

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dan mutlak harus ada pada organisasi dan dikembangkan selaras dengan kemajuan-kemajuan ilmu dan teknologi. Jika sumber daya manusia dianggap penting dalam sebuah organisasi, maka salah satu implementasinya adalah investasi yang harus dilakukan oleh pemimpin pada bidang sumber daya manusia.

Menurut Prasadja (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 tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Sedangkan Menurut Hery (2018:7), "Manajemen adalah apa yang dilakukan oleh manajer. Dengan kata lain, manajemen merupakan proses mengkoordinir kegiatan pekerjaan secara efektif dan efisien, dengan dan melalui orang lain."

Proses di sini menggambarkan fungsi-fungsi yang sedang berjalan atau kegiatan utama yang dilakukan oleh manajer, yaitu

mulai dari fungsi merencanakan, mengorganisir, memimpin, hingga fungsi mengendalikan.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah proses mengkoordinir kegiatan pekerjaan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Ganyang (2018:7) fungsi manajemen sumber daya manusia pada garis besarnya dibagi menjadi dua bagian yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional, sebagai berikut :

a. Fungsi Manajerial meliputi:

- 1) Perencanaan, yaitu penetapan tujuan, kebijakan, dan pemilihan berbagai alternatif strategi yang menyangkut sumber daya manusia.
- 2) Pengorganisasian, yaitu manajemen mengusahakan suatu hubungan kondusif antar individu, kelompok, dan semua pihak yang ada di perusahaan untuk melaksanakan berbagai tugas dalam rangka mencapai tujuan.
- 3) Penempatan, yaitu manajemen yang berupaya memperoleh karyawan sesuai untuk mengisi jabatan yang kosong di perusahaan sesuai dengan spesifikasinya.
- 4) Kepemimpinan, yaitu manajemen yang membuat individu, kelompok dan semua pihak bekerja sesuai dengan tugasnya.

5) Pengendalian, yaitu manajemen menjamin pelaksanaantugas sesuai dengan rencana yang telah disusun untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam tahap pengendalian perusahaan akan menjalankan empat tahap yaitu, penetapan standar kerja, mengukur kinerja karyawan, membandingkankinerja dengan standar, dan melakukan tindakan perbaikan yang diperlukan.

b. Fungsi Oprasional, meliputi:

- 1) Pengadaan karyawan, yaitu pemenuhan kebutuhan karyawan baik secara kuantitas maupun kualitas sesuai dengan spesifikasi yang dibutuhkan perusahaan. Pengadaan karyawan dapat dilakukan melalui berbagai sumber, baik intern maupun ekstern perusahaan yang bersangkutan. Teknik seleksi dapat dilakukan dengan beberapa cara antara lain berupa tes potensi akademik, wawancara, tes psikologis, dan praktik.
- 2) Pengembangan karyawan, yaitu program pengembangan dapat dilakukan dengan dua metode seperti, pelatihan dan pendidikan.
- 3) Pemberian kompensasi, yaitu pihak perusahaan memberikan balas jasa kepada karyawan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi ini bersifat langsung seperti gaji dan insentif, ada juga yang tidak langsung seperti tunjangan dan fasilitas.

- 4) Program integrasi karyawan, yaitu beberapa program seperti yang menyangkut karyawan, motivasi, disiplin dan partisipasi karyawan.
- 5) Pemeliharaan karyawan, yaitu ditujukan agar karyawan merasa bahwa dirinya merupakan bagian dari perusahaan dan dibutuhkan oleh perusahaan, sehingga akan bekerja dengan lebih baik dan ikhlas.
- 6) Pemutusan hubungan kerja, yaitu program dari perusahaan dalam memberhentikan karyawan, yang dapat disebabkan oleh suatu alasan yang baik dan terhormat seperti pensiun, atau kontrak berakhir dan ada juga yang tidak terhormat seperti melanggar aturan perusahaan.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hamali (2018:15) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mengandung empat tujuan sebagai berikut:

a. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya. Organisasi atau perusahaan bisnis diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah- masalah sosial. Implikasi dari tujuan sosial MSDM di perusahaan adalah

ditambahkannya tanggung jawab sosial ke dalam tujuan perusahaan atau yang dikenal dengan *Corporate Social Responsibility (CSR)* seperti program kesehatan lingkungan, proyek perbaikan lingkungan, program pelatihan dan pengembangan (*Research & Development*), serta menyelenggarakan gerakan dan mesponsori berbagai kegiatan sosial. Perusahaan merupakan bagian integrasi dari kehidupan masyarakat. Perusahaan akan menjadi efektif selama menjalankan aktivitas yang dibutuhkan masyarakat. Kontribusi perusahaan terhadap masyarakat mengindikasikan bahwa faktor di luar organisasi akan berpengaruh terhadap aktivitas dan kemajuan organisasi.

b. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Divisi sumber daya manusia meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara-cara sebagai berikut:

1. Menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan bermotivasi.
2. Mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif.
3. Mengembangkan kualitas kerja dengan membuka kesempatan bagi terwujudnya aktualisasi karyawan.

4. Menyediakan kesempatan kerja yang sama bagi setiap orang, lingkungan kerja sehat dan aman, serta memberikan perlindungan terhadap hak-hak karyawan.
5. Mensosialisasikan kebijakan sumber daya manusia kepada semua karyawan.

c. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Divisi sumber daya manusia harus meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia dengan cara memberikan konsultasi yang baik. Divisi sumber daya manusia semakin dituntut untuk mampu menyediakan program-program rekrutmen dan pelatihan ketenagakerjaan. Divisi sumber daya manusia harus mampu berfungsi sebagai penguji realitas ketika para manajer lini mengajukan gagasan dan arah yang baru.

d. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi. Karyawan akan keluar dari perusahaan apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis. Konflik antar tujuan organisasi dapat menyebabkan kinerja karyawan rendah, ketidakhadiran, bahkan sab otase.

Perusahaan diharapkan bisa memuaskan kebutuhan para karyawan yang terkait dengan pekerjaan. Karyawan akan bekerja efektif apabila tujuan pribadinya dalam bekerja tercapai.

2.1.2 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja adalah kehidupan fisik, maupun kehidupan sosial, serta psikologi dalam perusahaan yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas pada karyawan.

Menurut Kusriyanto dalam Bahri (2018:40) lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Sedangkan menurut Sedarmayanti dalam Bahri (2018:40) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerja serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Dan lingkungan kerja menurut Menurut Afandi (2018:65) adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. misalnya dengan adanya air conditioner (AC), internet yang baik dan segala fasilitas yang memadai. Dari definisi menurut para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugasnya-tugasnya.

2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

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

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori, yakni lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja dan lingkungan perantara atau lingkungan yang mempengaruhi kondisi manusia seperti udara, pencahayaan, temperature, kelembapan, sirkulasi kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Setiap jenis lingkungan kerja memiliki faktor-faktor yang mempengaruhinya, berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik dan non fisik:

a. faktor-faktor Lingkungan Kerja Fisik

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti dalam Silitonga yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja terkait dengan karyawan.

b. faktor-faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Nitisemito dalam silitonga (2020:68) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik terbagi menjadi dua yaitu:

1. Hubungan Kerja Antar Karyawan Dengan Pimpinan. Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi karyawan dalam melaksanakan aktivitas. Sikap yang bersahabat, saling menghormati dan menghargai perlu dalam hubungan antar karyawan dengan pimpinan untuk kerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Hubungan Kerja Dengan Karyawan.

Hubungan kerja antara karyawan sangat diperlukan untuk melakukan pekerjaan, terutama bagi karyawan yang bekerja secara kelompok. Apabila terjadi konflik maka akan memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja karyawan.

4. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2019), terdapat dimensi dan indikator lingkungan kerja, antara lain:

a. Lingkungan Fisik

1. Suasana Kerja

Suasana Kerja adalah kondisi yang berada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas kerja, kebersihan, ketenangan, suhu, dan keamanan kerja.

2. Peralatan Kerja

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan pegawai karna akan mendukung pegawai menyelesaikan tugas yang diberikan. (Meja, Kursi, Laptop, Alat tulis dan fasilitas pendukung lainnya.)

b. Lingkungan Non Fisik

1. Hubungan Kerja Antar Karyawan Dengan Pimpinan. Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi karyawan dalam melaksanakan aktivitas. Sikap yang bersahabat, saling menghormati dan menghargai perlu dalam hubungan antar karyawan dengan pimpinan untuk kerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Hubungan Sesama Rekan Kerja. Hubungan yang harmonis antar sesama rekan kerja akan memberikan kenyamanan dan rasa kekeluargaan bagi pegawai terutama sebagai alasan untuk tetap tinggal dalam perusahaan.

2.1.3 Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Farhat et al dalam Busro (2018:49) menjelaskan bahwa sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Robbins dan Judge dalam Busro (2018:50) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya. Dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu untuk mencapai tujuan. Dan dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu untuk mencapai tujuan.

2. Jenis-jenis Motivasi

Menurut Gagne et.al dalam Sitorus (2020:59) jenis-jenis motivasi ada dua yaitu :

- a. *Intrinsic motivation* adalah individu melakukan sesuatu untuk tujuandan kepentingan diri sendiri karena adanya kertertarikan dan menikmati hal tersebut.
- b. *Extrinsic motivation* adalah karyawan melakukan sesuatu alasan instrumental.

3. Fungsi Motivasi

Menurut Sadirman dalam Sitorus (2020:66), fungsi motivasi ada tiga yaitu:

- a. Mendorong manusia untuk berbuat. Motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
- b. Menentukan arah perbuatan, yaitu kearah b tujuan yang hendak dicapai, sehingga motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
- c. Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang sesuai guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

4. Tujuan Motivasi

Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau untuk mengunggah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu. Menurut Hasibuan dalam Sitorus

(2020:65) tujuan pimpinan memberikan motivasi kepada bawahan antara lain adalah:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja.
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja.
- c. Meningkatkan produktifitas kerja.
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan.
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- f. Mengefektifkan pengadaaan karyawan.
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- h. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan.
- i. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya
- k. Mendorong untuk berprestasi dan peraih peluang karir.

5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Black dan Porter dalam Sitorus (2020:66) mengemukakan adanya tiga karakteristik yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang dalam situasi kerja, yaitu diantaranya :

a. Karakteristik Individu

Kondisi yang ada pada diri individu yang berhubungan dengan munculnya motivasi yang ada pada diri karyawan dalam situasi kerjanya. Motivasi muncul dalam diri karyawan, baik

yang berhubungan dengan ekonomi, tujuan pribadi maupun sikap. Adanya motivasi akan membuat semangat kerjanya meningkat sehingga prestasi kerjanya akan meningkat.

b. Karakteristik Pekerjaan

Faktor yang terdapat di luar pribadi orang tersebut yang dapat menimbulkan motivasi dalam bekerja. Karakteristik pekerjaan meliputi hal-hal yang dikerjakan seorang karyawan dalam aturan pekerjaannya.

c. Karakteristik Situasi Kerja

Faktor ini adalah apa yang terjadi pada karyawan dalam pekerjaannya. Terdapat dua jenis yaitu lingkungan sosial yang langsung seperti atasan atau rekan kerja, dan tindakan yang diambil oleh organisasi, contohnya imbalan, kompetensi dan iklim organisasi.

6. Alat-alat Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan dalam Himran (2019:202) mengemukakan bahwa-bahwa alat-alat motivasi yaitu :

a. Materiil Insentif

Merupakan sebuah Motivasi yang diberikan berupa uang dana atau barang yang mempunyai nilai pasar.

b. Non Materil Insentif

Alat motivasi yang diberikan berupa barang atau benda yang tidak ternilai dan memberikan kebanggaan atau kepuasan rohani.

c. Kombinasi

Alat motivasi yang menggabungkan materil (uang dan barang) dan non materil (medali/piagam) untuk memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan rohani.

7. Metode Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan dalam Sitorus (2020:64) ada dua metode motivasi, yaitu:

a. Motivasi Langsung

Motivasi ini berupa materil dan nonmateril, yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya.

b. Motivasi Tidak Langsung

Motivasi ini diberikan hanya berupa fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja, sehingga lebih bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya.

8. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan motivasi yang baik, karyawan akan senang dan bersemangat untuk bekerja. Menurut Menurut Burso (2018:65). mengatakan bahwa dimensi dari motivasi kerja yaitu:

a. Kebutuhan untuk berprestasi

Kebutuhan untuk mencangkup berprestasi baik, upaya untuk tidak ketnggalan pegawai lainnya dan upaya untuk mendapatkan pengakuan dari hasil kerja.

b. Kebutuhan untuk berafiliasi

Kebutuhan guna mencangkup semangat bekerja, semangat mematuhi segala aturan yang ada dan menghormati pimpinan.

c. Kebutuhan kekuasaan.

Kebutuhan kekuasaan bertujuan untuk dihargai dan upaya untuk tidak diremehkan.

2.1.4 Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan akan memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh motivasi dan semangat. Hal ini karena motivasi kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh terpenuhi atau tidaknya kebutuhan minimal kehidupan karyawan. Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap karyawan, karena tidak dapat dipungkiri bahwa kompensasi menjadi tujuan utama bagi sebagian besar karyawan yang bekerja di dalam suatu perusahaan tersebut.

Beberapa ahli mendefinisikan kompensasi sesuai dengan yang diyakininya, Menurut Hasibuan (2019), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau

tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan pada perusahaan. Sedangkan Sinambela (2018:218) mengatakan kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kemudian menurut Elmi (2018), kompensasi merupakan balas jasa yang diberikann oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial pada jangka waktu yang tetap. Maka dapat disimpulkan dari beberapa pengertian diatas bahwa kompensasi merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kinerja yang sudah diberikan untuk perusahaan baik berupa kompensasi finansial dan non finansial.

2. Dimensi dan Indikator Kompensasi

Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap pengguna tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja kepada sebuah perusahaan dan kompensasi merupakan bentuk seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada suatu organisasi. Berikut dimensi dari kompensasi menurut Badriyah (2019:164), yaitu:

a. Kompensasi keuangan (langsung)

Kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang kepada karyawan yang bersangkutan diterima secara langsung dalam bentuk gaji/upah, bonus, dan komisi.

1) Gaji

Merupakan balas jasa yang dibayar secara periodic kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.

2) Bonus

Merupakan suatu bentuk balas jasa yang bertujuan untuk memotivasi kinerja pegawai dalam jangka pendek.

3) Insentif

Merupakan tambahan balas jasa yang dibayarkan kepada pegawai tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.

b. Kompensasi bukan keuangan (tidak langsung)

Kompensasi berupa balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan berbentuk uang, tetapi berwujud fasilitas. Kompensasi bukan keuangan merupakan balas jasa yang diberikan dalam bentuk pelayanan pegawai karena diperlakukan sebagai upaya penciptaan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan seperti cuti, tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, tunjangan hari tua, tunjangan pengobatan, rekreasi dan fasilitas olahraga.

3. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Beberapa faktor yang mengarah kepada pemberian kompensasi. menurut Sinambela (2018:234), yaitu:

a. Produktivitas

Perusahaan tidak mungkin membayar atau memberikan kompensasi yang melebihi kontribusi atau produktivitas kerja karyawan terhadap perusahaan.

b. Kemampuan Untuk Membayar

Pemberian kompensasi tergantung kepada kemampuan perusahaan dalam membayar, Perusahaan tidak akan mungkin membayar kompensasi karyawannya melebihi kemampuan perusahaan tersebut dalam memberikan kompensasi.

c. Ketersediaan Untuk Membayar

Ketersediaan untuk membayar akan berpengaruh terhadap kebijakan pemberian kompensasi bagi karyawan. Banyak perusahaan yang mampu memberikan kompensasi yang tinggi, tetapi tidak semua perusahaan bersedia memberikan kompensasi yang tinggi.

d. Supply dan permintaan tenaga kerja

Banyak atau sedikitnya tenaga kerja di pasar kerja akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi.

e. Serikat Pekerja

Serikat pekerja, serikat karyawan, atau serikat buruh, akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi. Serikat pekerja biasanya memperjuangkan anggotanya untuk memperoleh kompensasi yang adil, layak, dan wajar.

f. Undang-undang dan peraturan yang berlaku

Undang-undang dan peraturan mengenai ketenagakerjaan merupakan sorotan tajam, karena kebijakan tersebut bersentuhan langsung dengan karyawan sebagai salah satu bagian terpenting dalam perusahaan, yang membutuhkan perlindungan. Undang-undang dan peraturan jelas akan mempengaruhi sistem sistem pemberian kompensasi bagi perusahaan. Misalnya UU Tenaga Kerja dan Peraturan UMR.

2.1.5 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah emosi positif dan apresiasi seseorang terhadap pekerjaannya terutama terkait dengan suasana dan hubungan dengan pekerjaannya dapat memuaskan harapan, kriteria dan keinginan Sugiharto (2022). Selanjutnya menurut Winarsih (2018) kepuasan kerja merupakan kondisi karyawan yang memiliki perasaan yang berbeda atas pekerjaan yang dilakukannya. Sedangkan dalam Busro (2018:101) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh dan hasil yang diharapkan.

Definisi kepuasan kerja menurut para ahli, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi dan rasa senang atas pekerjaannya, karyawan atau pegawai yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan sesuatu yang lebih untuk perusahaan dan kemudian karyawan akan

berusaha untuk memperbaiki kinerjanya sehingga karyawanpun mendapatkan kepuasan kerja yang kemudian akan menghasilkan pekerjaan yang maksimal.

2. Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Sinambela (2017:324) Dimensi dan indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

a. Tantangan Pekerjaan

Karyawan cenderung memiliki pekerjaan yang memberikan kesempatan mereka menggunakan keahlian dan kemampuan, serta menawarkan variasi tugas, kebebasan dan umpan balik seputar pekerjaan yang menantang cenderung membuat frustrasi dan rasa gagal.

b. *Reward* yang memadai

Kecenderungan pekerjaan dalam menginginkan sistem penghasilan dan kebijakan promosi yang adil, tidak mendua dan sejalan dengan harapannya. Saat pekerjaan menganggap bahwa penghasilan yang diterima setimpal dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keahlian dan sama berlaku bagi pekerja lainnya, maka kepuasan akan muncul. Promosi merupakan alternatif lain kepuasan kerja.

c. Kondisi Kerja yang memadai

Memperhatikan pekerjaan pada lingkungan kerja, baik kenyamanan ataupun fasilitas yang memungkinkan mereka

melakukan pekerjaan secara baik. Studi membuktikan bahwa pekerjaan cenderung tidak memiliki lingkungan kerja yang berbahaya atau tidak nyaman.

d. Kolega yang mendukung

Pekerjaan selain bekerja juga mencari kehidupan sosial. Tidak mengejutkan bahwa dukungan rekan kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja seorang pekerja. Perilaku atasan juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Studi membuktikan bahwa kepuasan kerja meningkat ketika supervisor dianggap bersahabat dan mau memahami, melontarkan pujian untuk kinerja bagus, mendengarkan pendapat pekerjaan dan menunjukkan personal terhadap mereka.

3. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Herzberg dalam Busro (2018:110) berpendapat ada empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Faktor-faktor dalam kepuasan kerja yaitu:

a. Faktor Psikologi

berhubungan dengan kejiwaan karyawan, dengan lingkup seperti minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja dan bakat dan keterampilan Faktor social, berhubungan dengan interaksi sosial, dengan lingkup seperti interaksi sesama karyawan, interaksi dengan atasan, interaksi dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaanya.

b. Faktor Fisik

berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, yang meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan dan kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

c. Faktor finansial

berhubungan dengan kejaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi system dan besarnya gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas, promosi dan sebagainya.

4. Manfaat Kepuasan Kerja

Manfaat kepuasan kerja dari sudut pandang perspektif karyawan guna untuk mendapatkan remunerasi atau gaji yang sesuai yang karyawan harapkan, lalu memiliki stabilitas pekerjaan, memiliki pertumbuhan karir yang menjanjikan bagi karyawan guna untuk mendapatkan apresiasi atau pengakuan dan selalu berpotensi untuk selalu mendapatkan peluang. Menurut Robinson dan Corners dalam Milyani (2018:156) Menyebutkan bahwa kepuasan kerja akan memberikan manfaat antara lain, sebagai berikut:

- a. Menimbulkan peningkatan kebahagiaan hidup karyawan.
- b. Peningkatan produktivitas dan prestasi kerja.
- c. Pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan.
- d. Meningkatkan gairah dan semangat kerja.

- e. Mengurangi tingkat absensi.
- f. Mengurangi turnover.
- g. Mengurangi tingkat kecelakaan kerja.
- h. Meningkatkan motivasi kerja.
- i. Menimbulkan kematangan psikologis.
- j. Menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaannya.

2.2 Lapisan Empiris (Penelitian Terdahulu)

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti dalam mencari perbandingan guna selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya ,di samping itu penelitian terdahulu ini dapat membaantu penelitian dalam memposisikan penelitian serta menunjukkan *orisinalitas* dari peneliti.dalam penulisan penilitian ini penulis mencari berbagai sumber informasi terlebih dahulu, baik dari jurnal maupun skripsi yang sudah ada sebelumnya dengan judul yang sama oleh judul penelitian penulis. Hal ini dilakukan untuk mengetahui serta membandingkan hasil yang diperolehnya sebagai bahan pertimbangan dan landasan teori-teori yang akan digunakan dalam penulisan penelitian ini.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/Tahun /Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan Dimensinya	Metodedan Alat Analisis	Hasil penelitian
1.	Widhayani Putri S dan Sutama Wisnu W/2020/Pengaruh Mutasi,Lingkungan Kerja Dan Motivasi	Lingkungan Kerja: a. Suasana kerja b. Hubungan yang harmonis	Metode Kuantitatif Alat Analisis Regresi	Berdasarkan penelitian variable mutase, lingkungan kerja dan

No	Nama Peneliti/Tahun /Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan Dimensinya	Metodedan Alat Analisis	Hasil penelitian
	Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT.Cipta Aneka Selera Indonesia	c. Fasilitas kerja Motivasi Kerja: a. Kebutuhan untuk berprstasi b. Kebutuhan memperluas pergaulan c. Kebutuhan untuk menguasai suatupekerjaan Kepuasan Kerja: a. Gaji b. Kondisi pekerjaan c. Promosi	Linier Berganda Analisis Regresi Linier Sederhana	motivasi kerja berpengaruh positif& signifikan terhadap kepuasan kerja.
2.	I Wayan Suparta dan I Komang Ardana/2019/ Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pengembangan Pariwisata Indonesia Persero	Kepuasan Kerja a. Supervisi Kelompok kerja b. Pekerjaan itu sendiri	Metode Kuantitatif Alat Analisis Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil penelitian, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
3.	Lulu Novena Sitinjak/2018/ Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Mitra Pinasthika Mustika	Lingkungan Kerja: a. Suasana kerja b. Fasilitas kerja c. Hubungan kerja yang harmonis Kepuasan Kerja a. Kondisi kerja b. Kedisiplinan	Metode Kuantitatif Alat Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil dari penelitian secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap

No	Nama Peneliti/Tahun /Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil penelitian
		c. Promosi		kepuasan kerja pengaruh secara simultan dan signifikan antara lingkungan kerja fisik dan non fisik.
4.	Ahmad Fadli/2020/Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Moderen Plasindo Mutiara	Lingkungan Kerja: a. Peraturan b. Norma Nilai Kepuasan Kerja a. Keseimbangan b. Kehidupan Kerja c. Keamanan Kerja	Metode Kuantitatif Alat Analisis Regresi Linier Berganda	Penelitian menunjukkan promosi jabatan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif Dan signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 61.2%. sisanya oleh faktor-faktor yang tidak diteliti.
5.	Areis Prasettiawan dan Dian Triyani/2018/ Pengaruh Motivasi dan Kompensasi, terhadap kepuasan kerja karyawan CV.Enggal Jaya Majalah ilmiah solusi ISSN:142-5331	Motivasi : a. Teori kepuasan b. Teori proses Kompensasi: a. Gaji b. Insentif c. Tunjangan Kepuasan Kerja: a. Kelompok kerja b. Kondisi kerja c. Peraturankerja	Metode: Kuantitatif Alat Analisis : Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menyatakan pengaruh motivasi serta kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
6.	Anak Agung/2018/ Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai	Motivasi : a. Teori kepuasan b. Teori proses Lingkungan Kerja: a. Suasana kerja	Metode Kuantitatif Alat Analisis Regresi Linier	Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Memiliki Pengaruh positif dan signifikan terhadap

No	Nama Peneliti/Tahun /Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan Dimensinya	Metodedan Alat Analisis	Hasil penelitian
	Kontrak Sekretariat Kantor Walikota Denpasar	b.Fasilitas kerja c.Hubungan kerja yang harmonis Kepuasan Kerja a. Keseimbangan b. Kehidupan Kerja c. Keamanan Kerja	Berganda	kepuasn kerja pegawai kontrak pada pada sekertariat kantor walikota denpasar.
7.	Trio Saputra/2019/ Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Permai Pekanbaru Jurnal Benefita 4(2) Juli 2019 (316-325)	Motivasi Kerja: a.Kebutuhan untuk berprestasi. b.Kebutuhan memperluas pergaulan. c.Kebutuhan untuk menguasai suatu pekerjaan.	Metode Kuantitatif Alat Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap disiplinkerja.

2.3 Kerangka Pemikiran

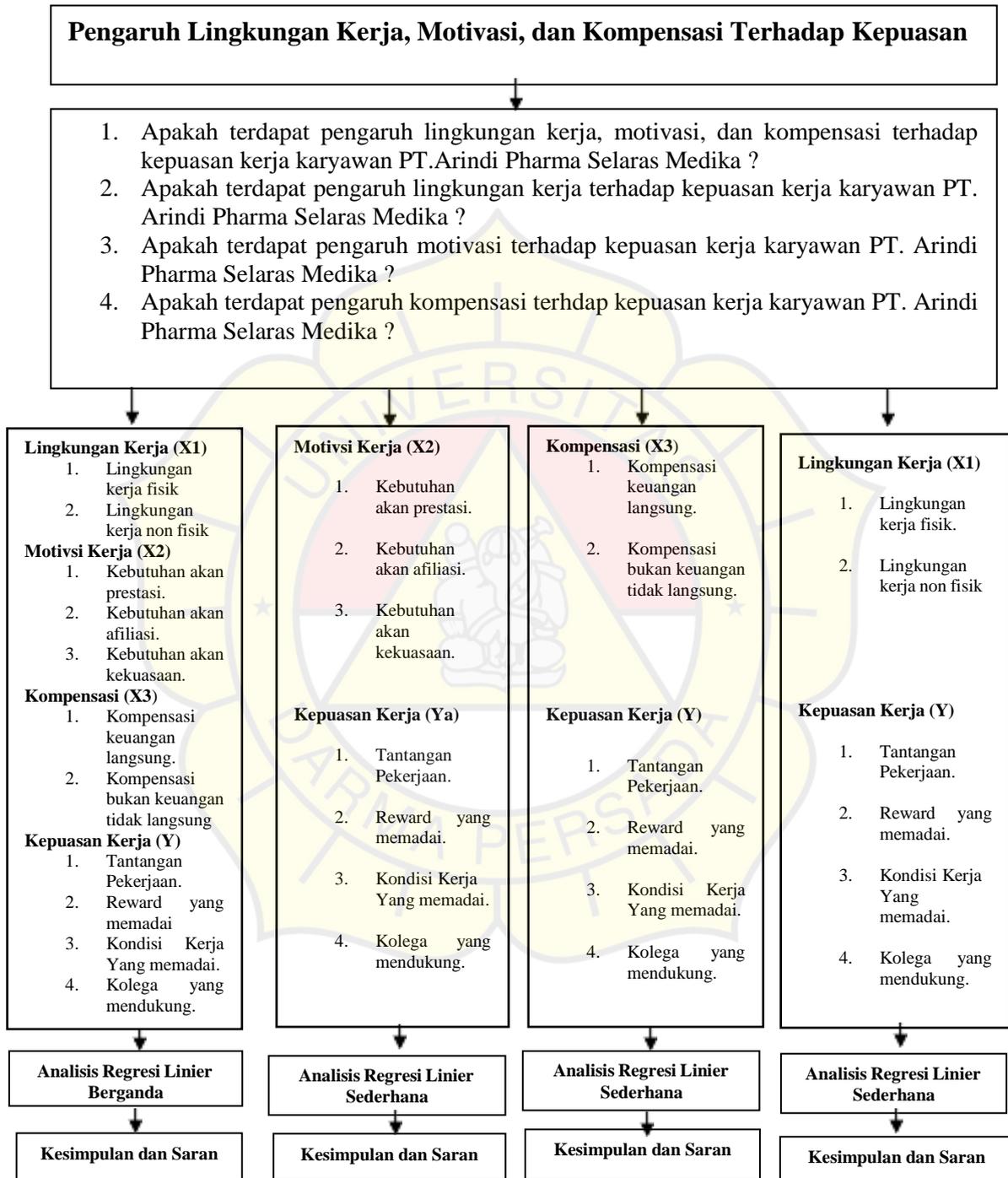
Dalam suatu penelitian yang dituliskan di karya tulis ilmiah terdapat istilah yang dinamakan dengan kerangka berpikir. Kerangka berpikir di dalam penelitian umumnya akan disajikan dengan bentuk visual berupa bagan yang menunjukkan mengenai bagian-bagian penting pada penelitian. Kerangka berpikir adalah suatu dasar pemikiran yang mencakup penggabungan antara teori, fakta, observasi, serta kajian pustaka, yang nantinya dijadikan landasan dalam melakukan menulis karya tulis ilmiah. Karena menjadi dasar, kerangka berpikir ini dibuat ketika akan memaparkan konsep-konsep dari penelitian.

Kerangka berpikir juga bisa dibilang sebagai visualisasi dalam bentuk bagan yang saling terhubung. Dengan bagan itu dapat dikatakan bahwa kerangka berpikir adalah suatu alur logika yang berjalan di dalam suatu penelitian. Namun, kerangka berpikir ilmiah juga bisa dibuat dalam bentuk poin-poin yang sesuai dengan variabel. Adapun variabel terbagi menjadi dua yaitu variabel terikat (dependen) dan variabel bebas (independent)

Jadi secara umum contoh kerangka berpikir adalah alur dari suatu permasalahan yang ingin dipaparkan di dalam karya tulis ilmiah. Mulai dari awal hingga akhir.

Kerangka pemikiran ini dibuat oleh penulis untuk memudahkan penulis dalam memahami inti dari apa yang penulis ingin sampaikan dalam penelitian ini.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka Kerangka Pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Sumber: diolah oleh penulis tahun 2023

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

1. Pengaruh lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2), dan Kompensasi (X3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan PT. Arindi Pharma Selaras Medika

Ho : Tidak berpengaruh antara Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2), dan Kompensasi (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan PT. Arindi Pharma Selaras Medika

Ha : Ada pengaruh antara Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2), dan Kompensasi (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan PT. Arindi Pharma Selaras Medika

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1), terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan PT. Arindi Pharma Selaras Medika.

Ho : Tidak ada pengaruh antara Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Ha : Ada Pengaruh antara Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

3. Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan PT. Arindi Pharma Selaras Medika

Ho : Tidak ada pengaruh antara Motivasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Ha : Ada Pengaruh antara Motivasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

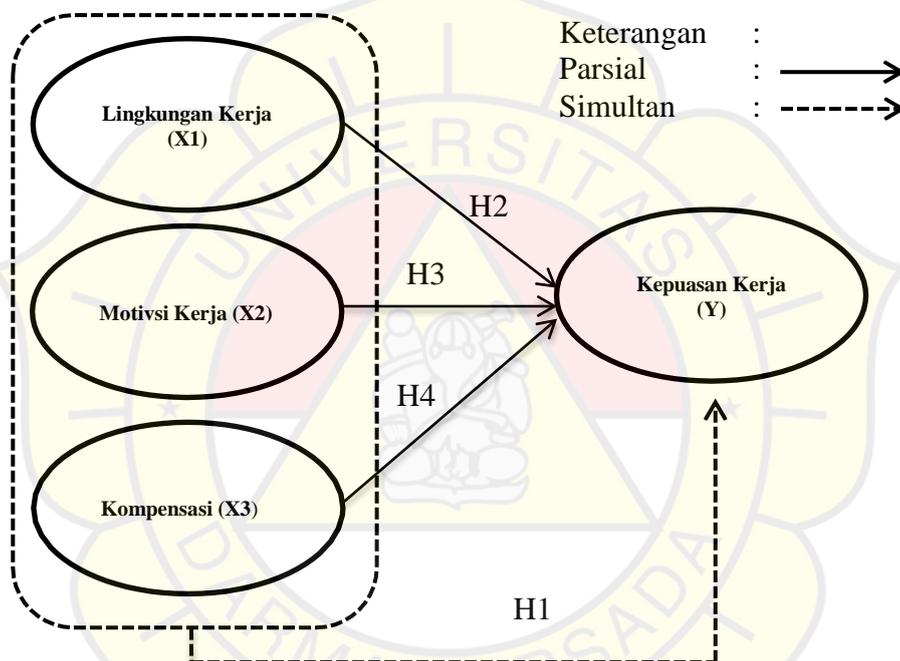
4. Pengaruh Kompensasi (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan PT. Arindi Pharma Selaras Medika.

Ho : Tidak ada pengaruh antara Kompensasi (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Ha : Ada pengaruh antara Kompensasi (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Dari penetapan hipotesa tersebut dapat dijelaskan hubungan antara variabel independent dan dependen melalui paradigma penelitian pada

Gambar 2.2 sebagai berikut :



Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

Sumber : Olah data Penulis 2024

Gambar diatas menjelaskan mengenai hubungan antara variabel dimana terdapat tiga variabel independent yakni Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2), dan Kompensasi (X3) satu variabel dependen yakni Kepuasan Kerja (Y), dimana Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2), dan Kompensasi (X3) mempengaruhi Kepuasan Kerja (Y) .

Secara parsial atau individu dengan rumusan persamaan regresi :

$$Y = a + bx.$$

Berikutnya Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2), dan Kompensasi (X3) mempengaruhi Kepuasan Kerja (Y) secara bersama-sama dengan rumusan persamaan regresi:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

