

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

Bintoro dan Daryanto (2017:15) 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 tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Menurut Afandi (2018:3) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Sedangkan menurut Ricardianto (2018:15) manajemen sumber daya manusia merupakan 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.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja yang dimiliki sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia ini memiliki peranan penting dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia mulai dari perencanaan hingga pemberhentian sumber daya manusia yang bertujuan untuk membantu dalam pencapaian tujuan organisasi.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia dapat dijelaskan menurut Sedarmayanti (2017:6-8) bahwa terdapat dua fungsi manajerial manajemen sumber daya manusia dan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia dengan penjelasan sebagai berikut :

a. Fungsi Manajerial

1) Perencanaan

Setiap manajer harus menyadari pentingnya perencanaan, manajer perlu mencurahkan perhatian untuk fungsi perencanaan.

2) Pengorganisasian

Setelah rangkaian tindakan yang akan dilakukan ditetapkan, maka akan ditetapkan organisasi beserta

pegawai untuk melaksanakannya. Organisasi adalah alat mencapai tujuan, sumber daya manusia membentuk organisasi dalam merancang struktur hubungan antara jabatan, kepegawaian, dan faktor fisik.

3) Pengawasan

Fungsi pengawasan adalah untuk mengadakan pengamatan dan pemeriksaan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana. Bila terjadi penyimpangan, diambil tindakan koreksi atau penyusunan kembali rencana untuk penyesuaian yang diperlukan atas penyimpangan yang tidak dapat dihindari.

b. Fungsi Operasional

1) Pengadaan

Pengadaan sumber daya manusia kegiatan memperoleh sumber daya manusia yang tepat dari kuantitas dan kualitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengadaan sumber daya manusia meliputi perencanaan sumber daya manusia, penarikan sumber daya manusia, mengadakan seleksi sumber daya manusia, penempatan dan orientasi.

2) Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pegawai harus dikembangkan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, sikap melalui latihan dan pengembangan agar dapat menjalankan tugas dengan baik.

3) Pemberian Kompensasi atau Balas Jasa

Fungsi balas jasa merupakan pemberian penghargaan langsung dan tidak langsung, dalam bentuk material dan non material yang adil dan layak kepada pegawai atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

4) Pengintegrasian Pegawai

Fungsi pengintegrasian berusaha memperoleh keamanan kepentingan pegawai, perusahaan, dan masyarakat. Perusahaan perlu memahami perasaan dan sikap pegawai untuk menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan atau kebijakan terkait masalah sumber daya manusia, seperti keluhan, tuntutan, tindakan disiplin, unjuk rasa, pemogokan, sabotase, dan lain-lain.

5) Pemeliharaan Pegawai

Fungsi pegawai berkaitan usaha kesinambungan dari keadaan yang telah dicapai melalui fungsi sebelumnya. Dua aspek utama yang dipertahankan dalam fungsi pemeliharaan adalah sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan kondisi fisik pegawainya.

6) Pemutusan Hubungan Kerja

Fungsi pemutusan hubungan kerja akan kompleks dan penuh tantangan karena pegawai akan meninggalkan perusahaan walaupun belum habis masa kerjanya. Oleh karena itu, menjadi tanggung jawab perusahaan untuk memenuhi kebutuhan tertentu yang timbul akibat tindakan pemutusan hubungan kerja, seperti memberi uang pesangon, uang ganti rugi, dan hak pensiun.

3. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016:14) peranan manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut :

- a. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job recruitment, dan job evaluation*.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.

- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balaas jasa perusahaan sejenis.
- g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.
- h. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilai produktivitas.
- i. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- j. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2017:9) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa tujuan antara lain :

- a. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijaksanaan Sumber Daya Manusia untuk memastikan organisasi atau perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
- b. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.
- c. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
- d. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi atau perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.

- e. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi atau perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
- f. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

2.1.2 Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Enny (2019:37) menyebut bahwa kompensasi merupakan 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.

Hasibuan (2017:119) mendefinisikan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Sedangkan menurut Akbar, *et al.*, (2021:125) kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (*return*)

finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian.

Berdasarkan pendapat dari beberapa para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan pendapatan yang diperoleh pegawai sebagai bentuk imbalan atas jasanya yang diberikan kepada perusahaan dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung dan, finansial maupun non finansial, terhadap kontribusi yang dilakukan dan pekerjaan yang pegawai lakukan.

2. Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2015:121) tujuan dari kompensasi antara lain sebagai berikut :

a. Ikatan kerja sama

Agar terjalin ikatan kerjasama antara majikan dengan pegawai, dimana pegawai harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian.

b. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, pegawai akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga ia memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya itu.

c. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar maka pengadaan pegawai yang berkualitas untuk organisasi itu akan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan memotivasi bawahannya cukup besar, manajemen akan lebih mudah memotivasi bawahannya.

e. Stabilitas kerja

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif, maka stabilitas pegawai lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin pegawai semakin baik, mereka akan menyadari serta mentaati peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan pegawai akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

h. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi itu sesuai dengan Undang-Undang Perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka campur tangan pemerintah secara berlebihan dapat dihindarkan.

3. Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2017:85) menyebutkan bahwa ada dua bentuk kompensasi pegawai, yaitu :

a. Kompensasi Langsung

- 1) Upah adalah pembayaran berupa uang yang biasanya dibayarkan kepada pegawai secara per jam, per hari, dan per setengah hari.
- 2) Gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan.

b. Kompensasi Tidak Langsung

- 1) *Benefit* adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang secara cepat dapat ditentukan.
- 2) Pelayanan adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang tidak dapat secara mudah ditentukan.

4. Metode Kompensasi

Menurut Akbar, *et al.*,(2021:130-131) ada beberapa metode pemberian kompensasi yang biasa digunakan, yaitu :

a. Sistem Prestasi

Kompensasi dengan cara ini mengaitkan secara langsung antara besarnya kompensasi dengan prestasi kerja yang ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Sedikit banyaknya kompensasi tersebut tergantung pada sedikit banyaknya hasil yang dicapai pegawai dalam waktu tertentu. Cara ini dapat

mendorong pegawai yang kurang produktif menjadi lebih produktif dan juga akan menguntungkan bagi pegawai yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi.

b. Sistem Waktu

Besarnya kompensasi dihitung berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, dan bulan. Besarnya kompensasi ditentukan oleh lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Umumnya cara ini digunakan bila ada kesulitan dalam menerapkan cara kompensasi berdasarkan prestasi.

c. Sistem Kontrak atau Borongan

Penetapan besarnya upah dengan sistem kontrak atau borongan didasarkan atas kuantitas, kualitas dan lamanya penyelesaian pekerjaan yang sesuai dengan kontrak perjanjian. Untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan, maka dalam kontrak juga dicantumkan ketentuan mengenai “konsekuensi” bila pekerjaan yang dihasilkan tidak sesuai dengan perjanjian baik secara kuantitas, kualitas maupun lamanya penyelesaian pekerjaan. Sistem ini biasanya digunakan untuk jenis pekerjaan yang dianggapkan merugikan bila dikerjakan oleh pegawai tetap atau jenis pekerjaan yang tidak mampu dikerjakan oleh pegawai tetap.

5. Dimensi dan Indikator Kompensasi

Menurut Elmi (2018:60) indikator dan dimensi kompensasi dikelompokkan menjadi dua, yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawan yang bersangkutan. Indikator dan dimensi kompensasi yang diberikan meliputi sebagai berikut :

- a. Kompensasi Langsung
 - 1) Gaji
 - 2) Insentif
 - 3) Bonus
- b. Kompensasi Tidak Langsung
 - 1) Tunjangan
 - 2) Asuransi
 - 3) Cuti
 - 4) Fasilitas

2.1.3 Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Menurut Sedarmayanti (2017:154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan semangat kerja atau pendorong semangat kerja.

Sedangkan menurut Wilson Bangun (2012:312) motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan.

Hafidzi (2019:52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja.

Kesimpulan yang dapat ditarik dari beberapa pendapat para ahli diatas, motivasi adalah suatu hasrat yang ada di dalam seseorang untuk mendorong semangat kerja.

2. Jenis-Jenis Motivasi

Hasibuan (2017:150) mengemukakan bahwa terdapat dua jenis motivasi yang digunakan antara lain :

a. Motivasi Positif (Insentif Positif)

Dalam motivasi positif pimpinan memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas standar, dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat. Insentif yang diberikan kepada karyawan diatas standar dapat berupa uang, fasilitas, barang, dan lain-lain.

b. Motivasi Negatif

Dalam motivasi negatif, pimpinan memotivasi dengan memberikan hukuman bagi mereka yang bekerja dibawah standar yang ditentukan. Dengan motivasi negatif semangat bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Enny (2019:25-27) faktor seseorang akan di pengaruhi oleh 2 faktor yaitu faktor ekstern dan intern yang berasal dari karyawan.

a. Faktor Intern

Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi kepada seseorang antara lain :

- 1) Keinginan untuk hidup mencakup kebutuhan untuk :
 - a) Dapatkan kompensasi yang layak
 - b) Pekerjaan tetap meskipun penghasilannya tidak begitu memadai
 - c) Kondisi kerja yang aman dan nyaman
- 2) Keinginan untuk dapat memiliki sesuatu dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan.

- 3) Keinginan untuk mendapatkan penghargaan. Seseorang ingin bekerja karena keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang tua, untuk mendapatkan status sosial yang tinggi orang ingin mengeluarkan uang, untuk mendapatkan uang itupun harus bekerja keras.
- 4) Keinginan untuk pengakuan dapat mencakup hal-hal seperti :
 - a) Adanya penghargaan terhadap prestasi
 - b) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
 - c) Pimpinan yang adil dan bijaksana
 - d) Perusahaan tempat kerja dihargai oleh masyarakat
- 5) Hasrat akan kekuasaan mendorong seseorang untuk bekerja. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pemimpin dalam arti positif, yaitu keinginan menjadi kepala.

b. Faktor Ekstern

Faktor ekstern tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang, antara lain :

1) Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja di sekitar pegawai yang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber pendapatan utama bagi karyawan untuk menghidupi diri sendiri dan keluarganya.

3) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan arahan, bimbingan kerja bagi pegawai, agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa melakukan kesalahan.

4) Adanya jaminan pekerjaan

Mereka bekerja tidak hanya hari ini, tetapi mereka berharap mereka akan bekerja sampai cukup umur di satu perusahaan.

5) Status dan tanggung jawab

Status atau jabatan pada suatu jabatan tertentu merupakan dambaan setiap pegawai dalam bekerja, dengan menduduki suatu jabatan orang merasa akan dipercaya dan diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar dalam melakukannya, sehingga status dan jabatan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan rasa, pencapaian dalam tugas sehari-hari.

6) Peraturan yang fleksibel

Peraturan melindungi dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Semua peraturan yang berlaku di dalam

perusahaan perlu diinformasikan secara jelas kepada karyawan.

4. Dimensi dan Indikator Motivasi

Motivasi sebenarnya memiliki beberapa teori dari beberapa pendapat tokoh, dan dalam penelitian ini, indikator yang digunakan untuk pengukuran motivasi kerja adalah teori motivasi yang sangat terkenal yaitu hierarki teori kebutuhan (*hierarchical of needs theory*) yang dikemukakan oleh Maslow yang di alih bahasakan oleh Fawaid dan Maufur (2017:56), bahwa pada setiap diri manusia itu terdiri atas lima kebutuhan, yaitu :

- a. Kebutuhan fisik
 - 1) Pemberian bonus
 - 2) Uang makan
 - 3) Uang transport
- b. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan
 - 1) Tunjangan kesehatan
 - 2) Asuransi kecelakaan
 - 3) Perlengkapan keselamatan kerja
- c. Kebutuhan sosial
 - 1) Teman
 - 2) Interaksi
- d. Kebutuhan akan penghargaan
 - 1) Penghargaan diri

- 2) Pengakuan akan prestasi
- e. Kebutuhan perwujudan diri indikatornya adalah kemampuan keterampilan potensial optimal.

2.1.4 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan dalam manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melakukan proses produksi di dalam perusahaan, namun lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap para pegawai yang melakukan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana melaksanakan kegiatan sehari-hari.

Afandi (2018:66) mendefinisikan lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dikerjakan misalnya dengan adanya penerangan yang cukup, ruang kerja yang luas dan sebagainya. Sedangkan menurut Ita, *et al.*, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

Sedarmayanti (2017:25) menyebutkan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya,

serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan.

Berdasarkan beberapa pendapat mengenai definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan tempat kerja pegawai, baik yang bersifat fisik amupun nonfisik yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2016:57) bahwa lingkungan kerja terdapat dua jenis, antara lain :

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yaitu :

- 1) Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga harus mempertimbangkan keselamatan kerja supaya pegawai merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.
- 2) Tersedianya peralatan kerja yang memadai.

- 3) Tersedianya tempat istirahat, seperti kantin yang baik dalam lingkungan perusahaan atau organisasi.
- 4) Tersedianya tempat ibadah seperti musolah dan masjid untuk pegawai.
- 5) Tersedianya sarana angkutan yang baik untuk memudahkan pegawai.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang baik dan harmonis antara pegawai dan atasan maupun antara pegawai dengan pegawai lainnya.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Irawan (2017:27) menyebutkan ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja pegawai, diantaranya sebagai berikut :

a. Warna

Untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai, warna merupakan salah satu faktor yang penting khususnya warna yang dapat mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Kegembiraan dan ketenangan pegawai dalam bekerja akan senantiasa terpelihara ketika 34 ruangan atau lingkungan kerja memakai warna dinding dan alat-alat yang tepat.

b. Kebersihan Lingkungan Kerja

Secara tidak langsung lingkungan kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Karyawan akan lebih merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya apabila lingkungan kerja dapat terjaga kebersihannya.

c. Penerangan

Penerangan yang dimaksud bukan hanya penerangan yang bersumber dari lampu atau listrik pada malam hari saja. Akan tetapi juga penerangan dari sinar matahari pada siang hari.

d. Pertukaran Udara

Kesegaran fisik karyawan akan meningkat ketika ruangan cukup memberikan pertukaran udara. Kesehatan karyawan akan lebih terjamin apabila ruangan cukup dengan adanya ventilasi.

e. Jaminan Terhadap Keamanan

Adanya jaminan keamanan terhadap karyawan cukup memberikan ketenangan pegawai dalam bekerja.

f. Kebisingan

Konsentrasi karyawan akan terganggu apabila lingkungan kerja sangat bising.

g. Tata Ruang

Penataan ruangan yang baik akan lebih mendorong terciptanya kenyamanan karyawan dalam bekerja.

4. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Pada dasarnya ada dua indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja karyawan suatu organisasi. Sedarmayanti (2017:97) menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui :

a. Lingkungan Kerja Fisik

1) Lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan.

2) Lingkungan perantara atau bisa disebut dengan lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusianya seperti berikut :

- a) Penerangan
- b) Suhu Udara
- c) Suara Bising
- d) Penggunaan Warna
- e) Keamanan Kerja
- f) Ruang gerak yang diperlukan

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

1) Hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan

2) Hubungan kerja antara rekan kerja

2.1.5 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

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..

Mangkunegara (2016:117) mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dari pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Sedangkan menurut Sutrisno (2016:75) kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau yang menyedihkan bagi para karyawan yang memandang pekerjaan mereka.

Dari pernyataan di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap atau perasaan yang dimiliki oleh tenaga kerja terhadap pekerjaan yang dilakukan.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2016:82) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

a. Kesempatan untuk maju

Dalam hal kesempatan untuk maju, ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama belajar.

b. Keamanan kerja

Faktor keamanan kerja merupakan penunjang kepuasan kerja, baik bagi pegawai. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan pegawai selama bekerja.

c. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

d. Perusahaan dan Manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.

e. Pengawasan

Dalam hal pengawasan, peran atasan yang buruk dapat mengakibatkan absensi yang tinggi dan juga *turnover*.

f. Faktor intrinsik dan pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

g. Kondisi Kerja

Kondisi kerja yang meliputi tempat, ventilasi, penyaliran, kantin, dan tempat parkir.

h. Aspek sosial dalam pekerjaan

Aspek sosial dalam pekerjaan merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.

i. Komunikasi

Komunikasi yang baik antar pegawai dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi pegawainya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaannya.

j. Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan kepuasan kerja.

3. Pengukuran Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2013:126) ada tiga cara pengukuran kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut :

a. Pengukuran Kepuasan Kerja dengan Skala Indeks Jabatan

Pengukuran dengan skala indeks jabatan ada lima skala pengukuran sikap pegawai, yakni kerja, pengawasan, upah, promosi, dan *co-worker*. Setiap pertanyaan yang diajukan harus dijawab dengan opsi menandai jawaban ya, tidak, atau tidak ada jawaban.

b. Pengukuran Kepuasan Kerja dengan Berdasarkan Ekspresi Wajah

Pengukuran kepuasan kerja dengan berdasarkan ekspresi wajah terdiri dari gambar wajah-wajah orang dengan ekspresi sangat gembira, gembira, netral, cemberut, dan sangat cemberut. Pegawai akan diminta untuk memilih ekspresi wajah yang cocok dengan kondisi pekerjaan yang dirasakan saat ini.

c. Pengukuran Kepuasan dengan Kuesioner Minnesota

Pengukuran kepuasan kerja dengan kuesioner minnesota terdiri dari pekerjaan yang dirasakan sangat tidak puas, tidak puas, netral, memuaskan, dan sangat memuaskan. Pegawai diminta memilih alternatif jawaban yang sesuai dengan kondisi pekerjaannya.

4. Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2017:121) terdapat beberapa dimensi dan indikator dari kepuasan kerja yaitu :

a. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

1) Kepuasan karyawan terhadap kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki.

2) Kepuasan karyawan terhadap tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaan.

b. Gaji/Upah

1) Kepuasan atas kesesuaian gaji dengan pekerjaan.

2) Kepuasan atas tunjangan yang diberikan.

c. Promosi (*promotion*)

- 1) Kepuasan atas peluang promosi sesuai keinginan karyawan.

d. Rekan Kerja

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

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam penulisan penelitian ini, penulis mencari berbagai sumber informasi terlebih dahulu baik dari buku, jurnal, maupun skripsi yang sudah ada sebelumnya dengan judul yang sama oleh judul penelitian penulis. Berikut ini adalah penelitian terdahulu yang pernah menjadi dasar dan pendukung penelitian yang saat ini dilakukan oleh :

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Wisudani Rahmaningtyas dan Putri Restyananda Widagdo/ 2020/ Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Klaten Economic Education Analysis Journal	Kompensasi (X1) : 1. Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas Motivasi Kerja (X2) : 1. Kebutuhan Fisiologis 2. Kebutuhan keselamatan dan keamanan 3. Kebutuhan Sosial 4. Kebutuhan Penghargaan 5. Kebutuhan	Metode : Kuantitatif Alat Analisis : Analisis Regresi Linier Berganda dan Analisis Deskriptif	Hasil uji secara simultan menghasilkan pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Klaten sebesar 54,8%. Uji parsial menghasilkan pengaruh variabel

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
	Vol : 9 No : 3 Halaman : 679-689 Tahun : 2020	Aktualisasi Diri Lingkungan Kerja (X3) : 1. Cahaya 2. Warna 3. Udara 4. Suara Kepuasan Kerja (Y) : 1. Psikologi 2. Sosial 3. Fisik 4. Finansial		kompensasi sebesar 9,30%, motivasi kerja sebesar 5,33%, dan lingkungan kerja fisik sebesar 5,06%. Pengaruh parsial terbesar merupakan variabel kompensasi. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah ada pengaruh positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja.
2	Ni Kadek Sari Jayanti Dhani dan Ida Bagus Ketut Surya/ 2023/ Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT Bali Busana Kreasi di Kabupaten Badung) E-Jurnal Manajemen Vol : 12 No : 6 Halaman : 602-626 Tahun : 2023	Motivasi (X1) : 1. Kondisi Lingkungan Kerja 2. Kompensasi yang memadai 3. Supervisor yang baik 4. Adanya jaminan pekerjaan 5. Status dan tanggung jawab 6. Peraturan yang fleksibel Kompensasi (X2) : 1. Upah dan Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas Lingkungan Kerja (X3) : 1. Perlengkapan Kerja	Metode : <i>Simple random sampling</i> Alat Analisis : Analisis Statistik Deskriptif dan Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil dari penelitan ini adalah bahwa motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang memiliki arti jika motivasi semakin tinggi dan kompensasi serta lingkungan kerja semakin membaik, maka kepuasan kerja karyawan juga semakin membaik dan secara konsisten memperkuat teori sebelumnya yaitu teori dua faktor oleh Frederick Herzberg.

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
		2. Pelayanan Perusahaan 3. Kondisi Kerja 4. Hubungan Personal Kepuasan Kerja (Y) : 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Rekan Kerja 3. Pengawasan 4. Gaji		
3	Febry Erfin Ardianti, Nurul Qomariah, dan Yohanes Gunawan Wibowo/ 2018/ Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karangsari Banyuwangi) Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia (JSMBI) Vol : 8 No : 1 Halaman : 13-31 e-ISSN : 2541-2566 Tahun : 2018	Motivasi (X1) : 1. Kebutuhan Fisiologis 2. Kemanan dan Jaminan Kerja 3. Menghargai dan Keyakinan antar Rekan Kerja 4. Kemampuan Kerja 5. Penghargaan Kompensasi Kerja (X2) : 1. Gaji 2. Upah 3. Insentif 4. Tunjangan 5. Asuransi Lingkungan Kerja (X3) : 1. Fasilitas Kerja 2. Hubungan antar Rekan Kerja 3. Suasana 4. Pencahayaan Kepuasan Kerja (Y) : 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Fasilitas	Metode : Deskriptif Kuantitatif Alat Analisis : Analisis Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, kompensasi kerja dan lingkungan kerja memiliki nilai koefisien positif, artinya jika semakin baik motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa motivasi kerja, kompensasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa 70.5% kepuasan kerja dipengaruhi oleh motivasi kerja, kompensasi kerja

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
		3. Pengembangan Karir 4. Pengawasan 5. Rekan Kerja		dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 29.5% dipengaruhi oleh variabel lain.
4	M. Rizki, Filia Hanum, dan Zulkarnaini/ 2021/ Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh Jurnal Serambi Konstruktivis Vol : 3 No : 4 Halaman : 45-58 ISSN : 2656-5781 Tahun : 2021	Kompensasi (X1) : 1. Kompensasi Langsung 2. Kompensasi Tidak Langsung Motivasi (X2) : 1. Gaji 2. Hubungan antar Rekan Kerja 3. Kondisi Kerja 4. Pengembangan Karir 5. Penghargaan Kepuasan Kerja (Y) : 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji/Upah 3. Promosi 4. Rekan Kerja 5. Pengawasan	Metode : Kuantitatif Alat Analisis : Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,569, artinya setiap perubahan-perubahan dalam variabel terikat yaitu kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam variabel kompensasi (X1) dan motivasi (X2) sebesar 0,569 atau 56,9% dan sisanya sebesar 43,1% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari pada penelitian ini.
5	Nur Qomariah/ 2018/ Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan	Lingkungan Kerja (X1) : 1. Hubungan Antar Personal	Metode : Kuantitatif	Hasil penelitian membuktikan bahwa ketiga variabel berpengaruh

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
	<p>Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Bintang 9 Tulangan Sidoarjo</p> <p>Jurnal Akuntansi dan Manajemen (JAMSWAP) Vol : 3 No : 2 Halaman : 21-32 E-ISSN : 2086-3659 Tahun : 2018</p>	<p>2. Keadaan Tempat Kerja 3. Perlengkapan Kerja 4. Pelayanan Fasilitas Karyawan</p> <p>Motivasi (X2) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan 2. Prestasi 3. Pelatihan 4. Kebutuhan <p>Kompensasi (X3) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Tunjangan 3. Asuransi 4. Bonus <p>Kepuasan Kerja (Y) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kesetiaan 2. Kenyamanan 3. Perhatian 4. Keadilan 	<p>Alat Analisis : Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>nyata terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Bintang 9 Tulangan Sidoarjo. Hal ini dikarenakan nilai signifikansi dari ketiga variabel tersebut lebih kecil dari 0,05. Keputusan terhadap H_0 ditolak dan H_a diterima.</p>
6	<p>Raja Devi Ramadanita dan Kasmiruddin/ 2018/ Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru</p> <p>Jurnal Online Mahasiswa (JOM) FISIP Vol : 5 No : 1 Halaman : 1-14 ISSN : 2355-6919</p>	<p>Kompensasi (X1) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji/Upah 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas <p>Lingkungan Kerja (X2) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Suasana Kerja 2. Hubungan sesama karyawan 3. Tersedianya fasilitas kerja 4. Kerjasama kelompok 5. Pengawasan pimpinan <p>Kepuasan Kerja (Y) :</p>	<p>Metode : Deskriptif Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis : Analisis Regresi Linear Berganda</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis pertama kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan diperoleh t hitung (10,078) > t tabel (1,996), artinya variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kedua lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan diperoleh t hitung (8,643) > t tabel</p>

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
	Tahun : 2018	1. Supervisi 2. Organisasi dan Manajemen 3. Kesempatan untuk maju 4. Rekan Kerja 5. Kondisi pekerjaan		(1,996), artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil uji F antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai diperoleh F hitung (62,814) > F tabel (3,136), artinya secara simultan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
7	Syaripah Mulya S.W., Adya Hermawati, dan Fajar saranani/ 2020/ Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kendari Ekspres Jurnal Ilmu Manajemen Vol : 6 No : 1 Halaman : 61-72 ISSN : 2460-1012 Tahun : 2020	Kompensasi (X1) : 1. Gaji/Upah 2. Insentif 3. Tunjangan Lingkungan Kerja (X2) : 1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja 4. Penerangan 5. Sirkulasi udara 6. Kebisingan 7. Bau tidak sedap 8. Keamanan Kepuasan Kerja (Y) : 1. Kepuasan terhadap pembayaran gaji/upah 2. Kepuasan terhadap	Metode : Deskriptif Alat Analisis : Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian ini setelah dilakukan analisis regresi berganda, maka diperoleh hasil bahwa Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT Kendari Ekspres, baik secara simultan maupun parsial. Kompensasi memiliki pengaruh dominan dibandingkan dengan Lingkungan Kerja . Hasil ini juga didukung oleh kategori penilaian statistik deskriptif yang rata-rata tinggi.

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
		kesempatan promosi 3. Kepuasan terhadap supervisi 4. Kepuasan terhadap tunjangan 5. Kepuasan terhadap penghargaan hasil kerja 6. Kepuasan terhadap aturan/prosedur 7. Kepuasan terhadap rekan kerja 8. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri 9. Kepuasan terhadap komunikasi		
8	Rut Masna Lamminar dan Bongsu Saragih/ 2021/ Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Cipta Mandiri Wirasakti Jurnal Manajemen Bisnis Vol : 9 No :2 ISSN : 2338-4794 Tahun : 2021	Lingkungan Kerja (X1) : 1. Lingkungan Kerja Fisik 2. Lingkungan Kerja Non Fisik Kompensasi (X2) : 1. Kompensasi Langsung 2. Kompensasi Tidak Langsung Kepuasan Kerja (Y) : 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Promosi 4. Pengawasan	Metode : Kuantitatif Alat Analisis : Analisis Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil analisis, maka 1). Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. 2). Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. 3). Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Cipta Mandiri Wirasakti.
9	Musarofah dan Suhermin/ 2021/ Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan	Motivasi (X1) : 1. Kebutuhan akan berprestasi 2. Kebutuhan akan	Metode : Kuantitatif Alat	Hasil uji t dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
	<p>Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia Surabaya</p> <p>Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol : 10 No : 8 e-ISSN : 2461-0593 Tahun : 2021</p>	<p>afiliasi 3. Kebutuhan akan kekuasaan</p> <p>Kompensasi (X2) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Insentif 3. Asuransi 4. Tunjangan <p>Lingkungan Kerja (X3) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Suhu Udara 3. Bau-bauan di tempat kerja 4. Dekorasi di tempat kerja 5. Keamanan di tempat kerja <p>Kepuasan Kerja (Y) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Supervisi 2. Manajemen dan Perusahaan 3. Kesempatan untuk maju 4. Rekan Kerja 5. Kondisi Pekerjaan 	<p>Analisis : Analisis Statistik Deskriptif dan Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.</p>
10	<p>Franly J. Rauan dan Bernhard Tewal/ 2019/ Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tropica Coco Prima di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan</p>	<p>Motivasi (X1) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan Fisiologis 2. Kebutuhan Rasa Aman 3. Kebutuhan Sosial 4. Kebutuhan Penghargaan 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri <p>Lingkungan Kerja Fisik (X2) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 	<p>Metode : Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis : Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, lingkungan kerja fisik dan stress kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja</p>

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
	Jurnal EMBA Vol : 7 No : 4 ISSN : 2303-1174 Tahun : 2019	2. Sirkulasi udara di tempat kerja 3. Kebisingan 4. Keamanan di tempat kerja 5. Hubungan Kerja Stress Kerja (X3) : 1. Intimidasi dan tekanan dari rekan kerja 2. Pimpinan dan Klien 3. Ketidakcocokan dengan pekerjaan 4. Pekerjaan yang berbahaya 5. Beban kerja lebih 6. Target dan harapan Kepuasan Kerja (Y) : 1. Mental menantang 2. Kompensasi yang pantas 3. Kondisi kerja 4. Rekan kerja		fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. PT. Tropica Coco Prima sebaiknya lebih memperhatikan lingkungan kerja fisik yang baik, meningkatkan lagi motivasi kerja para karyawan serta mengurangi tingkat stress kerja para karyawan.

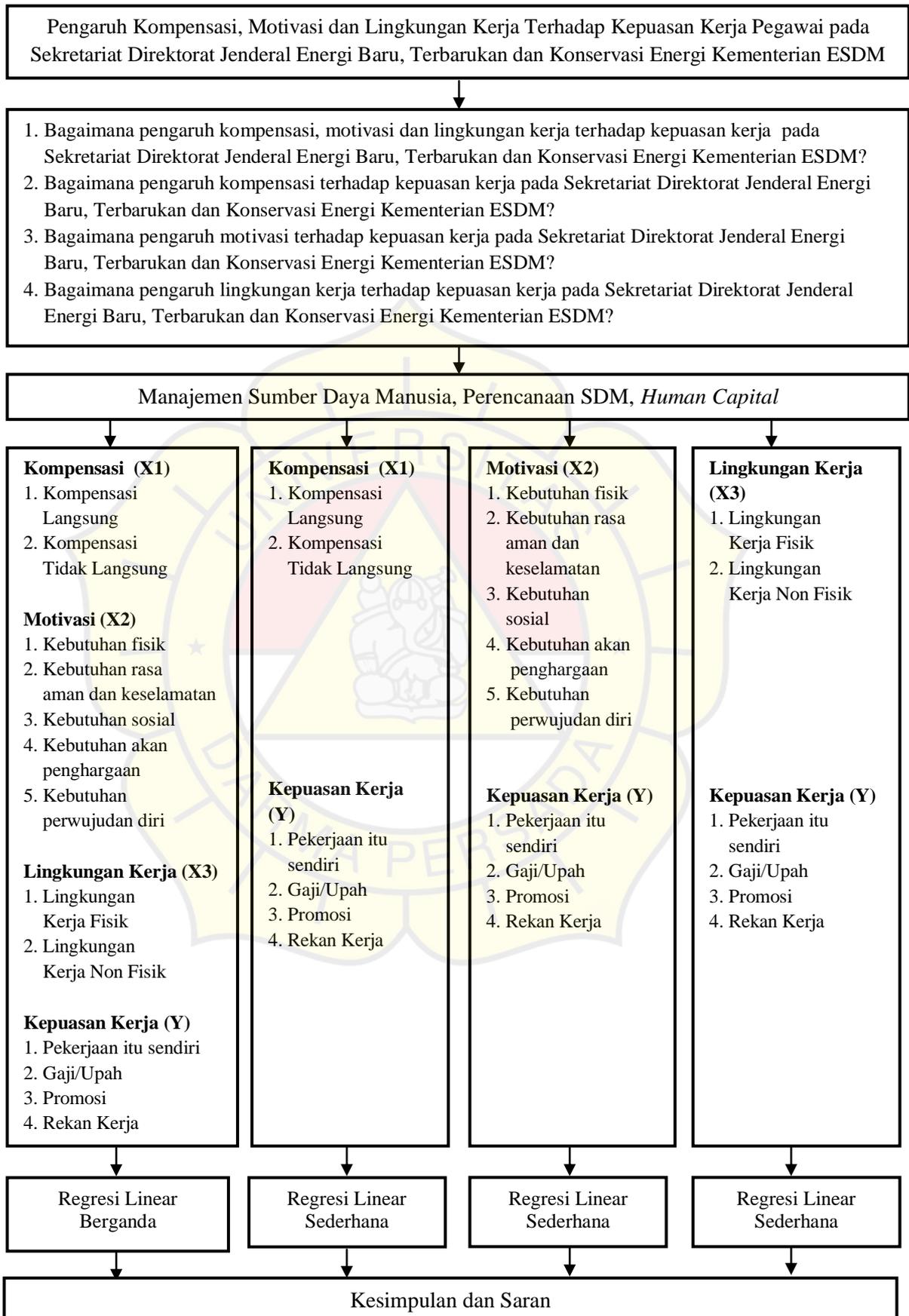
Sumber : Data diolah oleh Peneliti, 2023

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran berupa alur yang berpikir yang sistematis dalam memahami dan memecahkan masalah tertentu yang disadari oleh pendekatan hubungan pengaruh maupun hubungan sebab akibat. Dalam penelitian ini dapat diambil suatu jalur pemikiran tentang pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Direktorat Jenderal Energi Baru, Terbarukan, dan Konservasi Energi. Dengan adanya kerangka pemikiran tersebut maka

akan lebih mudah untuk dipahami dalam pengambilan kesimpulan. Berikut kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :





Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:69) hipotesis merupakan suatu jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasari pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuesioner. Berdasarkan uraian dan hasil penelitian yang dikembangkan oleh para ahli dan penelitian terdahulu di atas, maka hipotesis simultan yang diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Kompensasi (X1), Motivasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3)

berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y)?

Ho1 : Kompensasi (X1), Motivasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Ha1 : Kompensasi (X1), Motivasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (Y).

2. Apakah Kompensasi (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y)?

Ho2 : Kompensasi (X1) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Ha2 : Kompensasi (X1) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (Y).

3. Apakah Motivasi (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y)?

Ho3 : Motivasi (X2) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y).

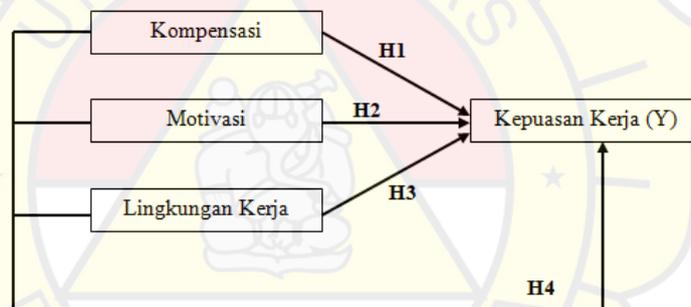
Ha3 : Motivasi (X2) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (Y).

4. Apakah Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y)?

Ho4 : Lingkungan Kerja (X3) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Ha4 : Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Berdasarkan Hipotesis diatasn maka didukung dengan paradigma penelitian seperti gambar 2.2 dibawah ini:



Sumber : Data diolah oleh penulis, 2023

Gambar 2. 2 Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian menurut Sugiyono (2017:63) adalah sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti dan sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian.