

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2019:10) mengatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Sukardi et al., (2024:2) manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang mempelajari khusus peranan serta hubungan manusia dalam suatu organisasi perusahaan. Sedangkan menurut Ajabar (2020:5) manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang dicoba buat memicu, meningkatkan, memotivasi serta memelihara kinerja yang baik dalam organisasi.

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam mengelola hubungan serta peran tenaga kerja secara efektif dan efisien, dengan tujuan memotivasi serta mempertahankan kinerja yang optimal guna mencapai tujuan organisasi.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Sabrina (2021:4) dijelaskan sebagai berikut :

1. Fungsi Pengadaan

Proses ini mencakup penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, serta induksi yang bertujuan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan atau organisasi. Konsep "*The right man in the right place*", yang berarti "orang yang tepat di tempat yang tepat", menjadi prinsip utama dalam menjalankan fungsi pengadaan sumber daya manusia.

2. Fungsi Pengembangan

Melalui edukasi dan pelatihan, keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral para pekerja dapat ditingkatkan, yang merupakan bagian dari fungsi pengembangan. Selain itu, pekerjaan yang dibutuhkan, baik untuk saat ini maupun di masa mendatang, harus selaras dengan edukasi dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan. Oleh karena itu, fungsi pengembangan memiliki peran penting dalam memastikan kesiapan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan organisasi.

3. Fungsi Kompensasi

Fungsi kompensasi berkaitan dengan pemberian imbalan sebagai bentuk balas jasa, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang dapat berupa uang atau barang bagi pekerja, pegawai, atau tenaga kerja sebagai hasil (*output*) yang wajib

diberikan oleh institusi. Kompensasi ini harus didasarkan pada prinsip keseimbangan, dengan memastikan kelayakan dan keadilan sesuai dengan pencapaian (*achievement*) serta tanggung jawab (*responsibility*) pegawai.

4. Fungsi Pengintegrasian

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia (SDM), pengintegrasian ini menjadi tantangan yang penting, karena menggabungkan berbagai aspirasi atau pendapat yang seringkali bertentangan antara pegawai dan perusahaan bukanlah tugas yang mudah. Namun, meskipun sulit, peran fungsi pengintegrasian ini tetap harus dilaksanakan oleh manajemen SDM.

5. Fungsi Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan merupakan salah satu upaya untuk menjaga dan meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pekerja, sehingga hubungan yang terjalin dapat bersifat jangka panjang. Pemeliharaan yang efektif dinilai dari penerapan program K3, atau "Keselamatan dan Kesehatan Kerja." Dengan demikian, tugas dan fungsi pemeliharaan ini menjadi bagian penting dari fungsi operasional dalam manajemen sumber daya manusia (SDM).

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Berdasarkan tujuan sebagaimana dijelaskan menurut Nathaniel (2020:97) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mengandung empat tujuan sebagai berikut:

a. Tujuan Sosial

Tujuan sosial adalah untuk memastikan bahwa organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan serta tantangan yang dihadapi masyarakat, sambil berusaha meminimalkan dampak negatif yang mungkin timbul.

b. Tujuan organisasional

Tujuan organisasional adalah target formal yang ditetapkan untuk mendukung organisasi dalam mencapai visi dan misinya. Kunci keberlangsungan hidup sebuah organisasi terletak pada seberapa efektif organisasi tersebut dalam mengembangkan dan memanfaatkan keterampilan karyawan, sekaligus berusaha mengurangi kelemahan yang dimiliki oleh mereka.

c. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional merujuk pada upaya untuk memastikan bahwa kontribusi divisi sumber daya manusia tetap sejalan dengan kebutuhan organisasi. Divisi sumber daya manusia perlu meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia melalui penyediaan konsultasi yang efektif dan berkualitas.

d. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah sasaran pribadi yang ingin dicapai oleh setiap anggota organisasi atau perusahaan melalui kegiatan mereka di dalamnya. Karyawan cenderung meninggalkan perusahaan jika tujuan organisasi tidak sejalan dengan aspirasi pribadi mereka.

2.1.2 Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Burhanuddin (2019:9) Kepemimpinan adalah kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan orang lain agar ia menerima pengaruh itu. Menurut Hasanuddin et al., (2021:301) Kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seorang pemimpin pada saat mempengaruhi perilaku bawahannya demi pencapaian tujuan. Peran seorang pemimpin dalam sebuah entitas atau organisasi sangat diperlukan dalam rangka mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Farid Noufal et al., (2020:12) Kepemimpinan adalah kemampuan dalam mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi para bawahannya agar mereka mau bertindak, berperilaku dan berkarya sedemikian rupa sehingga mampu memberikan pekerjaan yang baik demi mencapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan beberapa pengertian menurut para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan mengawasi perilaku bawahannya agar dapat bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Dimensi dan Indikator Kepemimpinan

Menurut Edison dalam (Adam, Machasin & Efni 2021) dimensi dan indikator kepemimpinan sebagai berikut:

- a. Memiliki strategi yang jelas dan komunikasi yang baik.
 - 1) Strategi kerja disampaikan dengan jelas kepada seluruh anggota.
 - 2) Anggota memiliki keyakinan terhadap pemimpin dalam menjalankan perubahan untuk mencapai perbaikan.
- b. Kepedulian terhadap Anggota dan Lingkungan
 - 1) Menunjukkan perhatian terhadap setiap permasalahan yang dialami anggota.
 - 2) Memastikan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif.
- c. Memotivasi anggota.
 - 1) Mendorong anggota untuk memperkaya pengetahuan dan keterampilan guna meningkatkan kompetensi.
 - 2) Memotivasi anggota agar memiliki tekad dalam menyelesaikan tugas secara tuntas.
- d. Menjaga kekompakan tim.

- 1) Mengajak anggota untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis
 - 2) Menyelesaikan setiap konflik antar anggota dengan baik
- e. Menghargai perbedaan keyakinan.
- 1) Menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan yang lebih baik
 - 2) Mengajak seluruh anggotanya untuk menghormati perbedaan dan keyakinan

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan

Pendapat Mutamimah (2019:3) menjelaskan bahwa seorang pemimpin dapat mentransformasikan bawahannya melalui empat komponen yang terdiri dari:

- a. ***Charismatic Leadership*** (Kharismatik/ pengaruh terhadap individu), Pemimpin tersebut memiliki pengaruh. Dengan memberi tahu karyawannya bahwa mereka dapat mencapai hasil yang lebih besar dengan usaha tambahan, pemimpin meningkatkan semangat mereka.
- b. ***Inspirational Motivation*** (Motivasi Inspirasi), Pemimpin selalu memotivasi bawahannya dengan visi yang jelas, tujuan yang bermakna, dan harapan yang optimis.
- c. ***Intellectual Stimulation*** (Stimulasi Intelektual), Pemimpin selalu mengajarkan kreativitas, inovasi, dan pemikiran kritis dalam timnya. Dengan memberikan tantangan intelektual dan

mendukung proses belajar yang berkelanjutan, pemimpin ini membantu tim berkembang secara pribadi dan profesional.

d. *Individualized Consideration* (Konsiderasi Individual),

Pemimpin transformasional yang menekankan perhatian khusus pada kebutuhan, aspirasi, dan potensi setiap individu dalam tim, dengan memberikan dukungan, pembinaan, dan bimbingan personal untuk membantu mereka mencapai pertumbuhan pribadi dan profesional secara optimal.

4. Nilai – Nilai Kepemimpinan

Menurut Peter dalam (Ruda'i, 2023) kepemimpinan tidak dapat terlepas dari nilai-nilai yang dimiliki oleh pemimpin yaitu:

a. Kecerdasan

Pemimpin yang cerdas mampu memahami masalah secara menyeluruh, menemukan solusi inovatif, dan mengambil tindakan strategis untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Keyakinan diri

Pemimpin yang memiliki keyakinan diri mampu menginspirasi anggota tim mereka untuk percaya pada mereka, membuat pilihan sulit tanpa keraguan, dan menghadapi tantangan dengan sikap positif.

c. Ketekunan

Pemimpin yang tekun menunjukkan bahwa mereka sangat berkomitmen, tidak mudah menyerah, dan terus mendorong tim mereka untuk menjadi lebih baik.

d. Integritas

Integritas berarti untuk membangun kepercayaan, menunjukkan kejujuran, dan menjadi teladan bagi rekan satu tim, integritas berarti bertindak sesuai dengan prinsip-prinsip moral dan etika.

e. Kemampuan bersosialisasi

Kemampuan bersosialisasi adalah kecenderungan seorang pemimpin untuk membangun hubungan sosial yang menyenangkan. Orang yang mampu bersosialisasi adalah orang yang ramah, terbuka, sopan, peka, dan diplomatis.

f. Kecerdasan emosional

Kecerdasan emosional merujuk pada kemampuan dalam mengenali, memahami, dan mengendalikan emosi sendiri serta orang lain. Selain itu, kecerdasan ini juga berperan dalam menyelesaikan konflik dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.

2.1.3 Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Menurut Enny (2019:37) Kompensasi adalah bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Menurut Hasibuan (2019:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang

diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Candra dan Rahmat dalam Aswaruddin (2023) Kompensasi adalah imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi.

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah bentuk imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai sebagai apresiasi atas kontribusi dan jasa mereka terhadap perusahaan. Imbalan ini dapat berupa uang, barang, atau bentuk lainnya.

2. Dimensi Kompensasi dan Indikator Kompensasi

Menurut Hasibuan dalam (Rismayanti, Supiyadi, & Fanji, 2024) dimensi kompensasi dikelompokkan ke dalam kompensasi finansial langsung serta kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawan yang bersangkutan, sebagai berikut:

- a. Kompensasi langsung. Imbalan yang diberikan secara langsung dan dibayarkan pada waktu yang telah ditentukan secara rutin.

Indikator :

1) Gaji

Sejumlah uang yang diberikan kepada setiap karyawan secara bulanan atau mingguan sebagai kompensasi atas pekerjaan yang telah mereka selesaikan.

2) Insentif

Sejumlah uang yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan berdasarkan tingkat keterampilan dan kinerja mereka.

3) Bonus

Sejumlah uang yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas peningkatan prestasi kerja mereka.

b. Kompensasi tidak langsung, Imbalan yang diberikan di luar gaji pokok, sebagai bentuk manfaat tambahan bagi karyawan.

Indikator:

1) Tunjangan

Imbalan yang diberikan sebagai bentuk peningkatan kesejahteraan karyawan di luar gaji atau upah, yang mencakup fasilitas seperti tunjangan kesehatan, asuransi, dan program pensiun.

2) Asuransi

Perlindungan yang diberikan oleh perusahaan untuk menjamin keselamatan dan keamanan karyawan selama bekerja, mencakup berbagai jenis asuransi, seperti asuransi kesehatan dan asuransi kecelakaan.

3) Fasilitas

Segala bentuk sarana yang disediakan perusahaan untuk meningkatkan kenyamanan dan produktivitas karyawan dalam bekerja. Fasilitas ini dapat berupa pelatihan,

penghargaan (reward), serta perlengkapan kerja yang memadai, seperti komputer, alat tulis, telepon, meja, dan kursi.

3. Tujuan Kompensasi

Adapun tujuan kompensasi menurut Kasmir dalam (Herawati, Ranteallo & Syafira 2021) adalah sebagai berikut :

- a. Pemenuhan kebutuhan ekonomi. Kompensasi diberikan untuk memastikan karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka, seperti sandang, pangan, papan, pendidikan, dan kesehatan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan kinerja karyawan dapat meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja lebih baik. Karyawan yang merasa dihargai cenderung lebih produktif dan berkomitmen terhadap pekerjaannya, sehingga kualitas serta efektivitas kerja pun meningkat.
- c. Memajukan organisasi atau perusahaan. Kompensasi yang tepat tidak hanya menguntungkan karyawan tetapi juga perusahaan. Dengan karyawan yang termotivasi dan produktif, perusahaan dapat berkembang lebih pesat, mencapai target bisnis, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif serta kompetitif.
- d. Menciptakan keseimbangan dan keahlian. Kompensasi yang diberikan dengan mempertimbangkan keahlian dan tanggung jawab karyawan dapat menciptakan keseimbangan dalam

organisasi. Hal ini juga mendorong karyawan untuk terus meningkatkan keterampilan mereka, sehingga perusahaan memiliki tenaga kerja yang lebih kompeten dan profesional.

4. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kompensasi

Beberapa faktor kompensasi menurut Mangkunegara dalam (Herawati, Ranteallo & Syafira 2021) ada lima faktor yang mempengaruhi kompensasi sebagai berikut :

a. Faktor pemerintah

Peraturan dan kebijakan pemerintah, seperti upah minimum, tunjangan, dan jaminan sosial, berpengaruh dalam penentuan kompensasi agar sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

b. Penawaran bersama antara perusahaan dan karyawan

Negosiasi antara perusahaan dan karyawan, termasuk melalui serikat pekerja, dapat memengaruhi besaran kompensasi yang diberikan berdasarkan kesepakatan bersama.

c. Standar dan biaya hidup karyawan

Perusahaan mempertimbangkan standar hidup dan biaya kebutuhan pokok karyawan dalam menentukan kompensasi agar tetap kompetitif dan mampu memenuhi kebutuhan dasar pekerja.

d. Ukuran perbandingan upah

Perusahaan membandingkan upah dengan industri sejenis atau perusahaan lain untuk memastikan kompensasi yang diberikan

tetap kompetitif dan dapat menarik serta mempertahankan tenaga kerja berkualitas

e. Kemampuan membayar

Kompensasi juga bergantung pada kondisi keuangan perusahaan. Perusahaan dengan keuntungan besar cenderung memberikan kompensasi lebih tinggi dibandingkan perusahaan dengan kondisi finansial yang terbatas.

2.1.4 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nabawi (2019:173) Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya yang baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Menurut Burhannudin (2019:194) Lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Sedangkan menurut Silitonga (2020:54) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat meningkatkan semangat dan kinerja pegawai.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, lingkungan kerja mencakup segala aspek yang memengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya, baik dari segi fisik maupun nonfisik. Lingkungan kerja yang baik meliputi alat, fasilitas, metode kerja, serta pengaturan yang mendukung produktivitas. Dengan lingkungan yang kondusif, semangat dan kinerja pegawai dapat meningkat, sehingga membantu perusahaan dalam mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misinya.

2. Dimensi Lingkungan Kerja

Menurut Kasmir dalam (Fahrezi,2020) membagi lingkungan kerja menjadi dua dimensi, yaitu fisik dan non fisik adalah sebagai berikut :

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik mencakup semua aspek fisik di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Beberapa indikator dalam dimensi ini meliputi:

- 1) Penerangan cahaya
- 2) Suhu udara
- 3) Suara bising
- 4) Ruang gerak
- 5) Keamanan kerja
- 6) Fasilitas

b. Lingkungan Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik mencakup semua aspek hubungan kerja, baik dengan atasan, rekan kerja, atau bawahan.

Beberapa indikator dalam dimensi ini meliputi:

- 1) Hubungan kerja antara bawahan dan atasan
- 2) Hubungan kerja antar rekan kerja

3. Faktor – Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Faida (2019:108) lingkungan kerja memiliki beberapa faktor yang dapat mempengaruhi saat bekerja yaitu sebagai berikut:

a. Hubungan sosial

Interaksi yang baik antara rekan kerja dan atasan dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis dan meningkatkan kenyamanan dalam bekerja.

b. Kelembaban

Tingkat kelembaban udara yang sesuai membantu menjaga kenyamanan dan kesehatan karyawan selama bekerja.

c. Bau

Lingkungan kerja yang bebas dari bau tidak sedap dapat meningkatkan konsentrasi dan kenyamanan pegawai dalam menjalankan tugasnya.

d. Siklus udara

Sirkulasi udara yang baik memastikan kualitas udara tetap segar, sehingga mengurangi risiko gangguan kesehatan akibat udara pengap atau tercemar.

e. Penerangan

Pencahayaan yang cukup dan sesuai dengan kebutuhan kerja dapat mengurangi kelelahan mata serta meningkatkan produktivitas karyawan.

f. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih dan terjaga kebersihannya dapat meningkatkan kenyamanan, kesehatan, serta efisiensi kerja karyawan.

g. Keamanan

Faktor keamanan yang baik, seperti perlindungan dari kecelakaan kerja dan sistem keamanan yang memadai, dapat memberikan rasa aman bagi karyawan sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih tenang dan fokus.

4. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Widyaningrum (2019:58) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni :

a. Lingkungan Kerja Fisik

Merupakan segala sesuatu yang bersifat nyata dan dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan, seperti bangunan, fasilitas kerja, pencahayaan, suhu, sirkulasi udara, serta tingkat kebersihan di tempat kerja. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan
(Seperti: area kerja, kursi, meja dan sejenisnya)
 - 2) Lingkungan perantara atau umum yang memengaruhi kondisi manusia, termasuk faktor-faktor seperti temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lainnya.
- b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Terdiri dari faktor-faktor yang tidak berwujud tetapi tetap berpengaruh terhadap kenyamanan dan produktivitas karyawan, seperti budaya kerja, hubungan antar karyawan, komunikasi dalam tim, serta suasana kerja yang tercipta di dalam organisasi.

2.1.5 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Herizal dan Nur (2019:45) diartikan sebagai perasaan senang atau tidak senang seorang karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan atau lingkungan kerjanya. Menurut Sutrisno (2019:74) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sedangkan menurut Saputra dan Mulia (2020:20) kepuasan kerja merupakan

salah satu aspek penting yang harus dimiliki seorang pegawai agar mampu bekerja dengan baik sesuai dengan yang diterapkan.

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan yang dialami karyawan terkait dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Ini mencakup sikap terhadap situasi kerja, hubungan antar karyawan, serta imbalan yang diterima.

2. Dimensi Kepuasan Kerja

Ada beberapa dimensi kepuasan kerja menurut Robbins dalam (Cipta, 2023) sebagai berikut :

a. Pekerjaan itu sendiri

Tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan berdasarkan jenis pekerjaan, tantangan, serta tingkat otonomi dan tanggung jawab yang diberikan. Indikator dari dimensi ini, yaitu:

- 1) Tingkat kepuasan pegawai terkait kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan yang dimiliki.
- 2) Tingkat kepuasan pegawai terhadap tanggung jawab yang diberikan dalam tugas mereka.

b. Gaji/Upah

Kompensasi yang adil dan sesuai dengan tanggung jawab serta kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam menciptakan kepuasan kerja. Karyawan cenderung lebih termotivasi jika gaji yang diterima sesuai dengan harapan dan standar industri.

Indikator dari dimensi ini, yaitu:

- 1) Tingkat kepuasan terkait kesesuaian gaji dengan jenis pekerjaan yang dilakukan.
- 2) Tingkat kepuasan terhadap tunjangan yang diterima.

c. Promosi

Kesempatan untuk berkembang dalam karir melalui promosi yang adil dan transparan dapat meningkatkan motivasi serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Indikator dari dimensi ini, yaitu:

- 1) Kepuasan atas peluang promosi sesuai dengan keinginan pegawai.
- 2) Kepuasan antara promosi yang diberikan dengan gaji yang diterima.

d. Rekan Kerja

Hubungan yang baik dengan rekan kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, mendukung, dan meningkatkan kepuasan dalam bekerja. Dukungan sosial dari rekan kerja juga berperan dalam membangun semangat tim dan produktivitas.

Indikator dari dimensi ini, yaitu:

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

3. Tujuan dan Manfaat Kepuasan Kerja

Menurut Handoko dalam (Cipta, Manajemen & Ekonomi 2023) tujuan dan manfaat kepuasan kerja sebagai berikut :

- a. Membuat pekerjaan menyenangkan. Lingkungan kerja yang nyaman dan sesuai dengan harapan karyawan dapat meningkatkan motivasi dan kebahagiaan dalam bekerja.
- b. Orang dibayar dengan jujur. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan membantu menciptakan rasa keadilan dan kepuasan dalam bekerja.
- c. Mempertemukan orang dengan pekerjaan yang cocok dengan minatnya. Menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan minat dan keahlian mereka dapat meningkatkan produktivitas serta mengurangi stres kerja.
- d. Menghindari kebosanan dan pekerjaan berulang-ulang. Variasi dalam tugas serta pengembangan keterampilan dapat mencegah kejenuhan dan meningkatkan kreativitas karyawan.

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno dalam Cipta (2023) mengemukakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:

- a. Faktor individual

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh karakteristik pribadi karyawan, seperti kebutuhan, harapan, kepribadian, serta pengalaman kerja yang dimiliki.

- b. Faktor sosial

Hubungan dengan rekan kerja, atasan, dan lingkungan sosial di tempat kerja dapat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Komunikasi yang baik dan dukungan sosial dapat meningkatkan kenyamanan dalam bekerja.

c. Faktor utama dalam pekerjaan

Tugas yang diberikan, beban kerja, tanggung jawab, serta kesempatan untuk berkembang dalam organisasi menjadi faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja. Pekerjaan yang menantang dan sesuai dengan keterampilan karyawan akan meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, penulis terlebih dahulu mencari berbagai sumber informasi melalui jurnal dan skripsi yang telah ada sebelumnya dengan judul yang sama. Langkah ini bertujuan untuk memahami serta membandingkan hasil yang telah diperoleh sebelumnya sebagai dasar pertimbangan dan acuan teori dalam penelitian ini. Penelitian terdahulu yang dijadikan referensi adalah

Tabel 2. 1 Tabel Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Hendrik, Agus Zul Bay, Muh,	Kepemimpinan (X₁) :	Metode: Kuantitatif	Kepemimpinan dan

	dan Sri Bintang Lakay/2023/ Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Kolaka Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen. e-ISSN: 2985-9611 Volume: 1 Nomor: 4 Tahun: 2023	a. Kerendahan hati b. Kejujuran dan Keadilan c. Berkomitmen d. Kesabaran e. Transparan Lingkungan Kerja (X₃) : a. Lingkungan kerja fisik b. Lingkungan kerja non fisik Kepuasan Kerja (Y) : a. Pekerjaan itu sendiri b. Pengawasan c. Rekan kerja d. Promosi e. Gaji	Alat Analisis: Regresi Linier Berganda.	Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Kolaka.
2.	Anik Hermingsih dan Desti Purwanti/2020/ Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi Jurnal Dimensi. ISSN: 2085-9996 Volume: 9 Nomor: 3	Kompensasi (X₂): a. Gaji b. Insentif c. Tunjangan Kepuasan Kerja (Y): a. Pekerjaan itu sendiri b. Kesempatan promosi c. Pengawasan d. Rekan kerja e. Kondisi kerja/lingkungan kerja	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Regresi Linier Berganda.	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

	Tahun: 2020			
3.	Sri Suprpti dan Yurilla Endah Multiatie/2019/Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN Persero Rayon Prigen. Jurnal Mitra Manajemen (JJM Online). ISSN: 2614-0365 Volume: 3 Nomor: 6 Tahun: 2019	Kompensasi (X₂): a. Gaji b. Insentif c. Tunjangan d. Fasilitas. Lingkungan Kerja (X₃): a. Penerangan b. Kebisingan c. Keamanan di tempat kerja d. Suasana kerja. Kepuasan Kerja (Y): a. Pekerjaan yang secara mental menantang b. Kondisi kerja yang mendukung c. Gaji atau upah yang pantas d. Rekan kerja yang mendukung	Metode : Kuantitatif Alat analisis: Regresi Linear Berganda.	Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif secara simultan (bersama-sama) dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN Persero Rayon Prigen.
4.	Arif Rachman Putra dan Ella Anastasya Sinambela/2021/Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dosen	Kepemimpinan (X₁): a. Kepribadian b. Kemampuan c. Pengetahuan d. Pengalaman e. Kebiasaan f. Kendali emosi Kepuasan Kerja	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Regresi linier berganda.	Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

	Jurnal Simki Pedagogia. ISSN: 2599-073X Volume: 4 Nomor: 1 Tahun: 2019	(Y): a. Gaji b. Pekerjaan itu sendiri c. Rekan kerja d. Atasan e. Pengembangan diri lingkungan		
5.	Hendra Cipta/2023/Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Murni Berlian Motors Pangkalan Bun Jurnal Magenta Volume: 12 Nomor: 1 Tahun: 2023	Kepemimpinan (X₁): a. Mengambil keputusan b. Memotivasi c. Komunikasi d. Mengendalikan bawahan e. Tanggung jawab. Kepuasan Kerja (Y): a. Gaji b. Pekerjaan itu sendiri c. Sikap atasan d. Rekan kerja e. Promosi	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Regresi Linear Sederhana	Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Murni Berlian Motors Pangkalan Bun
6.	Achmad Fahrezi dan Syarifuddin/2020/Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Harmoni Jakarta.	Kompensasi (X₂): a. Kompensasi keuangan b. Kompensasi bukan keuangan. Lingkungan Kerja (X₃): a. Lingkungan kerja fisik	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Regresi linier berganda.	Terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan di Bank Tabungan

	ISSN: 2355-9357 Volume: 7 Nomor: 2 Tahun: 2020	b. Lingkungan kerja non fisik Kepuasan Kerja (Y): a. Pekerjaan itu sendiri b. Upah/gaji dan bentuk finansial lainnya c. Kesempatan promosi d. Supervisi (atasan) e. Rekan kerja.		Negara Syariah Kantor Cabang Harmoni Jakarta baik secara parsial maupun simultan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi lingkungan kerja dan kompensasi makan semakin meningkat kepuasan kerja.
7.	Ayu Rismayanti, Dedi Supiyadi, Dan Fanji Wijaya/2024/Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di BPBD Kabupaten Bandung e-ISSN: 2745-7273 Volume: 5 Nomor: 1 Tahun: 2024	Kompensasi (X₂): a. Kompensasi secara langsung b. Kompensasi tidak langsung Lingkungan Kerja (X₃): a. Lingkungan kerja secara fisik b. Lingkungan kerja secara non fisik Kepuasan Kerja (Y): a. Pekerjaan itu sendiri	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Regresi linier berganda.	Kompensasi dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bandung.

		b. Gaji/upah c. Promosi d. Pengawasan		
8.	Rut Masna Lamminar dan Bongsu Saragih/2021/Pen garuh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Cipta Mandiri Wirasakti Jurnal Manajemen Bisnis ISSN ; 2338-4794 Vol: 9 No: 2 Tahun: 2021	Kompensasi (X₂): 1. Kompensasi langsung 2. Kompensasi tidak langsung Lingkungan Kerja (X₃): 1. Lingkungan kerja fisik 3. Lingkungan kerja non fisik Kepuasan kerja (Y): 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Promosi 4. Pengawasan	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Regresi linier berganda.	Kompensasi dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Cipta Mandiri Wirasakti
9.	Hendro Tamali dan Adi Munasip/2019/ Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. ISSN : 2623-2634 Vol: 1 No: 1	Kepemimpinan (X₁) : 1. Inovator 2. Komunikator 3. Motivator 4. Kontroler Kompensasi (X₂) : 1. Gaji 2. Upah 3. Insentif 4. Tunjangan 5. Fasilitas Lingkungan	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Regresi linier berganda	Secara parsial variabel kepemimpinan dan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara simultan kompensasi, kepemimpinan

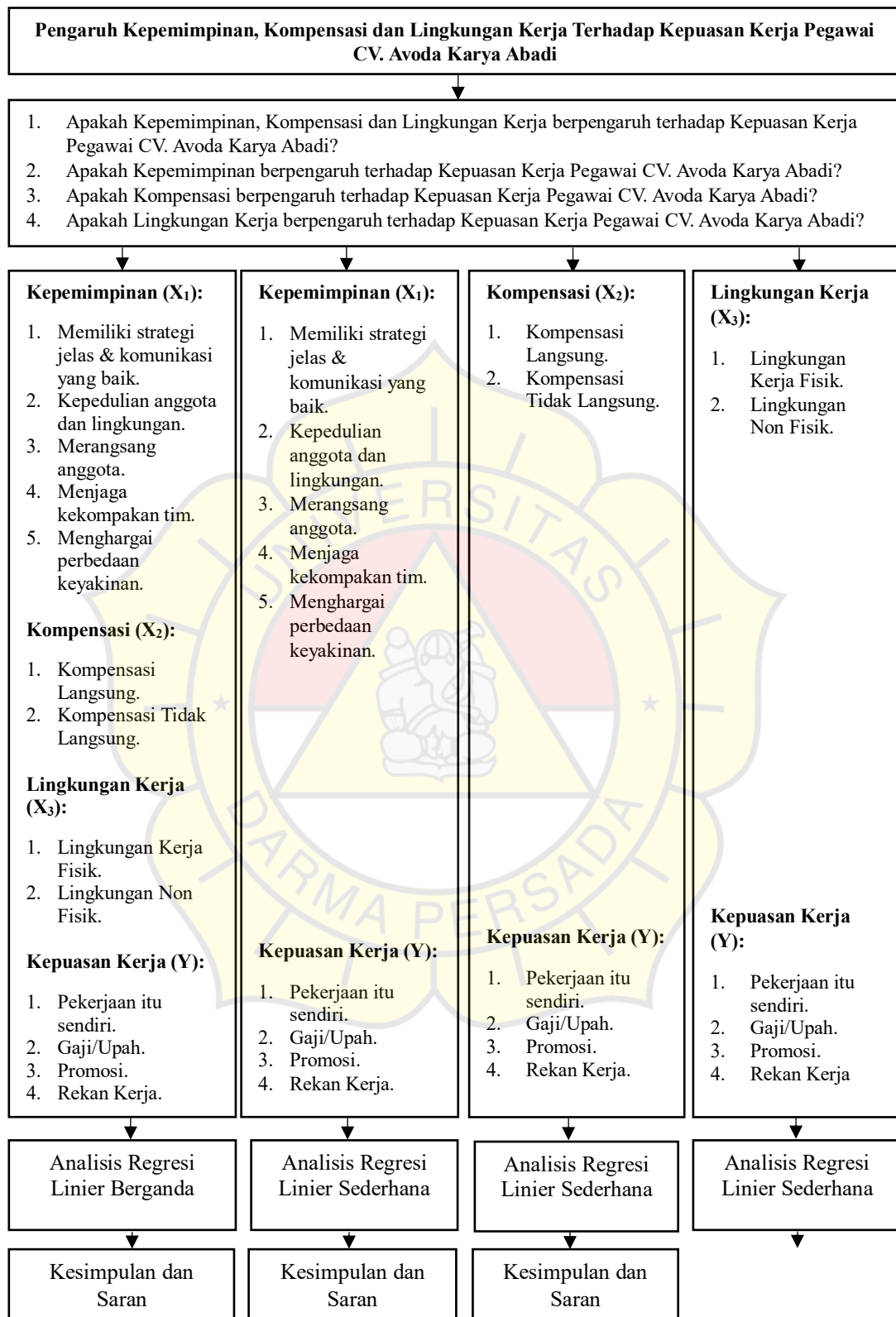
	Tahun: 2021	Kerja (X₃) : 1. Penerangan 2. Temperatur 3. Kelembaban 4. Sirkulasi 5. Kebisingan Kepuasan Kerja (Y) : 1. Pekerjaan 2. Upah 3. Promosi 4. Pengawas 5. Rekan kerja		, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
10.	Mhd. Andi dan Rasyid Hasrudy Tanjung/2020/ Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. ISSN : 2623-2634 Vol: 3 No: 1 Tahun: 2020	Kompensasi (X₂): 1. Kompensasi Langsung 2. Kompensasi tidak langsung Lingkungan Kerja (X₃) : 1. Lingkungan kerja fisik 2. lingkungan kerja non fisik Kepuasan Kerja (Y) : 1. Pendekatan nilai global tunggal	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Sumber: dibuat oleh penulis tahun 2024

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2019:95) kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Berdasarkan teori yang telah dipaparkan, dapat dirumuskan suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, sebagaimana ditampilkan pada gambar 2.1 berikut :





Sumber : Dibuat oleh penulis tahun 2024

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

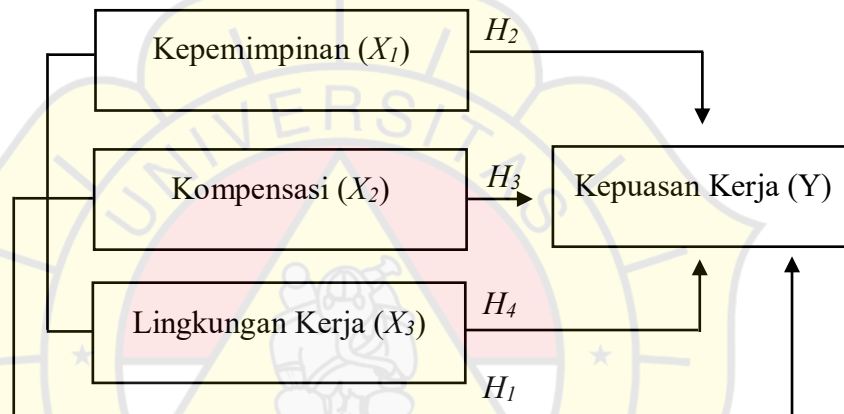
Menurut Sugiyono (2022) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam kalimat pertanyaan. Berdasarkan rumusan masalah, maka hipotesis ini adalah :

1. Apakah Kepemimpinan (X_1), Kompensasi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) pegawai CV. Avoda Karya Abadi?
 - Ho : Tidak terdapat Pengaruh Kepemimpinan (X_1), Kompensasi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pegawai CV. Avoda Karya Abadi
 - Ha : Terdapat Pengaruh Kepemimpinan (X_1), Kompensasi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pegawai CV. Avoda Karya Abadi
2. Pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pegawai CV. Avoda Karya Abadi?
 - Ho : Tidak terdapat Pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pegawai CV. Avoda Karya Abadi
 - Ha : Terdapat Pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pegawai CV. Avoda Karya Abadi
3. Pengaruh Kompensasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pegawai CV. Avoda Karya Abadi?
 - Ho : Tidak terdapat Pengaruh Kompensasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pegawai CV. Avoda Karya Abadi
 - Ha : Terdapat Pengaruh Kompensasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pegawai CV. Avoda Karya Abadi
4. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pegawai CV. Avoda Karya Abadi?
 - Ho : Tidak terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pegawai CV. Avoda Karya Abadi

Ha : Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pegawai CV. Avoda Karya Abadi

2.4.1 Paradigma Penelitian

Dari hipotesis yang ditetapkan tersebut, dapat dijelaskan hubungan antara variabel Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai melalui gambar sebagai berikut :



Sumber : Diolah oleh penulis tahun 2024

Gambar 2. 2 Paradigma Penelitian

Dari gambar diatas menjelaskan bahwa hubungan antara variabel dimana terdapat tiga variabel independen yaitu Kepemimpinan (X_1), Kompensasi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3), satu variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y) secara parsial menggunakan rumus persamaan regresi $Y = a + bX$. Sedangkan secara simultan menggunakan rumus persamaan regresi yaitu :

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