

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 bisa dijelaskan sebagai proses mengoptimalkan peran manusia dalam melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien, guna mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan, karyawan, dan masyarakat secara keseluruhan (Susan, 2019:956). Manajemen sumber daya manusia melibatkan proses merencanakan, mengatur, melaksanakan, dan mengawasi segala aktivitas yang berkaitan dengan perekrutan, pengembangan, pemberian layanan, integrasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dengan tujuan mencapai kesuksesan organisasi. Ini juga mencakup pengelolaan dan peningkatan penggunaan sumber daya yang ada untuk kepentingan individu, yakni karyawan. Dengan mengoptimalkan pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya manusia di lingkungan kerja, tujuan organisasi dapat tercapai seraya memperhatikan pertumbuhan dan perkembangan individu karyawan (Mangkunegara, 2022:2). Sumber daya manusia merupakan aset penting untuk mencapai visi, misi, dan tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Peran sumber daya manusia sangat penting bagi

keberhasilan suatu perusahaan, Oleh karena itu, untuk memastikan kesuksesan perusahaan, diperlukan departemen khusus yang bertanggung jawab mengelola sumber daya manusia dan memastikan sistem kerjanya berjalan lancar. Hal ini dikenal dengan sebutan manajemen sumber daya manusia (Silalahi, 2022:258).

Kesimpulan dari penjelasan di atas adalah bahwa manajemen sumber daya manusia melibatkan proses mempersiapkan, mengelola, menyelenggarakan, dan mengamati aktivitas yang berkaitan dengan seleksi karyawan, pengembangan, integrasi, pemeliharaan tenaga kerja, dan pemutusan hubungan tenaga kerja. Tujuannya adalah mencapai kesuksesan organisasi dengan mengoptimalkan pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya manusia. Sumber daya manusia dianggap sebagai aset penting untuk mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Susan (2019:958) fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

a. Perencanaan

Perencanaan adalah menetapkan program kepegawaian untuk merencanakan karyawan agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan membantu mencapai tujuan mereka.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian melibatkan pengaturan semua tenaga kerja

dengan menentukan tugas-tugas, kemitraan kerja, pendelegasian kekuasaan, integrasi, dan koordinasi dalam struktur organisasi. Dikarenakan organisasi berfungsi sebagai sarana pencapaian tujuan.

c. Pengarahan

Pengarahan adalah upaya mengarahkan semua anggota tim agar berkolaborasi dan berkinerja secara optimal untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan, tenaga kerja, dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian melibatkan pengawasan terhadap semua karyawan untuk memastikan kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan dan pelaksanaan rencana kerja. Jika terjadi penyimpangan atau kesalahan, langkah perbaikan dan penyempurnaan rencana akan diambil.

e. Pengadaan

Pengadaan adalah proses pengambilan, seleksi, penempatan, dan pelatihan karyawan untuk memenuhi kebutuhan organisasi.

f. Pengembangan

Pengembangan adalah proses meningkatkan kemampuan karyawan melalui pelatihan dan pendidikan.

g. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian imbalan kepada karyawan dalam bentuk gaji, tunjangan, atau fasilitas lainnya sebagai

penghargaan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsipnya adalah keadilan dan kelayakan yang berarti imbalan tersebut sesuai dengan kinerja mereka dan mencukupi kebutuhan dasar, serta mematuhi standar upah minimum yang ditetapkan pemerintah serta konsistensi internal dan eksternal.

h. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah upaya untuk menyatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan sehingga tercipta suatu kerja sama yang harmonis dan saling menguntungkan.

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan aktivitas untuk menjaga atau meningkatkan kesehatan fisik, mental dan loyalitas karyawan sehingga mereka tetap berkontribusi hingga masa pensiun. Pemeliharaan yang efektif dilakukan melalui program kesejahteraan yang mempertimbangkan kebutuhan mayoritas pegawai dan mematuhi prinsip konsistensi internal dan eksternal.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah aspek kunci dalam manajemen sumber daya manusia yang esensial untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa disiplin yang baik, pencapaian tujuan yang optimal sulit terwujud. Kedisiplinan mencerminkan kepatuhan dan kesadaran terhadap peraturan-peraturan institusi dan norma-norma sosial.

k. Pemberhentian

Pemberhentian merujuk pada berakhirnya hubungan kerja seseorang dengan perusahaan. Hal ini mungkin disebabkan oleh keinginan karyawan, kebijakan institusi, pemutusan kontrak kerja, pensiun, dan faktor lainnya.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Saleh (2019:46) terdapat 4 tujuan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

a. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa perusahaan atau organisasi menjalankan tanggung jawabnya secara moral dengan memperhatikan konsistensi dan menghadapi tantangan yang dihadapi oleh masyarakat, serta berupaya mengurangi dampak negatif seoptimal mungkin.

b. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran strategis yang didesain untuk mencapai visi dan misi organisasi.

c. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah sasaran untuk memastikan bahwa kinerja departemen sumber daya manusia sejalan dengan kebutuhan dan tujuan organisasi.

d. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah sasaran spesifik yang dikejar oleh setiap anggota organisasi atau perusahaan melalui keterlibatan dan kontribusi mereka dalam entitas tersebut.

4. Manfaat Sumber Daya Manusia

Menurut Savitri, *et al.* (2023:62) manfaat sumber daya manusia meliputi :

a. Meningkatkan Semangat Kerja

Pengembangan sumber daya manusia seperti seminar motivasi, pelatihan profesional, rotasi jabatan, dan kegiatan lainnya akan memberikan dampak positif bagi perusahaan, salah satunya adalah meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dengan peningkatan motivasi karyawan, perusahaan dapat memperoleh sejumlah manfaat, seperti penyelesaian pekerjaan yang lebih cepat, pengurangan kerusakan barang atau kecelakaan kerja, berkurangnya tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan, serta penurunan kemungkinan pergantian karyawan.

b. Perusahaan akan berhasil beroperasi dengan baik apabila memiliki tenaga yang kompeten dalam mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Oleh karena itu, penting untuk memiliki sistem yang efektif dan transparan bagi para karyawan, sehingga mereka dapat memiliki pemahaman tentang teknologi dan aspek lain yang diperlukan oleh perusahaan.

Melalui pengembangan sumber daya manusia yang tepat, dapat meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka sehingga mereka dapat memberikan hasil terbaik bagi perusahaan.

c. Mendukung Produktivitas

Untuk meningkatkan produktivitas karyawan, perusahaan harus memperhatikan aspek-aspek seperti pemahaman, kemampuan, sikap dan tingkah laku para pekerjanya. Hal-hal tersebut merupakan aspek-aspek yang berpengaruh terhadap tingkat produktivitas yang tinggi, perusahaan dapat memastikan kelangsungan gerakannya dan mendorong pertumbuhan yang berkelanjutan. Pertumbuhan produktivitas tenaga kerja menjadi kunci bagi perkembangan perusahaan menuju kemajuan yang lebih baik.

d. Membangun Citra Perusahaan

Dengan mengembangkan sumber daya manusia secara optimal, perusahaan dapat meraih dampak yang menguntungkan, termasuk peningkatan pendapatan dan stabilitas keuangan, loyalitas serta kebanggaan tenaga kerja yang bertambah, serta hubungan yang semakin baik dengan pemerintah dan media. Semua ini menjadi aset berharga dalam memenangkan persaingan bisnis, karena menciptakan citra positif yang menjadi keunggulan dan daya tarik bagi calon pelanggan.

2.1.2 Kepuasan Kerja

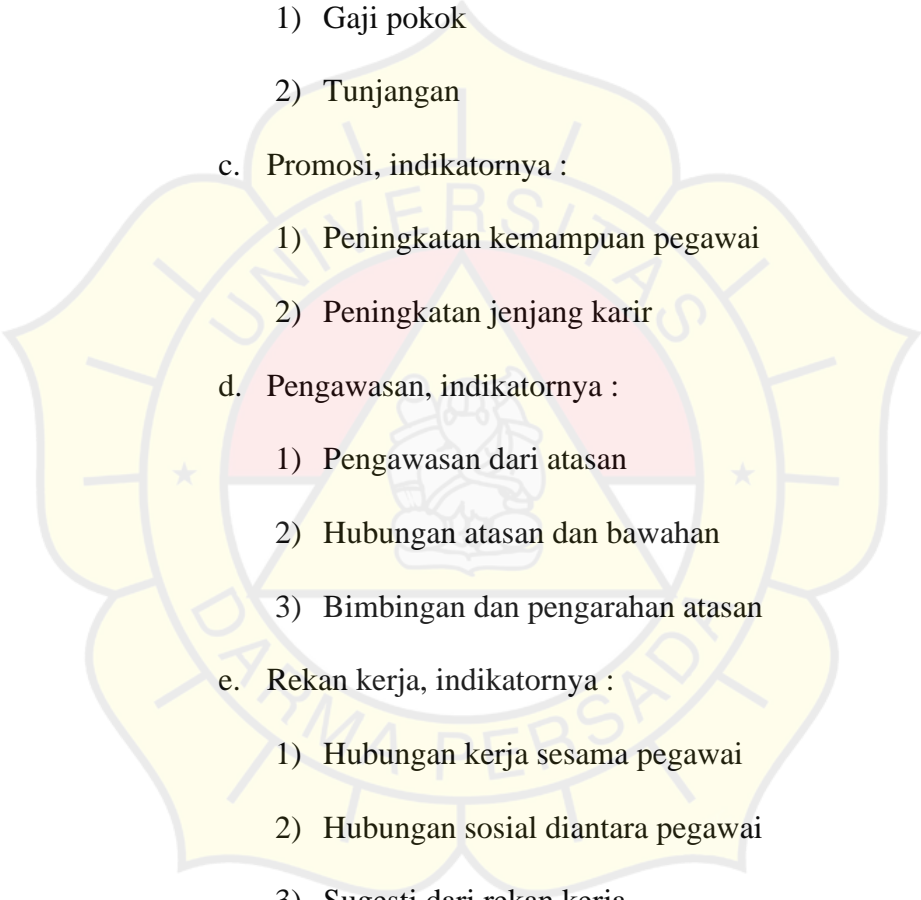
1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah evaluasi positif yang dilakukan oleh seorang pekerja terhadap tugas-tugasnya, meliputi aspek perasaan dan perilaku dalam menjalankan tanggung jawabnya, tercermin dalam penilaian individu terhadap pekerjaannya sebagai bentuk penghargaan terhadap pencapaian nilai-nilai penting dalam pekerjaan tersebut (Saputra, 2022:72). Kepuasan kerja ialah evaluasi yang dilakukan oleh seorang karyawan tentang sejauh mana pekerjaannya dapat memenuhi semua kebutuhannya (Fahira, *et al.* 2022:56). Kepuasan kerja adalah evaluasi keseluruhan seseorang terhadap pekerjaannya, termasuk hubungan dengan kerja dan atasan, ketaatan terhadap aturan perusahaan, pencapaian target kinerja, serta kemampuan menghadapi tantangan di lingkungan kerja yang tidak selalu sempurna dan situasi serupa (Nabawi, 2019:171).

Kesimpulan dari penjelasan diatas adalah kepuasan kerja karyawan merupakan evaluasi menyeluruh terhadap pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, termasuk aspek perasaan dan perilaku, serta penghargaan terhadap pencapaian nilai-nilai penting dalam pekerjaan.

2. Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Alfiah & Nawatmi (2022:115) dimensi dan indikator kepuasan kerja adalah :

- 
- a. Pekerjaan itu sendiri, indikatornya :
 - 1) Pekerjaan yang menarik
 - 2) Mempunyai kesempatan untuk belajar
 - 3) Kesempatan untuk menerima tanggung jawab
 - b. Kompensasi, indikatornya :
 - 1) Gaji pokok
 - 2) Tunjangan
 - c. Promosi, indikatornya :
 - 1) Peningkatan kemampuan pegawai
 - 2) Peningkatan jenjang karir
 - d. Pengawasan, indikatornya :
 - 1) Pengawasan dari atasan
 - 2) Hubungan atasan dan bawahan
 - 3) Bimbingan dan pengarahan atasan
 - e. Rekan kerja, indikatornya :
 - 1) Hubungan kerja sesama pegawai
 - 2) Hubungan sosial diantara pegawai
 - 3) Sugesti dari rekan kerja
 - 4) Situasi kerja

3. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Jopanda (2021:8) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, sebagai berikut :

a. Gaji

Merupakan kompensasi yang diterima seseorang sebagai hasil dari pekerjaannya, apakah dianggap memadai dan adil sesuai kebutuhan

b. Pekerjaan itu sendiri

Merupakan pekerjaan yang dilakukan seseorang, apakah memiliki karakteristik yang memuaskan.

c. Rekan kerja

Merupakan individu dengan siapa seseorang berinteraksi di tempat kerja. Seseorang dapat memiliki persepsi positif atau negatif tentang rekan kerjanya.

d. Atasan

Merujuk pada individu yang bertanggung jawab memberikan arahan atau instruksi dalam menjalankan tugas. Gaya kepemimpinan atasan dapat berdampak pada kepuasan kerja seseorang, baik secara positif maupun negatif.

e. Promosi

Mencakup persepsi seseorang terhadap peluang untuk naik jabatan, serta transparansi dalam proses promosi. Faktor-faktor ini dapat mempengaruhi tingkat kepuasan tenaga kerja.

f. Lingkungan kerja

Meliputi aspek fisik dan psikologis dari lingkungan tempat kerja.

4. Teori Kepuasan Kerja

Menurut Sinambela dalam Daoed (2020:30) teori kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

a. Teori Nilai (*Value Theory*)

Teori ini berfokus pada evaluasi kinerja tanpa memperhitungkan identitas individu. Ditekankan bahwa kepuasan kerja dapat dicapai dengan memenuhi berbagai kebutuhan pekerja dan memberikan imbalan yang sesuai.

b. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori ini dirumuskan oleh Adam dengan pokok pikiran bahwa organisasi harus memiliki keadilan. Elemen—elemen teori ini termasuk masukan, hasil, dan kesetaraan dalam kesetaraan.

c. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Teori ini diajukan oleh Porter, yang pada dasarnya mengatakan bahwa kepuasan dapat diukur dengan membandingkan apa yang seharusnya terjadi dengan apa yang dirasakan oleh karyawan.

d. Teori Pemenuhan Kebutuhan

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan tergantung pada apakah kebutuhan mereka terpenuhi atau tidak, dan karyawan akan merasa puas jika mereka terpenuhi atau tidak, dan karyawan akan merasa puas jika kebutuhan mereka terpenuhi.

e. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Teori ini menyatakan bahwa kepuasan kerja pegawai tidak hanya

ditentukan oleh pemenuhan kebutuhan, tetapi juga dipengaruhi oleh pandangan kelompok yang dianggap sebagai kelompok acuan oleh para karyawan.

f. Teori Dua Faktor

Frederic Herzberg mengembangkan teori dua faktor dengan mengacu pada teori Abraham Maslow. Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan tidak hanya bergantung pada pemenuhan kebutuhan, tetapi juga pada pemahaman komunitas kerja terhadap kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja melalui dimensi yang berbeda, seperti yang dinyatakan oleh Herzberg.

2.1.3 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memiliki peranan yang sangat penting bagi karyawan dalam menjalankan aktivitas mereka. Ini mencakup semua faktor yang ada di sekitar pekerja dan berpotensi mempengaruhi mereka dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, seperti kebersihan, suasana, pencahayaan, dan hal lainnya (Rahman, 2021:55). Lingkungan kerja merupakan semua aspek fisik dan sosial di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas mereka, mencakup tempat kerja, ketersediaan fasilitas, tingkat kebersihan, pencahayaan, suasana tenang dan interaksi dengan rekan kerja serta orang lain disekitarnya (Pradana & Santoso, 2022:691). Lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana karyawan bekerja

disebuah perusahaan yang dapat mempengaruhi kesejahteraan sosial, psikologis, dan fisik mereka, baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga lingkungan kerja dianggap baik, ketika karyawan dapat bekerja secara optimal, merasa tenang, dan memiliki motivasi kerja yang tinggi, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas (Liana, 2020:318).

Kesimpulan dari penjelasan diatas adalah lingkungan kerja mencakup aspek fisik dan sosial yang mempengaruhi pelaksanaan tugas karyawan, seperti kebersihan, suasana tenang, pencahayaan, dan interaksi dengan rekan kerja, memiliki peran penting dalam kesejahteraan dan produktivitas mereka.

5. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Munardi, *et al.* (2021:338) dimensi dan indikator lingkungan kerja :

a. Lingkungan Fisik, indikatornya adalah :

1) Pencahayaan

Penerangan yang optimal membantu dalam mendukung produktivitas dalam bekerja.

2) Sirkulasi ruang kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan

telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

3) Tata letak ruang

Penyusunan tata letak ruang kerja yang optimal akan meningkatkan kenyamanan bagi para karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Penataan letak ruangan kerja yang baik akan lebih mendorong terciptanya kenyamanan karyawan dalam bekerja.

4) Dekorasi

Dekorasi erat dengan pemilihan warna yang tepat, sehingga dekorasi bukan hanya sekedar memperindah ruang kerja tetapi juga mencakup pengaturan tata letak, skema warna, perabotan, dan faktor-faktor lain yang berkontribusi pada produktivitas.

5) Kebisingan

Untuk menjaga konsentrasi yang dibutuhkan dalam pekerjaan, penting untuk menghindari kebisingan agar pelaksanaan tugas dapat dilakukan dengan efisien.

6) Fasilitas

Sarana-sarana yang disediakan oleh perusahaan sangat penting bagi karyawan sebagai penunjang dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Ketersediaan fasilitas kerja

yang komprehensif, meskipun tidak selalu baru, merupakan salah satu faktor penentu kelancaran proses kerja.

b. Lingkungan kerja *non* fisik, indikatornya :

1) Hubungan dengan pimpinan

Kualitas interaksi antara pimpinan dan anggota tim harus dipertahankan dengan baik, serta didasari oleh saling memberikan penghargaan. Dengan saling menghargai, dapat tercipta atmosfer yang penuh hormat diantara setiap individu.

2) Hubungan sesama rekan kerja

Hubungan dengan sesama rekan kerja merujuk pada hubungan yang bersifat harmonis dan bebas dari konflik diantara anggota tim. Salah satu unsur yang dapat mempengaruhi retensi karyawan dalam suatu organisasi adalah keberadaan hubungan yang harmonis dan suasana kerja yang seperti keluarga.

6. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Unaradjan dalam Rozi (2020:14) ada beberapa faktor lingkungan kerja perusahaan yaitu :

a. Hubungan Karyawan

Keterkaitan antara karyawan dapat dibagi menjadi dua, yaitu hubungan personal dan hubungan profesional. Dalam hubungan personal, karyawan saling mempengaruhi satu sama lain, baik

oleh sesama rekan kerja maupun oleh atasan mereka. Keberhasilan dalam hubungan ini dapat menjadi sumber motivasi, keseluruhan, karyawan juga memiliki kesempatan membangun jaringan yang luas, baik dengan individu pribadi maupun melalui pertemuan bisnis.

b. Tingkat keramaian lingkungan kerja

Suasana kerja yang ramai atau bising dapat menghambat produktivitas dalam lingkungan kerja yang ideal, lingkungan kerja yang tenang sangat penting bagi pekerja untuk meningkatkan konsentrasi dan motivasi dalam menyelesaikan tugasnya.

c. Panduan kerja

Panduan kerja yang jelas dan efektif dapat berdampak pada pencapaian dan pemeliharaan profesionalisme karyawan dalam struktur organisasi.

d. Penerangan

Pencahayaan yang efektif melibatkan cahaya alami dari matahari dan lampu listrik. Karyawan membutuhkan pencahayaan yang memadai agar mereka dapat melihat dengan jelas, terutama saat melakukan tugas yang memerlukan fokus dan ketelitian. Perusahaan harus mempertimbangkan penggunaan cahaya matahari sebanyak mungkin untuk mengurangi biaya. Ketika merencanakan perencanaan ruangan, dua hal yang harus

dipertimbangkan adalah biaya pencahayaan dan bagaimana hal itu akan mempengaruhi produktivitas karyawan.

e. Sirkulasi udara

Untuk kenyamanan pekerja, perlu ada pertukaran udara atau ventilasi yang memuaskan, terutama di ruangan yang terlalu panas.

f. Keamanan tempat kerja

Suasana kerja yang aman dan terlindungi akan menghasilkan lingkungan kerja yang tenang dan nyaman, yang akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat.

2.1.4 Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah semua imbalan yang diterima seorang pegawai sebagai hasil dari pekerjaannya di dalam suatu organisasi. Kompensasi dapat bersifat fisik atau *non*-fisik, dan harus diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah mereka berikan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja (Aritonang & Febrian, 2023:155). Kompensasi merupakan semua bentuk penghasilan, baik berupa uang, barang, atau keuntungan tidak langsung, yang diberikan oleh perusahaan atas kontribusi yang diberikan oleh karyawan (Iwanussoleh, *et al.* 2023:5). Kompensasi adalah alat yang membantu organisasi mencapai tujuan dengan memberikan imbalan kepada karyawan sebagai pengganti

kontribusi yang telah mereka berikan. Imbalan tersebut dapat berupa materi maupun *non*-materi, diberikan secara adil, dengan tujuan meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Bunawan & Turangan, 2021:279).

Kesimpulan dari penjelasan diatas yaitu kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi yang telah mereka berikan pada organisasi. Imbalan tersebut dapat berupa uang, barang, atau keuntungan tidak langsung, dengan tujuan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan serta membantu organisasi mencapai tujuan mereka.

2. Dimensi dan Indikator Kompensasi

Menurut Rivai dalam Syafrizal (2021:1259) kompensasi terbagi menjadi 2 yaitu :

a. Kompensasi Langsung, indikatornya adalah :

1) Gaji

Gaji adalah ketika seorang karyawan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi, mereka menerima kompensasi dalam bentuk uang sebagai imbalan atas peran mereka.

2) Bonus

Bonus adalah pembayaran tambahan yang diberikan sebagai penghargaan atas pencapaian kinerja yang

melampaui target, di luar gaji normal, sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan.

3) Insentif

Insentif adalah imbalan langsung yang diberikan kepada karyawan karena kinerja mereka melampaui standar yang ditetapkan dan merupakan bentuk penghargaan atas kinerja yang dilakukan di luar upah dan gaji.

b. Kompensasi Tidak Langsung, indikatornya :

1) Asuransi

Asuransi yang diberikan oleh perusahaan menjamin perlindungan.

2) Tunjangan

Tunjangan disalurkan secara berkala oleh perusahaan sesuai dengan pembayaran gaji.

3. Asas Kompensasi

Menurut (Hariyanti, 2020:137) kebijakan pemberian kompensasi perusahaan terdapat asas-asas yang harus ditetapkan yaitu sebagai berikut:

a. Asas Keadilan

Dalam memberikan imbalan kepada karyawan, asas keadilan harus dijunjung tinggi, dimana gaji yang diberikan kepada karyawan seharusnya sejalan dengan kompleksitas tugas yang

mereka tangani. Selain itu, pemberian bonus harus didasarkan pada pencapaian prestasi yang telah mereka lakukan.

b. Asas kelayakan dan kewajaran

Perusahaan harus mempertimbangkan prinsip layak dan wajar saat memberikan kompensasi baik finansial maupun *non* finansial. Layak berarti bahwa gaji minimum yang diberikan harus cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan dan keluarga mereka, berdasarkan Upah Minimum Regional (UMR) yang berlaku. Wajar berarti bahwa saat memberikan kompensasi, harus mempertimbangkan jenis pekerjaan, resiko, tanggung jawab, prestasi kerja, dan sehingga tercipta keseimbangan yang wajar antara imbalan yang diberikan dan kontribusi yang mereka berikan.

4. Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut (Yandi, 2022:56) ada 6 faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu sebagai berikut :

a. Faktor Pemerintah

Kebijakan kompensasi pegawai sangat dipengaruhi oleh regulasi pemerintah yang terkait dengan standar gaji minimum, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/angkutan, serta perubahan dalam tingkat inflasi atau devaluasi mata uang.

b. Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi juga dapat mempengaruhi negosiasi gaji saat perusahaan merekrut karyawan dengan keahlian khusus yang sangat dibutuhkan. Ini dapat terjadi ketika perusahaan bersedia menawarkan upah yang lebih besar untuk menarik tenaga kerja terampil dalam bidang tertentu.

c. Standar dan Biaya Hidup Pegawai

Kebijakan kompensasi perlu memperhitungkan tingkat standar dan biaya hidup pegawai, karena kebutuhan dasar mereka harus terpenuhi. Ketika kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya tercukupi, pegawai akan merasa lebih aman.

d. Ukuran Perbandingan Upah

Kebijakan kompensasi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti skala perusahaan, tingkat pendidikan karyawan, dan pengalaman kerja mereka. Dengan demikian, perhitungan upah pegawai harus mempertimbangkan tingkat pendidikan, masa kerja, serta skala perusahaan sebagai faktor yang relevan.

e. Permintaan dan Persediaan

Dalam menerapkan kebijakan pemberian imbalan, perlu mempertimbangkan dinamika pasaran, termasuk keseimbangan antara penawaran dan permintaan. Oleh karena

itu kondisi pasar saat itu harus menjadi faktor kunci dalam menentukan tingkat penghasilan karyawan.

f. Kemampuan Membayar

Dalam menetapkan kebijakan kompensasi karyawan. Penting untuk mempertimbangkan kapasitas keuangan perusahaan dalam membayar gaji karyawan. Artinya bahwa kompensasi tidak seharusnya melampaui kemampuan keuangan yang dimiliki perusahaan.

5. Tujuan Kompensasi

Menurut Widodo & Yandi (2022:5) tujuan kompensasi meliputi:

- a. Mempertahankan Karyawan Berprestasi yang Sudah Ada
Fokus utama adalah mempertahankan karyawan yang dinilai memiliki potensi dan kualitas untuk tetap bekerja dalam jangka panjang. Tindakan ini juga bermanfaat untuk membantu mencegah tingginya *turnover* karyawan.
- b. Mendapatkan karyawan yang Berkualitas

Salah satu strategi untuk menarik karyawan atau calon pelamar berkualitas adalah dengan menawarkan tingkat kompensasi yang bersaing secara cukup signifikan dibandingkan dengan perusahaan atau organisasi lainnya.

- c. Menjamin Adanya Keadilan dalam Perusahaan

Memastikan kesetaraan dalam hubungan antara manajemen dan karyawan, yang juga berfungsi sebagai penghargaan dari

perusahaan atas kontribusi atau dedikasi seorang karyawan kepada perusahaan. Oleh karena itu, keadilan dalam pemberian upah, bonus, insentif, dan lainnya di perusahaan harus menjadi prioritas utama

d. Mengefisiensi Biaya

Untuk menunjukkan bahwa apabila suatu perusahaan merencanakan atau melaksanakan program kompensasi yang seimbang, akan membantu perusahaan tersebut dalam memperoleh dan mempertahankan tenaga kerja dengan biaya yang sesuai. Dengan menawarkan gaji, insentif, bonus, dan lainnya yang kompetitif, perusahaan akan mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi dari karyawan.

e. Memenuhi Administrasi Legalitas

Dalam pengelolaan kompensasi yang seharusnya merupakan bagian integral dari perusahaan, terdapat regulasi hukum yang ditetapkan oleh pemerintah melalui undang-undang. Oleh karena itu, penyelenggaraan administrasi kompensasi ini dalam perusahaan juga dimaksudkan untuk memenuhi kepatuhan terhadap regulasi hukum yang berlaku.

f. Memicu Perubahan Perilaku dan Perubahan Pandangan

Tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan melalui pemberian kompensasi yang pantas dan adil kepada karyawan adalah mendorong terbentuknya sikap dan perilaku positif, yang dapat

berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja. Karyawan yang merasa dihargai melalui fasilitas yang efektif dari perusahaan, seperti penghargaan terhadap kinerja yang baik, diapresiasi, cenderung memperlihatkan kinerja yang lebih baik.

2.1.5 Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan beban kerja merujuk pada jumlah aktivitas atau tugas yang menjadi tanggung jawab seorang individu atau kelompok periode waktu tertentu sesuai dengan permintaan atau tuntutan pimpinan (Arifin, *et al.* 2023:107). Beban kerja dapat diartikan sebagai hasil dari keterbatasan dalam kemampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan. Ketika menghadapi tugas. Karyawan biasanya dapat menyelesaikannya pada tingkat tertentu. Namun, jika keterbatasan individu menghambat atau menghalangi pencapaian hasil kerja sesuai harapan, maka terjadi kesenjangan antara harapan atas kemampuan yang diinginkan dengan kapasitas yang dimiliki (Nurhandayani, 2022:108). Beban kerja merupakan sesuatu yang sangat erat kaitannya dengan suatu pekerjaan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, baik itu telah dilakukan walaupun tidak, dampak positif atau negatif pada pekerjaannya (Hermawan, 2022:56).

Kesimpulan dari penjelasan diatas yaitu beban kerja adalah

jumlah aktivitas atau tugas yang menjadi tanggung jawab individu atau kelompok yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus diselesaikan dalam periode waktu tertentu, yang dipengaruhi oleh keterbatasan individu dan interaksi dengan tuntutan tugasnya.

2. Dimensi dan Indikator Beban Kerja

Menurut Munandar dalam Rismayanti, *et al.* (2024:62) menyatakan bahwa variabel beban kerja mempunyai 3 dimensi dan indikator, yaitu :

- a. Beban Fisik, indikatornya adalah :
 - 1) Tingkat resiko pekerjaan
 - 2) Kebingungan serta frustrasi
- b. Beban Mental, indikatornya adalah :
 - 1) Frekuensi datangnya pekerjaan
 - 2) Tingkat konsentrasi dalam menjalankan tugas
- c. Beban Waktu, indikatornya adalah :
 - 1) Hambatan atau gangguan di lingkungan tempat kerja
 - 2) Waktu kerja yang diperlukan atau jumlah waktu yang diperlukan untuk bekerja

3. Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Santoso & Rijanti (2022:929) ada 2 faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu sebagai berikut :

- a. Faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti :

- 1) Tugas-tugas yang melibatkan aktivitas fisik, seperti pengaturan ruang kerja, penataan ruang, penggunaan peralatan kerja, kondisi kerja, sikap kerja, serta tugas-tugas yang menyangkut aspek psikologis, seperti tingkat kesulitan pekerjaan dan kepatuhan dalam melakukan tugas.
 - 2) Organisasi kerja, termasuk durasi jam kerja, waktu istirahat, pergantian waktu kerja, jam kerja malam, sistem upah, rancangan organisasi, serta pendelegasian tugas dan kewenangan.
 - 3) Lingkungan kerja meliputi aspek fisik, kimiawi, biologis, dan psikologis
- b. Faktor internal, merujuk pada faktor-faktor yang timbul dari dalam tubuh itu sendiri sebagai respon terhadap tekanan kerja dari luar, meliputi :
- 1) Faktor *somatic*, seperti jenis kelamin dan usia yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas seseorang. Secara umum, tingkat produktivitas pria cenderung lebih tinggi daripada wanita, dan usia juga menjadi faktor penentu keberhasilan dalam melakukan pekerjaan, baik secara fisik maupun mental.
 - 2) Faktor psikis, seperti semangat, pemahaman, kepercayaan, ambisi, dan kesenangan, juga berperan dalam menentukan respon individu terhadap beban kerja eksternal.

4. Dampak Beban Kerja

Beban kerja, baik secara fisik maupun mental, dapat menyebabkan gangguan atau penyakit akibat bekerja. Faktor-faktor seperti kondisi lingkungan kerja (misalnya suhu tinggi, kebisingan, debu, dan zat kimia) dapat menambah beban yang diterima oleh pekerja. Penyakit atau gangguan akibat kerja bisa disebabkan oleh faktor-faktor yang berkaitan langsung dengan pekerjaan itu sendiri. Kesehatan pekerja dipengaruhi oleh berbagai hal, termasuk faktor-faktor seperti layanan kesehatan kerja, perilaku kerja, dan faktor-faktor lainnya (Widiantoro & Gaol, 2024:70).

2.2 Penelitian Terdahulu

★ Beberapa penelitian sebelumnya yang dirujuk dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan Dimensi	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Desi Wulandari dan Muhammad Mathori/2023/Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Telkom Yogyakarta (Wulandari & Mathori, 2023)	Beban Kerja ; a. Kondisi Pekerjaan b. Penggunaan Waktu Kerja c. Target yang harus dicapai Motivasi Kerja : a. Tanggung Jawab b. Prestasi Kerja c. Peluang untuk Maju	Metode Kuantitatif Alat analisis Linear Berganda	Beban kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Telkom Yogyakarta. Motivasi kerja pengaruh positif dan

No	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan Dimensi	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
	<p>Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia Vol. 3 No. 1 Maret 2023 ISSN 2808-1617</p>	<p>d. Pengakuan atas Kinerja e. Pekerjaan yang Menantang</p> <p>Kepuasan Kerja :</p> <p>a. Pekerjaan Itu Sendiri b. Pembayaran c. Promosi d. Pengawasan e. Rekan Kerja</p>		<p>signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Telkom Yogyakarta.</p> <p>Beban kerja dan motivasi kerja secara simultan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Telkom Yogyakarta.</p>
2.	<p>Winarti Setyorini, Arifin dan Dimas Joko Subagiyo/2021/Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Tahu Sumber Sari Pangkalan Bun (Setyorini, <i>et al.</i> 2021)</p> <p>Jurnal Magenta Vol. 10, No. 01, 2021 E-ISSN 2302-3171</p>	<p>Lingkungan Kerja :</p> <p>a. Suasana Kerja b. Hubungan dengan Rekan Kerja c. Dukungan Fasilitas</p> <p>Kompensasi :</p> <p>a. Kompensasi Finansial Langsung b. Kompensasi Finansial Tidak Langsung</p> <p>Kepuasan Kerja :</p> <p>a. Pekerjaan Itu Sendiri</p>	<p>Metode Kuantitatif</p> <p>Alat analisis Linear Berganda</p>	<p>Lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Tahu Sumber Sari Pangkalan Bun.</p> <p>Kompensasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan</p>

No	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan Dimensi	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
		b. Gaji/upah c. Promosi d. Pengawasan		terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Tahu Sumber Sari Pangkalan Bun. Lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama- sama terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Tahu Sumber Sari Pangkalan Bun.
3.	Putri Dhiva Wulandari, Rani, dan Purwatiningsih/2023/Pen- garuh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Nusapala Group (Wulandari, <i>et al.</i> 2023) Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen	Lingkungan Kerja : a. Kebersihan Ruangan b. Sirkulasi Udara c. Ruang Gerak d. Fasilitas Kompensasi : a. Gaji b. Insentif c. Tunjangan d. Fasilitas Beban Kerja : a. Banyaknya Pekerjaan b. Target Pekerjaan	Metode Kuantitatif Alat Analisis Linear Berganda	Lingkungan kerja berpengaru h positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi karyawan berpengaru h positif dan signifikan terhadap kepuasan

No	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan Dimensi	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
	Vol. 1, No. 3, September 2023, E-ISSN 2985-9611 P-ISSN 2986-0415	c. Kebosanan d. Tekanan Kerja Kepuasan Kerja : a. Pekerjaan itu sendiri b. Pembayaran c. Promosi d. Supervisi e. Rekan Kerja		kerja karyawan. Beban kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
4.	Muhammad Fajrio Adha dan Youmil Abrian/2020/Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja di The Axana Hotel Padang (Adha & Abrian, 2021) Jurnal Kajian Pariwisata dan Bisnis Perhotelan. ISSN 2722-0729	Beban Kerja : a. Target yang harus dicapai b. Kondisi Pekerjaan c. Standar Pekerjaan Kompensasi : a. Kompensasi Finansial Langsung b. Kompensasi Finansial Tidak Langsung c. Non Finansial Kepuasan Kerja : a. Pekerjaan Itu Sendiri b. Gaji c. Promosi d. Pengawasan e. Rekan Kerja	Metode Kuantitatif Alat Analisis Linear Berganda	Beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Beban kerja dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

No	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan Dimensi	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
5.	<p>Rizka Dwi Astuti, Jajuk Herawati, dan Epsilandri Sepytarini/2022/Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Kasus pada PT Wika-Wg Kso Proyek Pembangunan Gedung Sglc & Eric (Astuti, <i>et al.</i> 2022)</p> <p><i>Religion Education Social Laa Roiba Journal</i> Vol. 4, No. 4, Juli 2022 E-ISSN 2656-4691 P-ISSN 2656-274x</p>	<p>Beban Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Target yang Harus Dicapai b. Kondisi Pekerjaan c. Standar Pekerjaan d. Tuntutan Tugas e. Kemampuan f. Performansi Pembagian Tugas <p>Stress Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Konflik Peran b. Ambiguitas Peran c. Beban Tugas Berlebih d. Kualitas Atasan <p>Lingkungan Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Cahaya atau Penerangan b. Sirkulasi Udara c. Tingkat Kebisingan d. Aroma di Sekitar Lingkungan Kerja e. Keamanan 	<p>Metode Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis Linear Berganda</p>	<p>Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</p> <p>Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</p> <p>Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.</p>

No	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan Dimensi	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
		f. Pelayanan g. Kondisi Kerja h. Hubungan Kerja Kepuasan Kerja : a. Gaji b. Promosi c. Supervisi d. Pekerjaan e. Rekan Kerja		
6.	Aurantika dan Mirwan Surya Perdhana/2023/ <i>The Effect of Work Environment, Workload, and Compensation on Job Satisfaction</i> (Aurantika & Perdhana, 2023) <i>Management Analysis Journal</i> Vol. 12, No. 3, 2022 E-ISSN : 2502 - 1451	Lingkungan Kerja : a. Sirkulasi Udara b. Kebisingan c. Bau tidak sedap d. Keselamatan Beban Kerja : a. Pekerjaan b. Beban Kerja c. Indikator target Kompensasi a. Gaji b. Bonus c. Insentif d. Hadiah Kepuasan Kerja : a. Gaji b. Promosi c. Pengawasan d. Peraturan kerja e. Rekan Kerja	Metode Kuantitatif Alat Analisis Linear Berganda	Lingkungan kerja berpengaru h positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Beban kerja berpengaru h negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi berpengaru h positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

No	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan Dimensi	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
7.	<p>I Dewa Ayu Intan Wulandari, I Wayan Mendra, dan Tjok Istri Sri Harwaty/2022/Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap kepuasan Kerja Pada Kantor Camat Banjarangkan Kabupaten Klungkung (Wulandari, <i>et al.</i> 2022)</p> <p>Jurnal EMAS Vol. 3, No. 04, 2022 E-ISSN 274-3020</p>	<p>Lingkungan Kerja :</p> <p>a. Suasana Kerja b. Hubungan Dengan rekan Kerja c. Tersedianya Fasilitas Kerja</p> <p>Stress Kerja:</p> <p>a. Beban Kerja b. Tuntutan atau Tekanan Dari Atasan c. Ketegangan dan Kesalahan</p> <p>Kepuasan Kerja :</p> <p>a. Faktor Psikologis b. Faktor Sosial c. Faktor Fisik d. Faktor Finansial</p>	<p>Metode Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis Linear Berganda</p>	<p>Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</p> <p>Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</p>
8.	<p>Musarofah dan Suhermin/2021/Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Musarofah & Suhermin, 2021)</p> <p>Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol.10, No. 8, Agustus 2021 E-ISSN: 2461-0593</p>	<p>Motivasi :</p> <p>a. Kebutuhan Akan berprestasi b. Kebutuhan Akan afiliasi c. Kebutuhan Akan Kekuasaan</p> <p>Kompensasi :</p> <p>a. Gaji b. Insentif c. Asuransi</p>	<p>Metode Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis Linear Berganda</p>	<p>Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.</p> <p>Kompensasi berpengaruh positif dan</p>

No	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan Dimensi	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
		d. Tunjangan Lingkungan Kerja : a. Penerangan b. Suhu Udara c. Bau-bauan di Tempat Kerja d. Dekorasi e. Keamanan Kepuasan Kerja : a. Supervisi b. Manajemen dan Perusahaan c. Kesempatan Untuk Maju d. Rekan Kerja e. Kondisi Pekerjaan		signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
9.	Wachid Hasyim/2020/ Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia (Hasyim, 2020) Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis Vol.01 Juli 2020 E-ISSN 2716-0238	Beban Kerja : a. Kondisi Pekerjaan b. Penggunaan Waktu Kerja c. Target Yang Harus Dicapai Kompensasi : a. Gaji b. Tunjangan c. Bonus d. Kompensasi Non Finansial Kepuasan Kerja: a. Upah/Gaji	Metode Kuantitatif Alat Analisis Linear Berganda	Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Yaskawa Electric Indonesia. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di

No	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan Dimensi	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
		b. Kesempatan Promosi c. Pekerjaan Itu Sendiri d. Pengawasan e. Rekan Kerja f. Kondisi Kerja		PT. Yaskawa Electric Indonesia. Beban kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kerja karyawan di PT. Yaskawa Electric Indonesia.
10	Cornelia, Syamsul Alam, dan Andi Ririn Oktaviani/2022/Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Disekertariat Daerah Kabupaten Enrekang (Cornelia, <i>et al.</i> 2022) <i>Journal The Manu sage</i> Vol. 2,No, 1, Desember 2022 E-ISSN : 2987-6044	Lingkungan Kerja : a. Pencahayaan b. Warna Meja c. Kumpulan File Beban Kerja a. Terlalu Banyak Pekerjaan b. Target Pekerjaan c. Jenis Pekerjaan Terlalu Sulit Stress Kerja : a. Tuntutan Tugas b. Tuntutan Peran c. Tuntutan Antar Pribadi	Metode Kuantitatif Alat Analisis Linear Berganda	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan

No	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan Dimensi	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
				<p>terhadap Kepuasan Kerja.</p> <p>Lingkungan kerja, beban kerja dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.</p>
11	<p>Sandika, Berlintina Permatasari, dan Ahmad Djoko Maruti/2023/Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Leasing di Bandar Lampung (Sandika, <i>et al.</i> 2023)</p> <p><i>Journal of Economic and Business Research</i> Vol. 3, No. 1, Maret 2023 E-ISSN : 2962-6420 P-ISSN : 2962-6498</p>	<p>Gaya Kepemimpinan :</p> <ol style="list-style-type: none"> Motivasi Diri Keyakinan Keahlian Perilaku Integritas dan Etika <p>Lingkungan Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> Hubungan Karyawan Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja Peraturan Kerja Penerangan Sirkulasi Udara Keamanan <p>Kepuasan Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> Isi Pekerjaan Upah Promosi 	<p>Metode Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis Linear Berganda</p>	<p>Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.</p> <p>Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.</p> <p>Gaya kepemimpinan dan</p>

No	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan Dimensi	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
		d. Pengawas e. Rekan Kerja		lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
12	<p>Malasari, Budi Rismayadi, dan Wike Pertiwi/2023/Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Uptd Puskesmas Kotabaru Karawang (Malasari, <i>et al.</i> 2023)</p> <p><i>Management Studies and Entrepreneurship Journal</i> Vol. 4, No. 4, 2023 E-ISSN : 7338-7348</p>	<p>Beban Kerja :</p> <p>a. Beban Kerja Fisik b. Beban Kerja Mental</p> <p>Stress Kerja :</p> <p>a. Tuntutan Tugas b. Tuntutan Pribadi</p> <p>Kepuasan Kerja:</p> <p>a. Pekerjaan b. Kompensasi c. Supervisi d. Rekan Kerja e. Kondisi Pekerjaan</p>	<p>Metode Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis Linear Berganda</p>	<p>Beban kerja memiliki pengaruh signifikan negatif kepada kepuasan kerja pegawai.</p> <p>Stress kerja memiliki pengaruh signifikan negatif kepada kepuasan kerja pegawai.</p> <p>Beban kerja dan stress kerja secara simultan mempengaruhi kepada kepuasan kerja pegawai.</p>
13	Saiful Amri, Ijal Fahmi, Putri Mauliza dan Yuliana/2023/Pengaruh	Gaya Kepemimpinan : a. Sifat	Metode Kuantitatif	Secara simultan gaya

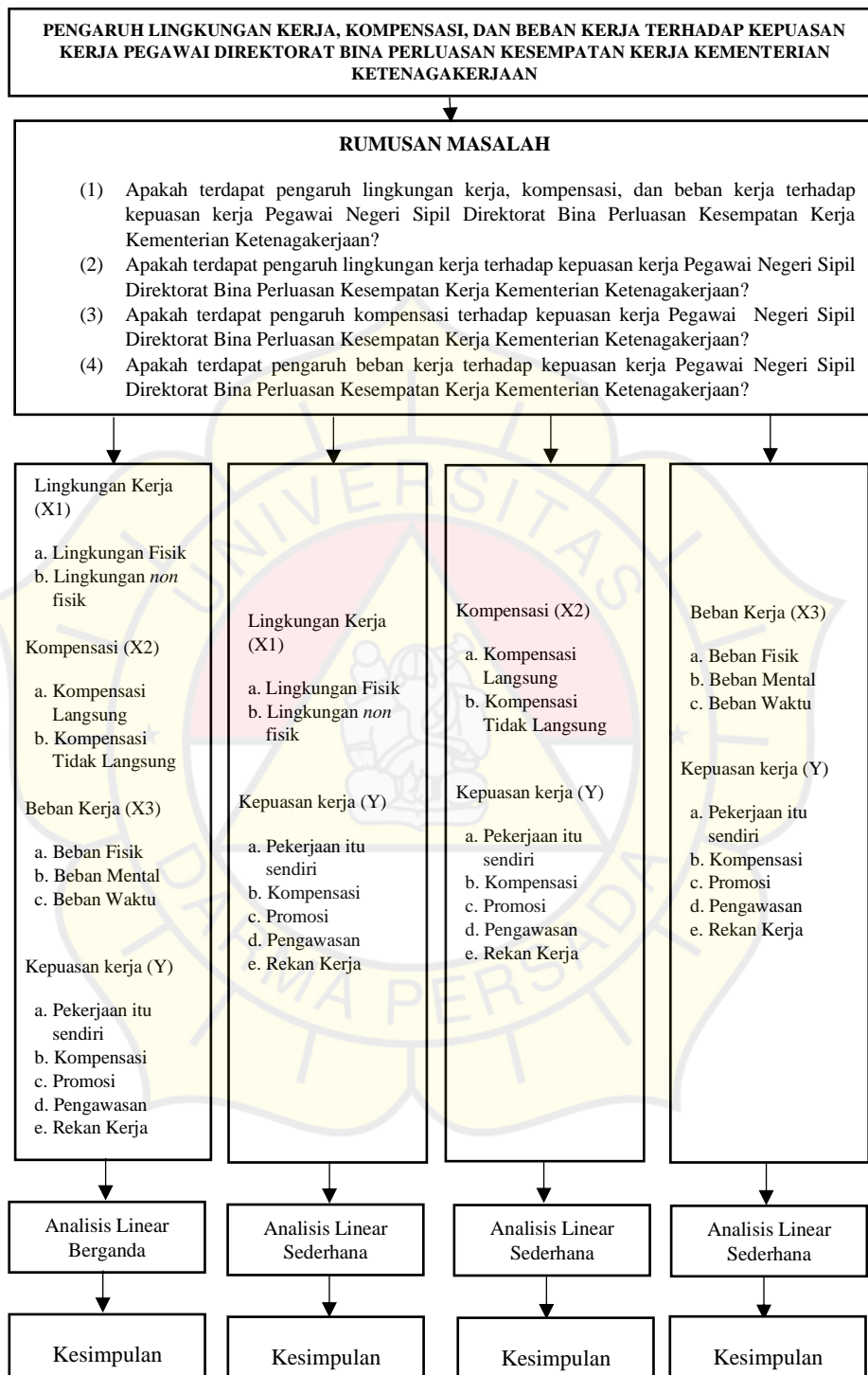
No	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan Dimensi	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
	<p>Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Aceh (Amri, <i>et al.</i> 2023)</p> <p>Jurnal Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi Vol. 2, No. 2, 2023 E-ISSN : 2986-0296</p>	<p>b. Kebiasaan c. Temperamen d. Watak e. Kepribadian</p> <p>Lingkungan Kerja :</p> <p>a. Cahaya b. Sirkulasi Udara c. Kebisingan d. Bau e. Keamanan</p> <p>Motivasi Kerja :</p> <p>a. Hubungan Dengan Rekan Kerja dan atasan b. Lingkungan kerja c. Kesempatan meningkatkan pengetahuan d. Keterampilan Pemberian Tunjangan</p> <p>Kepuasan Kerja :</p> <p>a. Faktor Psikologis b. Faktor Sosial c. Faktor Fisik d. Faktor Finansial</p>	<p>Alat Analisis Linear Berganda</p>	<p>kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.</p> <p>Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.</p> <p>Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.</p> <p>Secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.</p>
14	<p>Agung Bagus Wijayanto dan Ahmad Hermanto/2020/Pengaruh</p>	<p>Kompensasi :</p>	<p>Metode Kuantitatif</p>	<p>Kompensasi berpengaruh positif</p>

No	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan Dimensi	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
	<p>Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Astra International Daihatsu, Tbk Cabang Narogong (Wijayanto & Hermanto, 2020)</p> <p>Jurnal Ekonomi dan Industri Vol. 21, No, 2, Mei-Agustus 2020 E-ISSN : 2656-3169 P-ISSN : 0853-5248</p>	<p>a. Upah atau Gaji b. Insentif c. Tunjangan d. Fasilitas</p> <p>Disiplin Kerja : a. Ketepatan Waktu b. Tanggung Jawab c. Ketaatan</p> <p>Kepuasan Kerja : a. Menyenangi Pekerjaan b. Mencintai Pekerjaan c. Moral Kerja Positif d. Disiplin Kerja e. Prestasi Kerja</p>	<p>Alat Analisis Linear Berganda</p>	<p>dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.</p> <p>Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.</p> <p>Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.</p>
15	<p>Jajuk Herawati, Epsilandri Septyarini, dan Kuyun Lindsari/2022/Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan : Studi pada Balai Diklat Yogyakarta (Herawati, <i>et al.</i> 2022)</p> <p>Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis Syariah Vol. 4, No. 5,2022</p>	<p>Kompensasi : a. Gaji b. Tunjangan c. Insentif d. Fasilitas</p> <p>Motivasi Kerja : a. Kebutuhan Fisik b. Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan c. Kebutuhan Sosial</p>	<p>Metode Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis Linear Berganda</p>	<p>Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.</p> <p>Motivasi berpengaruh positif dan</p>

No	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan Dimensi	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
	E-ISSN : 1390-1407 P-ISSN 2656-4351	d. Kebutuhan Akan Penghargaan e. Kebutuhan Perwujudan Diri Lingkungan Kerja : a. Penerangan b. Suhu c. Tingkat Kebisingan d. Keamanan Kerja e. Tata Letak Peralatan f. Hubungan Sesama Rekan Kerja		signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
16	Shella Juan Eriza dan Iskandar Ali Alam/2024/ <i>The Influence of The Work Environment, Work Motivation, and Work Discipline on Employee Job Satisfaction at PT.PLN UP3 Tanjung Karang Indonesia</i> (Eriza & Alam, 2024) <i>International Journal of Accounting, Management,</i>	Lingkungan Kerja : a. Pencahayaan b. Sirkulasi Udara c. Dekorasi d. Kebisingan e. Variasi Warna f. Keamanan g. Hubungan dengan atasan h. Hubungan dengan rekan kerja	Metode Kuantitatif Alat Analisis Linear Berganda	Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel

No	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan Dimensi	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
	<p><i>Economics and Social Sciences</i> Vol. 2, No. 2, April 2024 E-ISSN : 2986-8645</p>	<p>Motivasi Kerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Fisiologis b. Keamanan c. Diakui d. Dihargai e. Aktualisasi Sendiri <p>Disiplin Kerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Tingkat kehadiran b. Sistem Kerja c. Kepatuhan terhadap atasan d. Kewaspadaan kerja e. Kewajiban <p>Kepuasan Kerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Pekerjaan itu Sendiri b. Gaji c. Promosi d. Pengawasan e. Rekan Kerja 		<p>kepuasan kerja.</p> <p>Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja .</p>

2.3 Kerangka Pemikiran



Sumber : Diolah penulis tahun 2024
Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

1. Apakah lingkungan kerja (X_1), kompensasi (X_2), dan beban kerja (X_3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y)?

H_{01} : Diduga tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X_1), kompensasi (X_2), dan beban kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y) Pegawai Negeri Sipil Direktorat Bina Perluasan Kesempatan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan.

H_{a1} : Diduga terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X_1), kompensasi (X_2), dan beban kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y) Pegawai Negeri Sipil Direktorat Bina Perluasan Kesempatan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan.

2. Apakah lingkungan kerja (X_1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) ?

H_{02} : Diduga tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) Pegawai Negeri Sipil Direktorat Bina Perluasan Kesempatan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan.

H_{a2} : Diduga terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X_1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) Pegawai Negeri Sipil Direktorat Bina Perluasan Kesempatan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan.

3. Apakah kompensasi (X_2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) ?

Ho₃: Diduga tidak terdapat pengaruh antara kompensasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) Pegawai Negeri Sipil Direktorat Bina Perluasan Kesempatan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan.

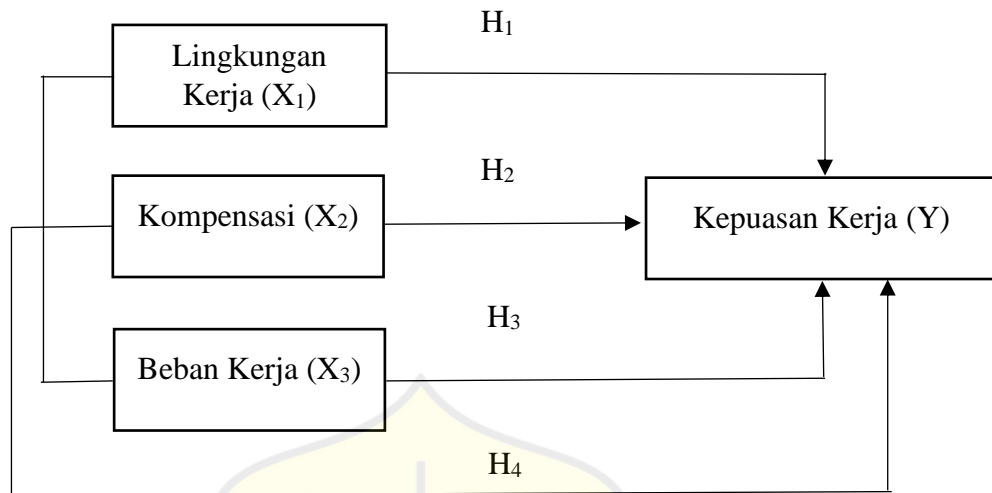
Ha₃: Diduga terdapat pengaruh antara kompensasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) Pegawai Negeri Sipil Direktorat Bina Perluasan Kesempatan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan.

4. Apakah beban kerja (X_3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) ?

Ho₄: Diduga tidak terdapat pengaruh antara beban kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y) Pegawai Negeri Sipil Direktorat Bina Perluasan Kesempatan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan

Ha₄: Diduga terdapat pengaruh antara beban kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y) Pegawai Negeri Sipil Direktorat Bina Perluasan Kesempatan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan.

Dari penetapan hipotesis tersebut dapat dijelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen melalui paradigma penelitian pada gambar 2.2 sebagai berikut :



Sumber : Diolah penulis tahun 2024

Gambar 2. 2 Paradigma Penelitian

Gambar diatas menjelaskan mengenai hubungan antara variabel dimana terdapat tiga variabel independen yaitu lingkungan kerja (X₁), kompensasi (X₂), beban kerja (X₃). Serta satu variabel dependen yakni kepuasan kerja (Y), dimana lingkungan kerja (X₁), kompensasi (X₂), beban kerja (X₃) mempengaruhi kepuasan kerja (Y) secara parsial atau individu rumusan. Persamaan regresi : $Y = a + bx$. Berikutnya lingkungan kerja (X₁), kompensasi (X₂), beban kerja (X₃) mempengaruhi kepuasan kerja (Y) secara bersama-sama dengan rumusan persamaan regresi : $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$.