemampuan dan Kemauan Perusahaan**

Tingkat kompensasi bergantung pada kemampuan dan kemauan perusahaan untuk memberikan remunerasi yang kompetitif. Jika suatu perusahaan memiliki sarana dan cenderung menawarkan kompensasi yang besar, tingkat remunerasinya akan lebih tinggi. Sebaliknya, jika perusahaan hanya mampu memberikan kompensasi yang lebih rendah, maka tingkat remunerasi juga akan lebih rendah.

#### **2.3.4 Dimensi Dan Indikator Kompensasi**

Elmi (2018:93) menyatakan bahwa dua kategori utama kompensasi didefinisikan sebagai berikut: kompensasi finansial jangka panjang dan kompensasi finansial jangka pendek, keduanya diberikan kepada karyawan yang bereputasi baik. Rasio kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi Langsung: Remunerasi yang dicairkan secara berkala, antara lain:
  - a. Gaji: Jumlah uang tetap yang dibayarkan kepada setiap karyawan secara bulanan atau mingguan sebagai pengakuan atas pekerjaan yang dilakukan.
  - b. Insentif: Imbalan moneter yang diberikan kepada karyawan, mengakui keterampilan dan kinerja mereka.
2. Kompensasi Tidak Langsung: Manfaat di luar gaji pokok, seperti:
  - a. Manfaat: Layanan timbal balik yang ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, yang ditawarkan selain upah

atau gaji pokok. Hal ini mencakup penyisihan biaya kesehatan, perlindungan asuransi, dan dana pensiun.

b. Asuransi, sebagai konsep yang menyangkut perlindungan terhadap risiko dan ketidakpastian, dapat diartikan sebagai suatu bentuk jaminan atau perlindungan yang disediakan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai upaya untuk memastikan keselamatan, keamanan, dan kesejahteraan mereka selama masa jabatan di perusahaan tersebut.

Perlindungan ini mencakup sejumlah aspek kunci, yang melibatkan ketentuan berbagai jenis asuransi untuk mengatasi potensi risiko dan dampak yang mungkin terjadi dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam konteks pekerjaan. Salah satu bentuk asuransi yang umumnya diberikan kepada karyawan adalah asuransi jiwa. Asuransi ini dirancang untuk memberikan perlindungan finansial kepada keluarga atau ahli waris karyawan dalam kejadian meninggalnya karyawan.

Dengan membayar premi asuransi jiwa, karyawan dapat memastikan bahwa keluarga mereka akan menerima manfaat finansial yang dapat membantu mengatasi beban keuangan setelah kepergian karyawan.

Oleh karena itu, asuransi jiwa tidak hanya memberikan perlindungan finansial, tetapi juga memberikan ketenangan pikiran kepada karyawan dalam melanjutkan pekerjaan mereka dengan keyakinan bahwa keluarga mereka akan dilindungi secara finansial.

Selain itu, asuransi kesehatan merupakan komponen integral dari perlindungan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Asuransi kesehatan mencakup berbagai layanan medis, mulai dari pemeriksaan rutin hingga perawatan yang lebih intensif. Dengan memiliki asuransi kesehatan, karyawan dapat mengakses layanan kesehatan yang diperlukan tanpa harus khawatir akan beban biaya yang tinggi. Asuransi kesehatan memberikan kepastian finansial kepada karyawan dan keluarganya dalam menghadapi biaya perawatan kesehatan yang mungkin timbul, sehingga memberikan rasa aman dan fokus yang lebih besar pada pekerjaan mereka.

Selanjutnya, asuransi kecelakaan juga merupakan bagian penting dari paket perlindungan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Asuransi ini memberikan jaminan keuangan dalam situasi di mana karyawan mengalami kecelakaan yang dapat mengakibatkan cedera atau bahkan cacat. Melalui asuransi kecelakaan, karyawan dan keluarganya dapat merasa lebih tenang karena mereka tahu bahwa akan ada dukungan finansial yang disediakan untuk membantu mengatasi dampak ekonomi dari kecelakaan tersebut. Asuransi kecelakaan menciptakan lapisan perlindungan tambahan, memastikan bahwa karyawan tidak hanya melindungi diri mereka dari risiko medis, tetapi juga dari potensi dampak finansial yang signifikan akibat kejadian tak terduga.

Dalam konteks perlindungan asuransi yang diberikan oleh perusahaan, peran strategisnya tidak hanya terbatas pada aspek finansial semata. Pengenalan paket asuransi yang komprehensif dan beragam ini oleh perusahaan dapat dianggap sebagai wujud tanggung jawab sosial korporat dan komitmen terhadap kesejahteraan karyawan. Dengan memberikan perlindungan asuransi yang baik, perusahaan menunjukkan perhatian terhadap kesejahteraan dan keamanan karyawan, menciptakan ikatan yang lebih kuat antara perusahaan dan tim kerja. Selain itu, asuransi juga dapat menjadi alat strategis dalam memenangkan dan mempertahankan bakat-bakat terbaik di industri, karena menawarkan paket asuransi yang komprehensif dapat menjadi salah satu faktor penentu dalam keputusan karyawan potensial untuk bergabung atau bertahan di perusahaan.

Dalam perspektif jangka panjang, asuransi sebagai bagian dari paket remunerasi yang komprehensif juga dapat membentuk budaya organisasi yang peduli terhadap kesejahteraan karyawan. Pemberian asuransi tidak hanya dipandang sebagai suatu kebijakan administratif semata, tetapi juga sebagai investasi dalam modal manusia perusahaan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang memberikan perlindungan dan perhatian terhadap kebutuhan kesejahteraan karyawan, perusahaan dapat membangun fondasi yang kuat untuk pertumbuhan berkelanjutan dan keberlanjutan.

Dalam menyusun dan menyediakan paket asuransi yang tepat dan relevan, perusahaan dapat mengkustomisasi pendekatan mereka sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik karyawan. Pemahaman mendalam tentang profil risiko karyawan, kebutuhan medis, dan preferensi individu dapat membantu perusahaan mengembangkan program asuransi yang memenuhi harapan dan memberikan nilai tambah nyata bagi karyawan. Oleh karena itu, penerapan asuransi sebagai bagian dari strategi remunerasi dapat dianggap sebagai langkah strategis yang melibatkan pengelolaan sumber daya manusia secara holistik dan berkelanjutan.

Dalam menggagas dan melaksanakan program asuransi karyawan, komunikasi yang jelas dan transparan juga memainkan peran krusial. Menyampaikan informasi dengan tepat waktu dan memastikan pemahaman yang baik dari pihak karyawan dapat meningkatkan efektivitas program asuransi dan mendorong partisipasi yang lebih aktif dari karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan strategi komunikasi yang terarah dan efektif untuk memastikan bahwa karyawan memahami nilai dan manfaat dari paket asuransi yang disediakan.

Sebagai kesimpulan, asuransi dalam konteks perlindungan karyawan adalah suatu konsep yang mencakup berbagai bentuk jaminan dan perlindungan yang disediakan oleh perusahaan sebagai wujud tanggung jawab sosial dan komitmen terhadap kesejahteraan

karyawan. Paket asuransi yang komprehensif, melibatkan asuransi jiwa, asuransi kesehatan, dan asuransi kecelakaan, tidak hanya memberikan kepastian finansial kepada karyawan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang aman, peduli, dan berfokus pada keberlanjutan. Oleh karena itu, asuransi dapat dilihat sebagai elemen strategis dalam manajemen sumber daya manusia, berperan dalam membentuk budaya organisasi yang inklusif dan memberikan nilai tambah bagi perkembangan perusahaan dalam jangka panjang.

## **2.4 Kepuasan Kerja**

### **2.4.1 Definisi Kepuasan Kerja**

Dalam pandangan Sutrisno (2019:74), kepuasan kerja dapat diartikan sebagai gambaran sikap yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, yang melibatkan persepsi dan evaluasi terhadap berbagai aspek yang memengaruhi kondisi tempat kerja mereka. Konsep ini melibatkan berbagai elemen yang mencakup dimensi fisik dan psikologis, serta faktor-faktor lain yang berperan dalam membentuk persepsi positif atau negatif terhadap lingkungan kerja. Analisis terhadap kepuasan kerja ini melibatkan evaluasi karyawan terhadap aspek-aspek tertentu, seperti dinamika kerja tim, tingkat upah yang diterima, serta faktor-faktor lain yang bersifat multidimensional dan saling terkait.

Lebih rinci, kepuasan kerja dapat diartikan sebagai gambaran holistik mengenai sejauh mana karyawan merasa puas atau tidak puas

terhadap pekerjaan mereka. Pemahaman ini mencakup dimensi fisik, yang mencakup faktor-faktor seperti kondisi tempat kerja, fasilitas, dan peralatan kerja yang memengaruhi kenyamanan fisik karyawan. Selain itu, dimensi psikologis juga memegang peran penting, mencakup aspek-aspek seperti rasa pencapaian, pengakuan, dan kepuasan emosional yang diperoleh dari pekerjaan tersebut. Keseluruhan, kepuasan kerja menjadi gambaran yang sangat kompleks dan terstruktur dari perspektif karyawan terhadap pekerjaan mereka.

Dalam konteks ini, kerja tim merupakan satu aspek kunci yang berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Sutrisno (2019) mengakui bahwa dinamika kerja tim dapat menjadi faktor penentu dalam membentuk persepsi positif atau negatif terhadap pekerjaan. Kualitas kerja tim, tingkat kolaborasi, dan hubungan interpersonal yang sehat dapat memberikan kontribusi positif terhadap pengalaman kerja karyawan. Sebaliknya, konflik dalam kerja tim atau ketidakharmonisan dapat menjadi sumber ketidakpuasan dan memengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan.

Dalam rangkaian faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, upah juga memegang peran sentral. Tingkat upah yang diterima oleh karyawan merupakan salah satu aspek yang signifikan dalam menilai keadilan kompensasi dan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa bahwa upah yang diterimanya sesuai dengan kontribusi dan tanggung jawab mereka cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih

tinggi. Sebaliknya, ketidaksetaraan atau ketidakjelasan dalam sistem penggajian dapat menjadi sumber ketidakpuasan dan mengganggu stabilitas emosional karyawan.

Faktor-faktor lain yang memengaruhi kepuasan kerja juga melibatkan dimensi fisik dan psikologis tempat kerja. Kondisi fisik termasuk aspek-aspek seperti fasilitas kerja, peralatan, dan keamanan di tempat kerja. Karyawan yang bekerja di lingkungan fisik yang aman, nyaman, dan dilengkapi dengan fasilitas yang memadai cenderung memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi. Di sisi lain, kekurangan dalam kondisi fisik tempat kerja dapat berdampak negatif pada kesejahteraan karyawan.

Aspek psikologis dari tempat kerja mencakup faktor-faktor seperti keadilan organisasional, pengakuan, dan rasa prestasi. Karyawan yang merasa bahwa organisasi memperlakukan mereka secara adil dan memberikan pengakuan terhadap kontribusi mereka akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Selain itu, rasa pencapaian dan peningkatan diri melalui pekerjaan juga menjadi elemen penting dalam membentuk persepsi positif terhadap pekerjaan.

Dengan mempertimbangkan kerangka konseptual ini, analisis terhadap kepuasan kerja bukanlah suatu evaluasi yang terisolasi, melainkan merupakan refleksi dari interaksi antara berbagai elemen di lingkungan kerja. Pendekatan ini mengakui bahwa kepuasan kerja bukan hanya dipengaruhi oleh satu faktor tunggal, melainkan oleh

kombinasi dan keseimbangan yang tepat antara faktor-faktor fisik dan psikologis, individual dan kolektif.

Dengan memahami kompleksitas kepuasan kerja, perusahaan dapat mengembangkan strategi yang terfokus dan berkelanjutan untuk meningkatkan kondisi tempat kerja dan memenuhi kebutuhan karyawan. Dengan melibatkan karyawan dalam perancangan kebijakan dan praktik yang mendukung kepuasan kerja, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan berorientasi pada kesejahteraan. Oleh karena itu, kepuasan kerja tidak hanya menjadi tujuan akhir, melainkan juga menjadi panduan untuk perbaikan terus-menerus dalam manajemen sumber daya manusia dan pengembangan budaya organisasi yang berkelanjutan.

Sesuai Afandi (2018:74), kepuasan kerja bermanifestasi sebagai sikap positif yang ditunjukkan oleh seorang pekerja, meliputi emosi dan perilaku terhadap pekerjaannya. Hal ini dievaluasi dengan menilai prestasi kerja sebagai sarana untuk mengungkapkan pengakuan atas nilai-nilai esensial di tempat kerja.

Menurut Handoko (2020:193), upah seseorang didefinisikan sebagai penghasilan dari pekerjaannya dan hubungan yang dimilikinya dengan orang lain di tempat kerjanya. Terlepas dari definisi ini, penulis menekankan bahwa stres yang berhubungan dengan pekerjaan adalah respons emosional individu terhadap pekerjaan mereka, yang mempengaruhi lingkungan kerja dan interaksi.

## 2.4.2 Faktor – Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2019:77), banyak faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja, antara lain:

### 1. Peluang Untuk Maju

Ada kemauan untuk belajar dan tumbuh saat bekerja dengan cara yang memiliki dampak signifikan pada kepuasan kerja.

### 2. Keamanan Kerja

Keamanan kerja merupakan faktor penting yang mendukung kepuasan kerja; lingkungan kerja yang aman mempunyai dampak besar terhadap sentimen karyawan di tempat kerja.

### 3. Gaji

Tingkat gaji dapat mempengaruhi kepuasan kerja, dengan ketidakpuasan sering diungkapkan ketika individu merasa kompensasi mereka tidak memadai.

### 4. Perusahaan dan Manajemen

Bisnis dengan praktik manajemen yang baik berkontribusi pada lingkungan kerja yang stabil dan menekankan pentingnya mengenali kinerja kerja karyawan.

### 5. Pengawasan

Pengawasan yang kompeten, bersama dengan atasan yang mendukung, sangat penting. Pengawasan yang buruk dapat menyebabkan ketidakhadiran dan pergantian karyawan.

#### 6. Faktor Pekerjaan Intrinsik

Sifat tugas pekerjaan, termasuk keterampilan yang dibutuhkan, tingkat kesulitan, dan rasa bangga terhadap pekerjaan, dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

#### 7. Kondisi Kerja

Faktor-faktor seperti kondisi tempat, ventilasi, fasilitas seperti kantin, penyiaran, dan parkir, berkontribusi terhadap kepuasan kerja.

#### 8. Aspek Sosial Pekerjaan

Sikap karyawan, yang sulit diukur, dianggap sebagai faktor yang mendukung atau melemahkan kepuasan kerja.

#### 9. Komunikasi

Komunikasi yang efektif antara karyawan dan manajemen, difasilitasi oleh atasan yang penuh perhatian, pengertian, dan menghargai pendapat dan prestasi karyawan, menumbuhkan kepuasan kerja.

#### 10. Fasilitas

Kecukupan fasilitas, termasuk layanan rumah sakit, kebijakan cuti, dana pensiun, dan perumahan, berfungsi sebagai tolok ukur kepuasan kerja; memenuhi standar ini dapat menanamkan perasaan puas.

### 2.4.3 Teori – Teori Kepuasan Kerja

Dalam karya Syafrina (2018), diuraikan berbagai teori kepuasan kerja, antara lain:

#### 1. Teori Keseimbangan

Teori ini berpendapat bahwa kepuasan karyawan berasal dari membandingkan input dan hasil. Ketika hasil perbandingan ini seimbang, karyawan cenderung mengalami kepuasan.

#### 2. Teori Perbedaan

Menurut perspektif ini, kepuasan karyawan muncul ketika hasil yang dicapai melampaui harapan awal mereka.

#### 3. Teori Pemenuhan Kebutuhan

Teori ini menunjukkan bahwa kepuasan karyawan sangat terkait dengan pemenuhan kebutuhan mereka. Kepuasan dicapai ketika karyawan memperoleh apa yang mereka butuhkan.

#### 4. Teori Tampilan Grup

Teori ini menegaskan bahwa kepuasan karyawan tidak semata-mata berasal dari pemenuhan kebutuhan individu namun sangat dipengaruhi oleh persepsi dan pendapat suatu kelompok yang dianggap sebagai acuan.

## 5. Teori Dua Faktor Herzberg

Herzberg mengidentifikasi dua faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan karyawan: faktor pemeliharaan dan faktor motivasi.

## 6. Teori Harapan

Dalam konteks ini, harapan berfungsi sebagai reservoir kekuatan dan keyakinan dalam pencapaian yang diakui dan hasil yang diantisipasi. Hal ini dapat dicontohkan ketika karyawan mencapai hasil positif dan selanjutnya mengalami kesuksesan lebih lanjut.

### **2.4.4 Dimensi Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins seperti yang dikutip dalam karya Sinambela (2017: 324), kepuasan kerja terdiri dari empat dimensi:

#### 1. Tantangan Pekerjaan

Aspek penting dari kepuasan kerja melibatkan karyawan yang terlibat dalam peran yang memanfaatkan keterampilan mereka, menawarkan beragam tugas, otonomi, dan insentif yang menarik. Sifat pekerjaan yang menantang, di mana sebagian besar tugas merangsang, berkontribusi pada rasa kenikmatan dan pemenuhan.

#### 2. Hadiah yang Memadai

Kepuasan kerja terkait erat dengan persepsi keadilan dan keselarasan dengan harapan mengenai kompensasi. Ketika karyawan percaya bahwa pendapatan mereka sejalan dengan tuntutan peran mereka dan sebanding dengan orang lain, kepuasan

pun terjadi. Promosi juga berfungsi sebagai jalur penting menuju kepuasan kerja, terutama dalam peran yang memerlukan otoritas dan kemajuan.

### 3. Kondisi yang Memadai

Kenyamanan lingkungan kerja dan ketersediaan fasilitas penting berdampak signifikan terhadap kemampuan karyawan dalam menjalankan tugasnya secara efektif. Faktor-faktor seperti lokasi kantor, fasilitas modern, dan peralatan yang memadai memainkan peran penting dalam menentukan kenyamanan karyawan dan, akibatnya, kepuasan kerja.

### 4. Rekan Pendukung

Dukungan rekan kerja dan pemimpin memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan merasakan kepuasan ketika rekan kerja mereka menunjukkan saling pengertian, menawarkan umpan balik yang konstruktif, menghargai kontribusi mereka, mempertimbangkan pendapat mereka dengan penuh perhatian, dan menunjukkan kepedulian pribadi terhadap kesejahteraan mereka.

#### **2.4.5 Tujuan Dan Manfaat Kepuasan Kerja**

Menurut Mangkunegara (2017:124) terdapat beberapa manfaat kepuasan kerja diantaranya :

#### 1. Kepuasan kerja secara umum

Manfaat kerja dapat menawarkan wawasan tentang efektivitas kepemimpinan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam organisasi.

#### 2. Komunikasi

Perasaan puas sangat memberi manfaat dalam mengkomunikasikan keinginan seorang pegawai dengan pikiran pimpinan.

#### 3. Meningkatkan sikap kerja

Perasaan puas sangat memberi manfaat untuk menaikkan sikap seorang pekerja, hal ini dapat dilihat jika seorang pimpinan memperhatikan pekerjaan serta fungsi jabatan seorang pegawai.

#### 4. Kebutuhan Pelatihan

Dalam hal ini, kebutuhan pelatihan sangat berguna dalam kepuasan kerja seorang pekerja. Karyawan biasanya diberi kesempatan untuk mengekspresikan sentimen mereka mengenai cara para pemimpin di posisi tertentu memperlakukan mereka.

### **2.5 Peneliti Terdahulu**

Dalam penelitian ini, peneliti awalnya mengeksplorasi beragam sumber, terutama mendalami jurnal yang ada. Pendekatan ini bertujuan untuk membedakan, membandingkan, dan mengumpulkan temuan-temuan untuk analisis kritis, membentuk landasan substantif dan kerangka teoritis untuk

pemanfaatan penulis dalam wacana ini. Sumber-sumber yang tergabung digambarkan di bawah ini:

**Tabel 2 1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variable Penelitian	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Suhadi Prayitno/2018/Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Karyawan Di Rumah Sakit Widodo Ngawi	Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja	Metode Penelitian : Regresi Logistic	Pengaruh positif terhadap kepuasan kerja terlihat ketika mempertimbangkan lingkungan kerja dan kompensasi.
2.	Burhanuddin Basri dan Hadi Abdillah (2022) menyelidiki dampak faktor-faktor seperti remunerasi, kompensasi, kenyamanan di lingkungan kerja, beban kerja, pengembangan karir, dan gaya kepemimpinan kepala departemen terhadap kecenderungan perawat untuk berpindah pekerjaan (turnover) selama pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Sekarwangi di Kabupaten Sukabumi.	Kompensasi, remunerasi, lingkungan kerja, beban kerja, gaya kepemimpinan, dan turnover merupakan elemen yang saling berhubungan yang secara kolektif berkontribusi terhadap dinamika dalam konteks organisasi.	Metode Penelitian : Regresi Logistic	Tingkat turnover terutama dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti remunerasi, kompensasi, lingkungan kerja, beban kerja, dan gaya kepemimpinan.
3.	Farhan Noufaldi Dwi Prasetyo/2020/Pengaruh Ketidaknyamanan Kerja Dan	Ketidakamanan Kerja, Lingkungan	Metode Penelitian : Regresi	Kecenderungan untuk melakukan relokasi dibentuk

	Lingkungan Kerja Terhadap Keinginan Untuk Pindah Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening Pada PT. Panji Putra Perkasa Yogyakarta	Kerja, Keinginan Untuk Pindah, Dan Kepuasan Kerja	Logistik	oleh ketidakamanan kerja dan lingkungan kerja, sedangkan kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh keterkaitan antara ketidakamanan kerja dan lingkungan kerja.
4.	Dampak dari turnover intention di kalangan karyawan di PT. BSI KC Medan Aksara secara rumit terkait dengan variabel seperti kepuasan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasi.	Kepuasan karyawan, stres di tempat kerja, komitmen terhadap organisasi, dan niat untuk meninggalkan pekerjaan merupakan faktor yang saling berhubungan yang secara kolektif membentuk dinamika dalam angkatan kerja.	Metode Penelitian : Regresi Logistic	Kecenderungan untuk mempertimbangkan meninggalkan pekerjaan dipengaruhi oleh kombinasi kepuasan kerja, stres terkait pekerjaan, dan tingkat komitmen terhadap pekerjaan.
5.	Anak Ayu Sri Sarwati, Gede Palguna Reganata/2019/Pengaruh	Pengaruh Lingkungan Gaji, Lingkungan	Metode Penelitian : Regresi	Dampak positif terhadap pilihan karir diamati

Gaji, Lingkungan Keluarga, Lingkungan Kerja Dan Pekerjaan Orang Tua Terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Program Studi Administrasi Rumah Sakit Institut Ilmu Kesehatan Medika Persada Bali	Keluarga, Lingkungan Kerja Dan Pemilihan Karir	Logistic	melalui pengaruh faktor-faktor seperti lingkungan gaji, suasana keluarga, dan kondisi tempat kerja.
---	--	----------	---

## 2.6 Kerangka Pemikiran

Dalam sebuah penelitian yang menyelidiki dampak lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Kelurahan Pekayon Jaya Bekasi, tujuan utamanya adalah untuk memfasilitasi pemahaman yang komprehensif bagi pembaca mengenai titik fokus yang ingin ditangani oleh peneliti. Pembentukan kerangka kognitif dirancang untuk mengartikulasikan dan menyusun isu-isu yang diajukan dalam perumusan masalah penelitian. Gambar 2.1 menggambarkan representasi visual dari kerangka penelitian ini.



Sumber : Data Diolah Penulis 2023

**Gambar 2 1 Kerangka Pemikiran**

## 2.7 Hasil Hipotesis

Sugiyono (2016) mendefinisikan hipotesis sebagai hipotesis respon atau hipotesis asumsi yang diangkat dalam isu penelitian tertentu. Asumsi yang dibuat dalam bentuk pernyataan kalimat pernyataan ini terkesan goyah karena informasi yang diberikan hanya didasarkan pada teori terkait dan tidak diverifikasi oleh fakta empiris yang diperoleh dari data yang dikumpulkan oleh kuesioner. Dalam rangka untuk mengeksplorasi dampak

motivasi kerja dan disiplin kerja pada kinerja kerja karyawan, hipotesis berikut diuraikan:

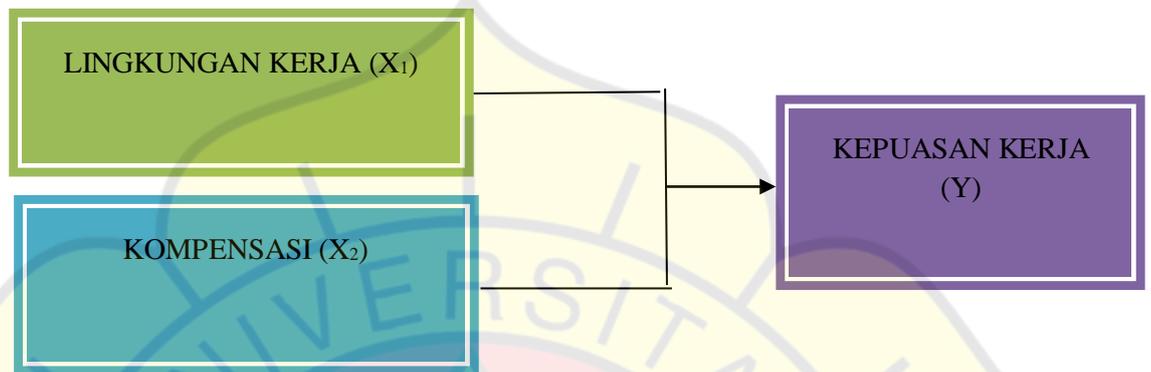


Diagram di atas menjelaskan korelasi antar variabel, meliputi dua variabel independen, yaitu lingkungan kerja dan kompensasi, serta satu variabel dependen, yaitu kepuasan kerja. Didasarkan pada hasil yang berasal dari rumusan masalah tersebut di atas, hipotesis berikutnya dirumuskan sebagai berikut:

#### 1. Dampak Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

- H<sub>0</sub>: Tidak terlihat adanya pengaruh lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) terhadap kepuasan kerja (Y) di kalangan pegawai Kantor Kelurahan Pekayon Jaya Bekasi.

- H<sub>a</sub>: Adanya pengaruh lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) di kalangan pegawai di Kantor Kelurahan Pekayon Jaya Bekasi.

#### 2. Dampak Kompensasi Kepuasan Kerja

- H<sub>0</sub>: Tidak teramati adanya pengaruh kompensasi (X<sub>2</sub>) terhadap kepuasan kerja (Y) di kalangan pegawai Kantor Kelurahan Pekayon Jaya Bekasi.

- H<sub>a</sub>: Adanya pengaruh santunan (X<sub>2</sub>) yang patut dicatat terhadap kepuasan kerja (Y) di kalangan pegawai Kantor Kelurahan Pekayon Jaya Bekasi.

