

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 merupakan suatu pendekatan strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya (Hamali, 2019:2). Menurut Ricardianto (2018:15) manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (*goal*) bersama perusahaan, pegawai dan masyarakat maksimal. Sedangkan menurut Mangkunegara (2019:117) manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hamali (2019:16) yaitu sebagai berikut:

a. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu menetapkan program kepegawaian ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian pegawai.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada pegawai agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

d. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan/ atau penyempurnaan. Pengendalian pegawai meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama dan menjaga situasi lingkungan kerja.

e. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

f. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

g. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/ keuntungan, sedangkan dilain pihak pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian

merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

h. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

i. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma social.

j. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik- baiknya dalam mengelola pegawai akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kadek & John (2019:5) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

a. Fungsi Manajerial

- 1) Perencanaan adalah penentuan program pengelolaan sumber daya manusia atau tenaga kerja yang akan dibutuhkan dalam mencapai tujuan organisasi.
- 2) Pengorganisasian merupakan membentuk organisasi untuk mengelola rangkaian dari bermacam hubungan kerja, pembagian pekerjaan, kegiatan personalia serta aspek yang lain.
- 3) Pengarahan merupakan kegiatan yang mengarahkan pegawai agar bekerja dengan baik dan efisien lewat perintah, motivasi serta peraturan yang mengikat untuk mencapai tujuan perusahaan.
- 4) Pengendalian merupakan kegiatan pelaksanaan untuk mengendalikan semua pegawai agar mematuhi peraturan-peraturan yang ada di dalam perusahaan dan bekerja sesuai dengan jam operasional kerja. Apabila ada penyimpangan atau kesalahan maka perlu adanya perbaikan dan penyempurnaan perasaan.

b. Fungsi Operasional

- 1) Pengadaan adalah kegiatan dengan melakukan perekrutan, seleksi, penempatan, orientasi untuk memperoleh pegawai yang diperlukan oleh perusahaan.

- 2) Pengembangan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan keterampilan, ilmu pengetahuan serta perilaku pegawai dalam bekerja dengan baik melalui pendidikan dan pelatihan.
- 3) Kompensasi adalah kegiatan pemberian balas jasa langsung serta tidak langsung berupa uang ataupun barang kepada pegawai yang diberikan oleh perusahaan.
- 4) Pengintegrasian adalah kegiatan untuk menyesuaikan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai agar dapat mengambil keputusan yang tepat.
- 5) Pemeliharaan adalah kegiatan untuk menjaga atau meningkatkan kondisi mental, loyalitas pegawai dan kemampuan bekerja pegawai agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.
- 6) Memutuskan hubungan kerja adalah pemberhentian hubungan kerja pegawai dari suatu perusahaan. Memutuskan hubungan kerja ini biasanya disebabkan oleh keinginan perusahaan, keinginan pegawai, pensiun dan kontrak kerja yang sudah berakhir.

2.1.2 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2021:111) kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sedangkan seorang dengan kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negatif. Kemudian menurut Colquitt (2022:95) merupakan keadaan emosional

yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Dengan kata lain, kepuasan kerja ini mewakili perasaan pegawai tentang pekerjaannya dan apa yang mereka pikirkan mengenai pekerjaan mereka.

Pegawai dengan kepuasan kerja yang tinggi mengalami perasaan positif ketika memikirkan tugas atau ambil bagian dalam aktivitas tugas. Sebaliknya, pegawai dengan kepuasan kerja yang rendah mengalami perasaan negatif ketika memikirkan tugas atau saat ambil bagian dalam aktivitas tugas mereka (Colquitt, 2022:95).

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan setiap orang berbeda-beda, efek pada kepuasan banyak faktor yang menjamin kinerja pegawai. Kepuasan pegawai bergantung pada kepribadian masing-masing pegawai. Menurut Sutrisno (2021:77) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain:

a. Kesempatan untuk Maju

Kesempatan bagi pegawai untuk mendapatkan pengalaman kemampuan meningkat saat bekerja. Jika pegawai bisa maka akan mendapatkan suplementasi yang lebih baik sesuai dengan pekerjaan.

b. Keamanan Kerja

Sesuai dengan hasil kerja faktor ini adalah keyakinan bahwa lokasi pegawai relatif aman. Tentu saja, jika pegawai merasa aman ditempat kerja mereka merasa puas dan dapat terus bekerja untuk organisasi.

c. Gaji

Gaji merupakan penentu kepuasan kerja karena setiap pegawai yang dipekerjakan pasti akan mengharapkan imbalan dari perusahaan.

d. Perusahaan dan Manajemen

Dapat menyediakan lingkungan yang stabil bagi perusahaan dan manajemen pastikan pegawai puas dengan kinerjanya pekerjaan.

e. Pengawasan

Jika atasan acuh tak acuh dan tidak mengawasi dengan benar bawahannya. Hal ini dapat menyebabkan terjadinya shift dan ketidakhadiran pegawai.

f. Faktor Intrinsik dan Pekerjaan

Atribut yang ada dalam pengabdian masyarakat, keterampilan tertentu sulit peningkatan kemudahan kerja dan harga diri atau kurang kepuasan.

g. Kondisi Kerja

Sejauh mana lingkungan kerja fisik memberikan kenyamanan dan lingkungan pekerjaan yang menyenangkan memudahkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan.

h. Aspek Sosial dalam Pekerjaan

Karena aspek sosial pekerjaan merupakan faktor penting. Hal ini dapat menentukan apakah seorang pegawai puas atau tidak senang dengan pegawai tersebut.

i. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antara pegawai dan manajemen ini adalah bagian penting, karena komunikasi memungkinkan pegawai untuk memenuhi peran mereka.

j. Fasilitas

Jika perusahaan memiliki fasilitas yang terpenuhi, maka pegawai akan merasa puas. Apa yang termasuk dalam ini adalah lembaga rumah sakit, lembaga liburan, dana pensiun dan lembaga lainnya.

Kepuasan kerja erat kaitannya dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor-faktor tersebut dapat menyebabkan pegawai merasa puas atau tidak puas dengan pekerjaannya. Tentu jika sebuah perusahaan dapat menyediakan lingkungan kerja yang aman, hal ini akan berdampak besar pada kesejahteraan pegawainya dalam bekerja. Dalam proses kerja, pemimpin juga mau mendengarkan, memahami dan mengakui pendapat dan prestasi pegawainya tanpa ada masalah dan komunikasi yang lancar diantara mereka, yang memainkan peran yang sangat penting dalam menciptakan kepuasan ditempat kerja.

3. Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Dimensi dan indikator kepuasan kerja memainkan peran yang sangat penting bagi pegawai. Hal ini karena kepuasan kerja merupakan salah satu aspek apakah pegawai puas dengan pekerjaannya. Menurut Badriya (2021:241) ada beberapa dimensi dan indikator untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu:

a. Dimensi Gaji, dengan indikator:

- 1) Tingkat gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan standar.
 - 2) Gaji yang diterima pegawai ditentukan berdasarkan prestasi pegawai.
- b. Dimensi Promosi, dengan indikator:
- 1) Perusahaan memberikan kesempatan promosi jabatan untuk pegawai yang loyalitas.
 - 2) Perusahaan memberikan kesempatan promosi jabatan untuk pegawai yang memiliki kompetensi.
- c. Dimensi Supervisi
- 1) Pimpinan selalu memberi arahan kepada setiap bawahannya.
 - 2) Pimpinan selalu memberi umpan balik kepada pegawainya.
- d. Dimensi Benefit
- 1) Perusahaan selalu memberikan tunjangan kepada pegawainya.
 - 2) Tunjangan yang diberikan selalu tepat waktu.

2.1.3 Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Griffith (2020:111), proses untuk memotivasi orang lain untuk bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan perusahaan. Pengertian kepemimpinan tersebut senada dengan yang dikemukakan oleh Sutrisno (2021:213) yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan aktivitas menggerakkan orang lain untuk mencapai hasil yang diharapkan dengan cara memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain. Pengertian kepemimpinan lainnya dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2015:249) yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk

mewujudkan visi atau tujuan yang telah ditetapkan dengan cara menggerakkan individu atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tersebut.

Berdasarkan definisi mengenai kepemimpinan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi yang dilakukan dengan cara menggerakkan, mengarahkan, dan mempengaruhi orang lain untuk melakukan tugasnya.

2. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi pokok kepemimpinan menurut Busro (2020:220) ada lima, diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Fungsi Instruktif

Pemimpin memiliki fungsi instruktif, dimana mereka bertugas untuk memberikan instruksi mengenai apa yang harus dikerjakan, cara untuk mengerjakan tugas tersebut, serta kapan pekerjaan tersebut harus selesai.

b. Fungsi Konsultatif

Pemimpin memiliki fungsi konsultatif dimana mereka mendengarkan dan mempertimbangkan saran dari pada bawahannya sebelum mengambil sebuah keputusan.

c. Fungsi Partisipasi

Pemimpin memiliki fungsi partisipasi dimana mereka memberikan dorongan agar setiap anggota atau pengikutnya untuk berpartisipasi dalam setiap proses pencapaian tujuan.

d. Fungsi Delegasi

Pemimpin memiliki fungsi delegasi, dimana mereka dapat mendelegasikan wewenangnya kepada bawahannya untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu.

e. Fungsi Pengendalian

Pemimpin memiliki fungsi pengendalian yang artinya mereka mampu untuk mengendalikan setiap aktivitas atau pekerjaan para anggotanya agar tidak keluar dari aturan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Faktor yang dapat mempengaruhi kepemimpinan menurut Rahayu (2020:81) antara lain:

a. Kepribadian Pemimpin

Gaya kepemimpinan dapat dipengaruhi oleh pengalaman masa lalu pemimpin, latar belakang pendidikan, dan harapan pemimpin.

b. Perilaku Atasan

Harapan dan perilaku atasan dapat menjadi acuan bagi seseorang untuk menentukan gaya kepemimpinan yang akan digunakan.

c. Perilaku Bawahan

Kinerja bawahan dapat mempengaruhi efektivitas dan gaya kepemimpinan atasan. Selain itu, pengalaman dan latar belakang

pendidikan juga dapat mempengaruhi jenis kepemimpinan yang akan digunakan.

d. Harapan dan Perilaku Rekan Kerja

Saran dan pendapat yang diberikan oleh rekan kerja dapat menentukan efektivitas seorang atasan dan mempengaruhi gaya kepemimpinan yang akan digunakan.

e. Persyaratan Tugas

Tuntutan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada bawahan akan menentukan gaya kepemimpinan atasan.

f. Iklim dan Kebijakan Organisasi

Iklim dan kebijakan organisasi berpengaruh terhadap harapan dan perilaku seluruh anggota organisasi tersebut yang pada akhirnya akan menentukan gaya kepemimpinan atasan.

4. Dimensi dan Indikator Kepemimpinan

Menurut Kartono (2020:34) kepemimpinan dapat diukur oleh:

a. Dimensi kemampuan mengambil keputusan, dengan indikator:

- 1) Pimpinan memiliki strategi yang jelas sebelum membuat keputusan.
- 2) Pimpinan mampu membuat perubahan menjadi lebih baik.

b. Dimensi kemampuan memotivasi, dengan indikator:

- 1) Pimpinan selalu memberikan perhatian dan motivasi para pegawai agar selalu giat dalam bekerja.

- 2) Pimpinan mampu mengajak anggotanya untuk bekerjasama dalam tim dengan solid.
- c. Dimensi kemampuan komunikasi, dengan indikator:
- 1) Pimpinan mampu berkomunikasi dengan baik mengenai strategi kerja pada pegawainya.
 - 2) Pimpinan selalu berkomunikasi terhadap permasalahan yang dihadapi pegawainya dan memberikan arahan yang tepat.
- d. Dimensi kemampuan mengendalikan bawahan, dengan indikator:
- 1) Pimpinan mampu merangsang anggota untuk membekali diri dengan pengetahuan dan keahlian.
 - 2) Pimpinan mampu merangsang anggota untuk memiliki tekad dalam menyelesaikan tugas dengan baik.

2.1.4 Kerjasama Tim

1. Pengertian Kerjasama Tim

Menurut Wahjono (2020:216) kerjasama tim adalah kelompok yang upaya-upaya individunya menghasilkan sesuatu kinerja yang lebih besar daripada jumlah masukan-masukan individual. Suatu kerja tim membangkitkan sinergi positif lewat upaya yang terkoordinasi. Menurut Busro (2018: 305), kerja sama tim adalah proses beregu/berkelompok yang antar anggotanya saling mendukung dan saling mengandalkan untuk mencapai suatu hasil mufakat.

Sedangkan menurut Arifin (2020:81), mendefinisikan kerjasama tim sebagai kerjasama menggerakkan pegawai untuk berinteraksi yang hasilnya

harus mempengaruhi kinerja tim. Kerjasama tim hakikatnya mempercepat pekerjaan agar cepat terselesaikan dengan dikerjakan secara kelompok.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kerja sama tim adalah proses untuk mencapai pekerjaan dan target kerja yang dilakukan oleh beberapa anggota pegawai yang mempunyai satu tujuan yang sama melalui upaya yang terkoordinasi.

2. Aspek-Aspek yang Mempengaruhi Kerjasama Tim

Menurut Afandi (2020:91) aspek-aspek dari kerjasama tim diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Tujuan yang Jelas

Tujuan adalah penjabaran visi misi dan merupakan hal yang akan dicapai atau dihasilkan oleh organisasi atau perusahaan.

b. Terbuka dan Jujur dalam Komunikasi

Kejujuran dan keterbukaan dalam suatu kegiatan kerjasama merupakan hal yang penting dan harus dijaga karena itulah suatu organisasi akan maju dan berkembang.

c. Pengambilan Keputusan Kooperatif

Pengambilan keputusan secara kooperatif adalah menciptakan situasi dimana keberhasilan individu ditentukan atau di pengaruhi oleh keberhasilan kelompoknya.

d. Suasana Kepercayaan

Suasana kepercayaan dalam kerjasama tim merupakan hal yang sangat penting karena keberhasilan sebuah tim sangat dipengaruhi oleh kepercayaan dari para anggotanya.

e. Rasa Memiliki

Rasa memiliki dalam sebuah tim merupakan suatu hal yang penting agar keberhasilan dalam setiap kegiatan yang dilakukan dapat diperoleh.

f. Keterampilan Mendengarkan yang Baik

Keterampilan mendengarkan yang baik akan membuat organisasi semakin berkembang. Dalam hal ini tidak hanya mendengarkan akan tetapi bagaimana seseorang tersebut mengimplementasikan dan merealisasikan apa yang didengarkannya.

g. Partisipasi Semua Anggota

Partisipasi semua anggota merupakan suatu kewajiban anggota didalam sebuah kerjasama tim.

3. Dimensi dan Indikator Kerjasama Tim

Menurut Sibarani (2018:19) mengatakan kerjasama tim dapat diukur menggunakan:

- a. Dimensi kerjasama, dilakukan oleh sebuah tim lebih efektif daripada kerja secara individual. Kontribusi tiap-tiap individu dapat menjadi sebuah kekuatan yang terintegrasi. Individu dikatakan bekerja sama jika upaya-upaya dari setiap individu tersebut secara sistematis terintegrasi untuk mencapai tujuan bersama. Semakin besar integrasinya semakin besar

tingkat kerja samanya. Indikator-indikator kerja sama sebagai alat ukurnya sebagai berikut:

- 1) Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, yaitu dengan pemberian tanggung jawab dapat tercipta kerjasama yang baik.
- 2) Saling berkontribusi, yaitu dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerjasama.
- 3) Pengerahan kemampuan secara maksimal, yaitu dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerjasama dan lebih kuat dan berkualitas.

b. Dimensi kepercayaan, adalah keyakinan bahwa seseorang sungguh-sungguh dengan apa yang dikatakan dan dilakukannya. Kerjasama tim yang berkinerja tinggi dicirikan oleh kepercayaan timbal balik yang tinggi di antara anggota-anggotanya. Artinya para anggota meyakini akan integritas, karakter dan kemampuan setiap anggotanya. Indikator-indikator kepercayaan, yaitu:

- 1) Kejujuran, yaitu dengan adanya kejujuran anggota tim akan menciptakan rasa saling percaya.
- 2) Pemberian tugas, yaitu dengan pemberian tugas pada anggota tim berarti telah memberikan kepercayaan bahwa anggota tim mampu melaksanakannya.
- 3) Integritas, yaitu setiap anggota dianggap memiliki integritas atau bersikap sebenarnya dalam bekerja.

c. Dimensi kekompakkan, adalah tingkat solidaritas dan perasaan positif yang ada dalam diri seseorang terhadap kelompoknya. Indikator-indikator sebagai berikut:

- 1) Saling membantu menyelesaikan tugas, yaitu saling membantu menyelesaikan pada tugas sehingga menciptakan kekompakan.
- 2) Saling ketergantungan hasil, yaitu anggota tim merasa hasil yang dicapai bukanlah hasil secara individu, tetapi hasil kekompakan bersama dalam bekerja.
- 3) Komitmen yang tinggi, yaitu anggota tim dianggap memiliki komitmen yang tinggi pada tujuan yang akan dicapai tim.

2.1.5 Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Menurut Dessler (2020:221) kompensasi adalah suatu hal yang berbentuk bayaran untuk diberikan kepada pegawai dan hal-hal yang berhubungan dengan pegawai. Menurut Sedarmayanti (2019:263) kompensasi merupakan segala sesuatu yang akan diterima pegawai sebagai bentuk balas jasa kerja pegawai. Kompensasi merupakan suatu bagian dari *reward* atau penghargaan yang hanya berhubungan dengan bagian ekonomi, akan tetap setelah adanya keyakinan bahwasannya perilaku individual terdapat pengaruh dari sistem spektrum yang lebih luas maka kompensasi tidak terlepas dari adanya *reward* yang disediakan oleh organisasi (Widodo, 2019:160).

Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka penulis mendefinisikan bahwa kompensasi adalah suatu hal dalam berbagai bentuk seperti uang, hadiah

dan *reward* atau penghargaan yang telah disediakan dan diberikan oleh organisasi kepada pegawainya sebagai imbalan atas jasa-jasa dan kerja keras pegawai.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Hasibuan (2020:127) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

a. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Dalam hal ini jika penawaran yang ada itu lebih besar dari lowongan pekerjaan maka tingkat kompensasi relatif kecil, begitupun sebaliknya jika terdapat penawaran lebih kecil sedangkan lowongan pekerjaan itu lebih besar maka kompensasi yang ditawarkan akan relatif lebih besar.

b. Kemampuan dan Kesiapan Perusahaan

Dalam hal ini apabila jika perusahaan atau suatu organisasi tersebut mampu dan bersedia memberikan kompensasi dengan baik maka tingkat kompensasi semakin besar, begitupun sebaliknya apabila perusahaan atau suatu organisasi tersebut hanya mampu memberikan kompensasi rendah maka tingkat kompensasi pun rendah.

c. Produktivitas Kerja Pegawai

Dalam hal ini apabila jika perusahaan atau suatu organisasi tersebut mampu dan bersedia memberikan kompensasi dengan baik maka tingkat kompensasi semakin besar, begitupun sebaliknya apabila perusahaan atau suatu organisasi tersebut hanya mampu memberikan kompensasi rendah maka tingkat kompensasi pun rendah.

d. Biaya Hidup

Dalam hal ini biaya hidup dapat menentukan tinggi rendahnya tingkat kompensasi. Dimana jika biaya hidup di daerah tersebut tinggi maka tingkat pendapatan kompensasi juga akan tinggi begitupun dengan sebaliknya.

e. Kondisi Perekonomian Nasional

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

3. Dimensi dan Indikator Kompensasi

Dimensi dan indikator kompensasi menurut Sinambela (2020:235) yaitu sebagai berikut:

a. Dimensi Upah, dengan indikator:

- 1) Upah pegawai sesuai dengan beban tugas yang diberikan.
- 2) Upah pegawai dapat menjamin kebutuhan pegawai.

b. Dimensi insentif, dengan indikator:

- 1) Perusahaan memberikan insentif untuk pegawai diluar gaji yang diterima.
- 2) Insentif yang diberikan berdasarkan prestasi kerja pegawai.

c. Dimensi Tunjangan

- 1) Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan pegawai.

2) Perusahaan memberikan tunjangan hari raya (THR).

d. Dimensi Fasilitas

- 1) Perusahaan menyediakan fasilitas kesehatan guna menjamin kesehatan pegawai.
- 2) Perusahaan memberikan fasilitas kantor seperti peralatan kerja, tempat ibadah, seragam dan fasilitas lain yang memadai.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menguraikan terkait penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dengan variabel yang digunakan sama namun hasil yang didapat berbeda. Tinjauan penelitian terdahulu sangat besar manfaatnya untuk memperjelas hasil penelitian ini. Terdapat beberapa penelitian yang berhubungan dengan latar belakang dari penelitian ini. Berikut ini merupakan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian yang dilakukan, dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut ini:

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Debra Tasya Febilla & Rinto Rain Barry. (2022). Analisis Pemberdayaan, Kerja Tim dan Pelatihan yang Berpengaruh Terhadap Kepuasan	Pemberdayaan (X1) Kerja Tim (X2) Pelatihan (X3)	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Analisis Regresi Linear Berganda	1. Pemberdayaan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. 2. Kerja tim tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
	Kerja Pegawai Selama Pandemi Covid-19 Pada Industri Food & Beverage di Surabaya. <i>Journal of Human Recource</i> Vol. 2, No. 2. Faculty of Economics and Business Pelita Harapan University.	Kepuasan Kerja (Y)		3. Pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
2.	Anggri, Risma N Munthe, Pauer D. Panjaitan. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Rumah Sakit Tentara Pemantangsiantar. Manajemen: Jurnal Ekonomi USI Vol 4, No. 1. EISSN: 2302-5964.	Kepemimpinan (X1) Budaya Organisasi (X2) Kepuasan Kerja (Y)	Metode: Deskriptif Kuantitatif Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda	1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. 2. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
3.	Rika Vidiastuti & Praptiestrini. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Wilwatikta Santosa Karanganyar. Jurnal Penelian dan Kajian Ilmiah	Kompensasi (X1) Motivasi (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kepuasan Kerja (Y)	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda	1. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. 2. Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. 3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
	Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta.			4. Kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
4.	Rio David Setiawan, Dyah Kurniawati (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja pada PT PLN Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun. Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi. Vol. 08, No. 01.	Gaya Kepemimpinan (X1) Budaya Organisasi (X2) Kepuasan Kerja (Y)	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda	1. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. 2. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
5.	Theresia Budi Ningsih & Meifida Ilyas. (2023). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Status Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di PT ABC. Jurnal Satya Mandiri: Manajemen & Bisnis, Magister Manajemen Universitas Satya Negara Indonesia. Vol 9, No. 1.	Kompensasi (X1) Kepemimpinan (X2) Status Pegawai (X3) Kepuasan Kerja (Y)	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda	1. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. 2. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. 3. Status pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
6.	Nur Rahma, Ridwan, Fitriani Latief. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar. Nobel Management Review. E-ISSN: 2723-4983.	Kompensasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kepuasan Kerja (Y)	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda	1. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. 2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
7.	Rohwiyati & Indrian Supheni. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Wilwatikta Santosa Karanganyar. Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan e- ISSN: 2302-1322 ISSN: 1979-0333.	Kompensasi (X1) Motivasi (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kepuasan Kerja (Y)	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda	1. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. 2. Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. 3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
8.	Justine Brenda Halim & Yusi Yusianto. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Jurnal Manajerial dan	Kepemimpinan (X1) Kompensasi (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kepuasan Kerja (Y)	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda	1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. 2. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. 3. Lingkungan berpengaruh

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
	Kewirausahaan. Vol. 05, No. 03. ISSN: 2657-0025.			terhadap kepuasan kerja.
9.	Yeni Maini & Aries Tanno (2021). Pengaruh Beban Kerja, Teamwork dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Bappeda Kota Payakumbuh). Jurnal Bonanza: Manajemen dan Bisnis 2(1).	Beban Kerja (X1) Teamwork (X2) Kepemimpinan (X3) Kepuasan Kerja (Y1) Kinerja Pegawai (Y2)	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Smart PLS	1. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja 2. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. 3. Teamwork tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. 4. Teamwork berpengaruh terhadap kinerja pegawai. 5. Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
10.	Gita Fitrianti & Romat Saragih. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT Len Industri (Persero). Jurnal Diversita 6(2) ISSN: 2461- 1263 (Print) ISSN: 2580-6793 (Online).	Gaya Kepemimpinan (X1) Kerjasama Tim (X2) Kepuasan Kerja (Y)	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda	1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. 2. Kerjasama tim berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
11.	<p>Ni Kadek Weniawati, Ni Luh Adisti Abiyoga Wulandari, Milla Permata Sunny. (2021). Pengaruh Kompensasi, Teamwork dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai VIP.</p> <p>Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata. E-ISSN: 2774-7085.</p>	<p>Kompensasi (X1)</p> <p>Teamwork (X2)</p> <p>Komitmen Organisasional (X3)</p> <p>Kepuasan Kerja (Y)</p>	<p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>1. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.</p> <p>2. Teamwork berpengaruh terhadap kepuasan kerja.</p> <p>3. Komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja.</p>
12.	<p>Murtaza ZD, Rizka Wanti Anegrah Pane, Puput Arisna. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT Socfindo Perkebunan Seumayam Nagan Raya.</p> <p>Journal of Management Science and Bussines Review. E-ISSN: 3024-9384.</p>	<p>Kepemimpinan (X1)</p> <p>Kerjasama Tim (X2)</p> <p>Kompensasi (X3)</p> <p>Kepuasan Kerja (Y)</p>	<p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.</p> <p>2. Kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.</p> <p>3. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.</p> <p>4. Seccara bersamaan kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.</p>
13.	<p>Ganis Aliefiani Mulya Putri, Achmad Fauzi, Farhan Saputra,</p>	<p>Pengembangan Karier (X1)</p>	<p>Metode: Kuantitatif</p>	<p>1. Pengembangan karier berpengaruh</p>

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
	<p>Bayu Putra Danaya, Dita Puspitasari. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.</p> <p>Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI) Vol 5, No 2. E-ISSN: 2686-5238.</p>	<p>Budaya Organisasi (X2)</p> <p>Beban Kerja (X3)</p> <p>Kepuasan Kerja (Y)</p>	<p>Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>terhadap kepuasan kerja.</p> <p>2. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.</p> <p>3. Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.</p>
14.	<p>Hendrik, Agus Zul Bay, Muh. Sri Bintang Lakay. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Kolaka.</p> <p>Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen. Vol. 1, No. 4. E-ISSN: 2985-9611, P-ISSN: 2986-0415.</p>	<p>Kepemimpinan (X1)</p> <p>Lingkungan Kerja (X2)</p> <p>Kepuasan Kerja (Y)</p>	<p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.</p> <p>2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.</p>
15.	<p>Kadek Sara Mandiyasa, I Putu Mertha Darma Yasa, Luh Putu Virra Indah Perdanawati. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi</p>	<p>Lingkungan Kerja (X1)</p> <p>Kompensasi Finansial (X2)</p> <p>Semangat Kerja (X3)</p>	<p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.</p> <p>2. Kompensasi finansial berpengaruh</p>

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
	<p>Finansial dan Semangat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT Usaha Gedung Mandiri Denpasar Bali.</p> <p>E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. ISSN: 2337-3067.</p>	Kepuasan Kerja Pegawai (Y)		terhadap kepuasan kerja. 3. Semangat kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
16.	<p>Sephia Miartha Samsu Hadi, Dhiyan Septa Wihara, Rony Kurniawan. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri.</p> <p>Simposium Manajemen Bisnis II (SIMANIS) E-ISSN: 2962-2050.</p>	<p>Kompensasi (X1)</p> <p>Disiplin (X2)</p> <p>Gaya Kepemimpinan (X3)</p> <p>Kepuasan Kerja (Y)</p>	<p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>1. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.</p> <p>2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.</p> <p>3. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.</p>
17.	<p>Yoga Dwi Saputra & Yulius Wahyu Setiadi. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di PT BSP Cabang Air Muring.</p>	<p>Gaya Kepemimpinan (X1)</p> <p>Kerjasama Tim (X2)</p> <p>Komunikasi (X3)</p>	<p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>1. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.</p> <p>2. Kerjasama tim berpengaruh terhadap kepuasan kerja.</p> <p>3. Komunikasi berpengaruh</p>

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
	Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS). E- ISSN: 2721-5415.	Kepuasan Kerja (Y)		terhadap kepuasan kerja.

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2024.

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2021:95) kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Berdasarkan tinjauan teori yang sudah disajikan maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar 2.1 berikut ini:



Sumber: Data diolah peneliti, 2024.

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

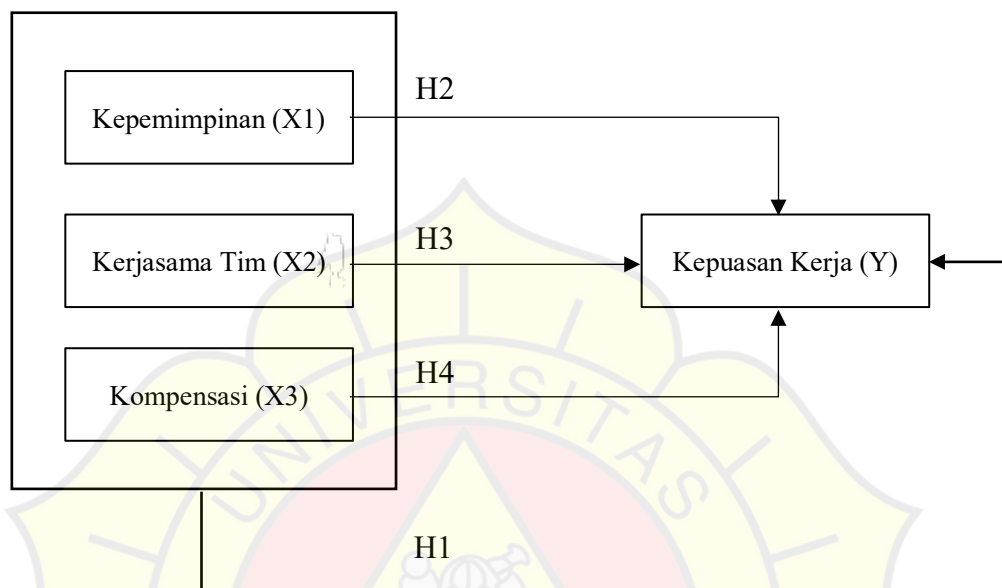
Sugiyono (2021:64) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuesioner.

1. Diduga terdapat pengaruh antara Kepemimpinan (X1), Kerjasama Tim (X2), dan Kompensasi (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) di Kantor Kelurahan Batu Ampar.
2. Diduga terdapat pengaruh antara Kepemimpinan (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) di Kantor Kelurahan Batu Ampar.
3. Diduga terdapat pengaruh antara Kerjasama Tim (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) di Kantor Kelurahan Batu Ampar.
4. Diduga terdapat pengaruh antara Kompensasi (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) di Kantor Kelurahan Batu Ampar.

2.5 Paradigma Penelitian

Menurut Sugiyono (2021:6) paradigma penelitian diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti dan sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang digunakan. Dari rumusan hipotesis diatas tentang pengaruh masing-

masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dapat digambarkan kerangka hubungan variabel sebagai berikut:



Sumber: Data diolah peneliti, 2024.

Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

Pada gambar diatas menjelaskan mengenai hubungan antara variabel dimana terdapat tiga variabel independen yakni kepemimpinan (X_1), kerjasama tim (X_2), kompensasi (X_3), dan satu variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y) secara parsial atau individu dengan rumusan persamaan regresi $Y = a + bx$. Berikutnya kepemimpinan (X_1), kerjasama tim (X_2), kompensasi (X_3) mempengaruhi kepuasan kerja (Y) secara bersama-sama (simultan) dengan rumusan persamaan regresi:

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