

## **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 memiliki berbagai definisi yang disampaikan oleh para ahli. Manajemen sumber daya manusia mencakup seluruh proses pengembangan dan pemanfaatan potensi fisik dan mental individu, yang ditujukan untuk mengintegrasikan sumber daya yang dibutuhkan ke dalam rasio atau perbandingan terbaik guna menghasilkan barang atau jasa (Mu'tafi, 2020). Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki beberapa pengertian yang disampaikan oleh para ahli. Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengaturan, dan pengendalian dalam pengadaan dan pengembangan sumber daya, serta pencapaian tujuan sosial dan individu. Definisi ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah aspek manajemen yang berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian fungsi personalia di perusahaan (Setya, 2021).

Manajemen sumber daya manusia juga dapat didefinisikan sebagai perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan terkait pengadaan, kompensasi, integrasi, serta hubungan yang bertujuan untuk

mencapai tujuan organisasi di perusahaan secara terkoordinasi (Nurlelarsi Ginting et al., 2023). Sedangkan menurut (Mustopa et al., 2021) Manajemen sumber daya manusia merupakan struktur sistem formal dalam suatu organisasi yang bertujuan untuk secara efektif dan efisien menerapkan bakat individu dalam mencapai tujuan organisasi. Terdapat beberapa unsur dari sumber daya manusia, yaitu potensi, sikap, nilai-nilai, kebutuhan, dan karakteristik.

Mengacu pada pandangan para ahli yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat dipahami sebagai suatu proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan terhadap sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Tujuan utama Manajemen Sumber Daya Manusia adalah untuk mengembangkan dan memanfaatkan potensi fisik dan mental individu secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Selain itu, manajemen Sumber Daya Manusia juga melibatkan pengelolaan berbagai unsur sumber daya manusia, seperti potensi, sikap, nilai, kebutuhan, dan karakteristik, yang terintegrasi untuk mendukung pencapaian tujuan sosial dan individu di perusahaan.

## **2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Secara lebih rinci, fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat dijelaskan menurut (Husaini & Sutama, 2021), yang mengidentifikasi dua fungsi utama, yaitu fungsi manajerial dan

operasional Manajemen Sumber Daya Manusia, dengan penjelasan sebagai berikut:

a. Fungsi Manajerial MSDM

1) Perencanaan

Setiap manajer harus memahami pentingnya perencanaan. Perhatian utama manajer harus tercurah pada proses perencanaan.

2) Pengorganisasian

Setelah rencana tindakan ditetapkan, langkah selanjutnya adalah membentuk organisasi dan menempatkan karyawan yang sesuai untuk melaksanakan rencana tersebut. Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan, di mana sumber daya manusia bertanggung jawab dalam merancang struktur hubungan jabatan, kepegawaian, dan aspek fisik lainnya.

3) Pengawasan

Fungsi pengawasan melibatkan pengamatan dan evaluasi terhadap pelaksanaan rencana untuk memastikan kesesuaiannya. Jika terdapat penyimpangan, maka akan diambil langkah koreksi atau penyesuaian rencana guna mengatasi penyimpangan yang tidak terhindarkan

## b. Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

### 1) Pengadaan

Pengadaan SDM adalah proses untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan jumlah dan kualitas yang diperlukan guna mencapai tujuan perusahaan. Proses ini menjadi tanggung jawab divisi SDM dan mencakup perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi, penempatan, dan orientasi.

### 2) Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pegawai perlu dikembangkan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap melalui pelatihan serta pengembangan agar dapat menjalankan tugas dengan baik. Pengembangan SDM merupakan proses pendidikan jangka panjang, di mana para manajer mempelajari konsep dan teori yang relevan dengan peran mereka

### 3) Pemberian Kompensasi/Balas Jasa

Fungsi pemberian balas jasa berkaitan dengan pemberian penghargaan, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam bentuk material dan non-material yang adil kepada pegawai atas kontribusi mereka dalam pencapaian tujuan perusahaan.

### 4) Pengintegrasian Pegawai

Fungsi ini bertujuan untuk menjaga keseimbangan kepentingan antara pegawai, perusahaan, dan masyarakat.

Perusahaan perlu memahami perasaan dan sikap pegawai sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan terkait masalah SDM, seperti keluhan, tuntutan, tindakan disiplin, unjuk rasa, pemogokan, sabotase, dan sebagainya.

#### 5) Pemeliharaan Pegawai

Fungsi pemeliharaan bertujuan untuk mempertahankan kelangsungan keadaan yang telah tercapai melalui fungsi-fungsi sebelumnya. Aspek utama yang dipertahankan dalam pemeliharaan adalah sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan kondisi fisik mereka.

#### 6) Pemutusan Hubungan Kerja

Fungsi ini berfokus pada proses pemutusan hubungan kerja, yang seringkali kompleks dan penuh tantangan karena pegawai akan meninggalkan perusahaan meskipun masa kerja belum selesai. Perusahaan bertanggung jawab untuk memenuhi hak-hak pegawai, seperti pesangon, uang ganti rugi, dan hak pensiun yang timbul akibat pemutusan hubungan kerja.

Menurut (Sinaga, 2022), menyatakan bahwa tujuan manajemen sumber daya meliputi beberapa hal, antara lain:

1. Dipercaya untuk melaksanakan tugas organisasi, berupa merekrut dan mempertahankan sumber daya manusia yang bermotivasi tinggi serta terampil.

2. Dalam melaksanakan kegiatan operasional organisasi, dilakukan perbaikan serta peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui kontribusi, kecakapan dan kemampuan sumber daya manusia.
3. Seleksi calon sumber daya manusia dan prosedur perekrutan untuk organisasi ditingkatkan melalui pengembangan sistem kerjayang efektif.
4. Lingkungan kerja yang produktif dan harmonis dapat terwujud bagi seluruh sumber daya manusia dalam organisasi.
5. Prestasi kerja yang telah dicapai oleh sumber daya manusia hendaknya diberikan penghargaan oleh organisasi.
6. Meningkatkan kesejahteraan secara jasmani maupun rohani sumber daya manusia dalam perusahaan.
7. Seluruh sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan diberi kesempatan yang sama dalam bekerja.
8. Dalam mengemukakan pendapat, hendaknya diperhatikan perbedaan kebutuhan kelompok ataupun individu ketika melakukan pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan.

### **2.1.2 Kompensasi Kerja**

#### **1. Pengertian Kompensasi**

Kompensasi adalah imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai pengganti atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi ini merupakan bagian dari pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mencakup segala

bentuk penghargaan individual sebagai imbalan atas pelaksanaan tugas dalam organisasi (Afriani, 2021) .

Berdasarkan (Allail Niken Suciani et al., 2022) Kompensasi merujuk pada segala bentuk imbalan yang diterima sebagai penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Kompensasi ini dapat diberikan baik secara langsung dalam bentuk uang (finansial) maupun secara tidak langsung berupa penghargaan (non-finansial). Kompensasi merujuk pada segala bentuk imbalan yang diterima, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik. Hal ini mencakup seluruh penghargaan yang diberikan kepada seorang pekerja atau karyawan sebagai balasan atas jasa atau hasil kerja mereka dalam suatu perusahaan, baik berupa uang maupun barang, baik secara langsung maupun tidak langsung (Nurdin, 2023)

## **2. Jenis – Jenis Kompensasi**

Perusahaan menerapkan berbagai jenis kompensasi untuk karyawannya. Menurut (Afriani, 2021) kompensasi dibagi menjadi beberapa jenis, yaitu:

### **a) Kompensasi Langsung**

Kompensasi langsung merujuk pada penghargaan atau ganjaran berupa gaji atau upah yang dibayarkan secara tetap dalam periode waktu yang teratur. Gaji atau upah ini merupakan pembayaran yang diberikan kepada pekerja

sebagai imbalan atas pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang telah dilakukan.

b) Kompensasi Tidak Langsung (*Indirect Compensation*)

Kompensasi tidak langsung mencakup berbagai keuntungan atau manfaat tambahan yang diberikan kepada pekerja di luar gaji atau upah tetap, yang bisa berupa uang atau barang. Contohnya termasuk tunjangan hari raya (THR), tunjangan hari natal, dan lain-lain. Dengan kata lain, kompensasi tidak langsung merupakan bentuk penghargaan atau ganjaran dengan variasi yang lebih luas, sebagai pembagian sebagian keuntungan yang diperoleh oleh organisasi atau perusahaan.

c) Insentif

Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk mendorong pekerja agar meningkatkan produktivitas kerja mereka. Insentif bersifat tidak tetap dan dapat diberikan sewaktu-waktu. Biasanya, insentif diberikan sebagai bagian dari keuntungan perusahaan, terutama kepada pekerja yang menunjukkan kinerja baik atau berprestasi, seperti pemberian bonus. Selain itu, insentif juga bisa diberikan dalam bentuk barang.

### 3. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Faktor-faktor yang memengaruhi besarnya kompensasi menurut (Afriani, 2021) antara lain sebagai berikut :

#### 1) Penawaran dan Permintaan

Penawaran dan permintaan tenaga kerja berpengaruh terhadap program kompensasi. Jika jumlah tenaga kerja terbatas, gaji cenderung tinggi. Sebaliknya, apabila permintaan tenaga kerja menurun dan peluang pekerjaan semakin sedikit, gaji cenderung rendah.

#### 2) Serikat Pekerja

Serikat pekerja memainkan peran penting dalam penentuan kompensasi. Jika posisi serikat pekerja kuat, maka pihak karyawan akan memiliki pengaruh yang lebih besar dalam menentukan kebijakan kompensasi. Sebaliknya, jika serikat pekerja lemah, pengaruh karyawan dalam hal ini akan berkurang.

#### 3) Kemampuan untuk Membayar

Semakin besar kompensasi yang diberikan, semakin tinggi pula biaya produksi yang harus ditanggung oleh perusahaan. Biaya produksi yang tinggi akan berdampak pada harga pokok yang lebih besar. Namun, pada perusahaan yang sudah memiliki reputasi baik dan dikenal masyarakat karena kualitas produk, harga pokok yang

tinggi masih dapat diterima oleh konsumen. Dengan demikian, kemampuan perusahaan untuk membayar gaji karyawan sangat bergantung pada ukuran usaha dan reputasi perusahaan.

#### 4) Produktivitas

Jika gaji diberikan berdasarkan produktivitas, maka karyawan yang menunjukkan prestasi tinggi akan mendapatkan gaji yang lebih besar. Dengan kata lain, semakin baik kinerja seorang karyawan, semakin tinggi pula kompensasi yang diterima.

#### 5) Biaya Hidup

Seiring dengan meningkatnya biaya hidup, perusahaan perlu menyesuaikan tingkat gaji dan upah yang diberikan kepada karyawan agar gaji yang diterima terasa adil dan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan.

#### 6) Pemerintah

Pemerintah turut menentukan tingkat gaji atau upah dengan menetapkan upah minimum di setiap daerah, yang disesuaikan dengan tingkat biaya hidup setempat. Perusahaan diwajibkan untuk mengikuti ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah tersebut.

#### **4. Dimensi dan Indikator Kompensasi**

Menurut (Afriani, 2021) dimensi dan indikator untuk mengukur kompensasi, antara lain :

- 1) Dimensi Upah dan Gaji dengan indikator:
  - a. Upah dan gaji sesuai dengan ketentuan pemerintah.
  - b. Pemberian upah dan gaji tidak pernah telat.
- 2) Dimensi Insentif dengan indikator adanya insentif dari perusahaan sebagai bentuk penghargaan.
- 3) Dimensi Tunjangan dengan indikator :
  - a. Terdapat asuransi kesehatan dan jiwa untuk karyawan.
  - b. Adanya program pensiun untuk karyawan.
  - c. Karyawan dapat mengajukan cuti dengan mudah.

#### **2.1.3 Beban Kerja**

##### **1. Pengertian Beban Kerja**

Beban kerja merujuk pada tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, dengan memanfaatkan keterampilan dan potensi yang dimiliki oleh tenaga kerja (Salsabila, 2022:50). Sedangkan menurut (Delvi, 2020:33) Beban kerja merujuk pada serangkaian tugas yang perlu diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pejabat tertentu secara terencana, dengan menggunakan metode seperti analisis jabatan, analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya, dalam periode waktu tertentu, untuk memperoleh

informasi mengenai efisiensi dan efektivitas kinerja unit organisasi tersebut.

Beban kerja adalah serangkaian tugas atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam periode waktu tertentu. Tujuan dari penilaian beban kerja ini adalah untuk mendapatkan informasi yang lebih mendalam mengenai efisiensi dan efektivitas kinerja. Ketika beban kerja seseorang sesuai dengan keterampilan dan kemampuan mereka, itu bisa menjadi tantangan yang memotivasi dan membuat mereka merasa terlibat. Pekerjaan yang menantang dapat memberikan rasa pencapaian dan meningkatkan rasa percaya diri, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Beban kerja yang menantang memungkinkan karyawan untuk mengembangkan keterampilan baru dan memperluas pengetahuan mereka. Proses belajar ini dapat memberikan rasa pencapaian yang meningkatkan kepuasan dalam bekerja. (Ramadhani, 2022)

## **2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Menurut (Ramadhani, 2022:25) Beban kerja secara umum dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling terkait dan kompleks, yang dapat dibagi menjadi dua kategori utama, yaitu:

### **1. Tugas**

Tugas mencakup berbagai jenis kegiatan, baik yang bersifat fisik seperti kondisi dan tempat kerja, sikap kerja, serta penggunaan alat

dan sarana kerja, maupun yang bersifat mental, seperti tanggung jawab pekerjaan, tingkat kesulitan, dan kompleksitas pekerjaan.

## 2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat memberikan tambahan beban yang mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik mencakup tempat, sarana, dan prasarana kerja, serta segala hal yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pekerjaan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non-fisik berhubungan dengan hubungan sosial di tempat kerja, termasuk interaksi antara sesama pekerja maupun dengan atasan.

## 3. Organisasi Kerja

Organisasi kerja mencakup pengaturan waktu kerja, jam istirahat, kerja lembur atau malam, serta pembagian tugas dan wewenang pekerjaan. Pekerjaan yang melebihi batas waktu normal, seperti lembur, dapat menyebabkan kelelahan, mengurangi fokus, memperlambat penyelesaian tugas, serta mengurangi ketelitian jika dilakukan di luar kapasitas kemampuan pekerja.

### **3. Dimensi dan Indikator Beban Kerja**

Beban kerja dapat diukur oleh dimensi dan indikator sebagai berikut (Ramadhani, 2022:24) :

1. Dimensi Kondisi Pekerjaan dengan indikator:
  - a. Karyawan mampu memahami tugas yang diberikan.
  - b. Karyawan menyelesaikan tanggung jawab dengan baik.

2. Dimensi Penggunaan Waktu Kerja dengan indikator:
  - a. Karyawan dapat memanfaatkan waktu kerja dengan baik.
  - b. Karyawan merasa terbantu dengan waktu kerja yang konsisten dengan SOP perusahaan.
3. Dimensi Target yang Harus Dicapai dengan indikator:
  - a. Karyawan harus menyelesaikan tugas dalam tenggat waktu yang diberikan.
  - b. Terdapat target yang harus dicapai oleh karyawan.

#### **2.1.4 Stres Kerja**

##### **1. Pengertian Stres Kerja**

Stres kerja adalah kondisi yang menggambarkan perasaan tertekan dan tegang yang memengaruhi emosi serta proses berpikir seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi (Afifah, 2021). Sedangkan menurut (Manulu, 2022:15) Stres adalah "sebuah kondisi ketegangan atau tekanan yang memengaruhi emosi, pola pikir, serta keadaan fisik dan mental seseorang." Kondisi ini dapat mempengaruhi cara seseorang merespons situasi atau tantangan dalam hidupnya, mengubah cara berpikir, dan menimbulkan perubahan dalam keadaan emosional serta kesejahteraan fisiknya.

Kemudian menurut (Susanti, 2023) Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menyebabkan ketidakseimbangan dalam keadaan psikologis pekerja, yang pada akhirnya dapat memengaruhi pola pikir, emosi, dan kesejahteraan pribadi mereka. Stres kerja juga merujuk pada

perasaan tertekan atau terbebani yang dialami oleh pekerja saat menghadapi tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan. Berdasarkan berbagai definisi stres kerja yang telah disebutkan, dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan interaksi antara individu dan lingkungan kerjanya yang dapat menimbulkan ancaman serta memengaruhi kondisi fisik dan psikologis pekerja.

Stres kerja yang moderat dapat memberikan dampak positif bagi karyawan, seperti meningkatkan motivasi untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan, mendorong pengembangan kemampuan dan keterampilan baru dalam menghadapi tantangan, memberikan rasa pengakuan atas pekerjaan yang dianggap penting dan berdampak, serta meningkatkan kesadaran akan peran dan tanggung jawab dalam pekerjaan.

## **2. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja**

Faktor-faktor yang dapat menyebabkan stres dalam pekerjaan menurut (Susanti, 2023:16) dapat dikategorikan dalam beberapa aspek utama, yaitu :

### **1. Faktor Lingkungan**

Ketidakpastian lingkungan dapat mempengaruhi desain struktur organisasi, dan hal ini turut berpengaruh pada tingkat stres individu dalam organisasi tersebut. Beberapa faktor yang berhubungan dengan organisasi antara lain:

a) Tuntutan Tugas

Berkaitan dengan pekerjaan individu, yang mencakup desain pekerjaan (seperti tingkat kemandirian, variasi tugas, dan tingkat otomatisasi), kondisi kerja, serta pengaturan ruang kerja secara fisik.

b) Tuntutan Peranan

Mengacu pada tekanan yang dialami individu sebagai bagian dari peran tertentu dalam organisasi. Konflik peran muncul ketika ada ekspektasi yang sulit dipenuhi atau didamaikan.

c) Tuntutan Interpersonal

Berhubungan dengan tekanan yang berasal dari interaksi dengan rekan kerja. Kurangnya dukungan sosial atau hubungan interpersonal yang tidak harmonis dapat meningkatkan tingkat stres.

2. Faktor Pribadi

Faktor pribadi meliputi masalah keluarga, kondisi keuangan pribadi, serta sifat dan karakter bawaan individu. Isu-isu seperti masalah keluarga, kesulitan dalam pernikahan, atau berakhirnya hubungan dekat dapat menjadi pemicu stres. Stres yang muncul di tempat kerja sering kali berakar pada kepribadian seseorang. Individu yang memiliki kemampuan untuk mengatasi stres dan tetap menjaga komitmennya terhadap kehidupan sehari-hari cenderung lebih mampu menanggulangi dampak negatif dari stres kerja.

### 3. Dimensi dan Indikator Stres Kerja

Dengan kata lain, dimensi dan indikator stres kerja menurut (Susanti, 2023:21) dapat dibagi menjadi beberapa kategori utama, antara lain:

- a. Dimensi Beban Kerja dengan indikator karyawan tidak terbebani dengan tugas yang diberikan.
- b. Dimensi Sikap Pemimpin dengan indikator hubungan antara atasan dengan karyawan harmonis dan baik.
- c. Dimensi Waktu Kerja dengan indikator karyawan merasa waktu kerja yang diberikan sesuai dan cukup.
- d. Dimensi Konflik Kerja dengan indikator hubungan karyawan dengan rekan kerja harmonis dan baik.
- e. Dimensi Komunikasi dengan indikator:
  1. Komunikasi karyawan dengan atasan lancar dan tidak terkendala.
  2. Komunikasi antar karyawan lancar dan tidak terkendala.
- f. Dimensi Otoritas Kerja dengan indikator karyawan diberikan tugas yang sesuai dengan *jobdesc* dan fasilitas memadai.

#### 2.1.5 Kepuasan Kerja

##### 1. Pengertian Kepuasan Kerja

Salah satu faktor dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berperan dalam pencapaian tujuan perusahaan adalah kepuasan kerja.

Dalam sudut pandang Gilman et al., (2023:19) Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan positif dan rasa cinta terhadap pekerjaan yang dimiliki seseorang, sedangkan menurut Soni (2023:27) Kepuasan kerja merupakan sikap positif yang ditunjukkan oleh karyawan, mencakup perasaan dan perilaku mereka terhadap pekerjaan, yang tercermin dalam penilaian terhadap tugas mereka sebagai bentuk penghargaan dalam mencapai nilai-nilai penting dalam pekerjaan tersebut.

Kepuasan kerja menurut (Novitasari, 2023:15) adalah sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang berkaitan dengan kondisi kerja, kerjasama antar rekan kerja, kompensasi yang diterima, serta berbagai faktor fisik dan psikologis. Sikap ini bisa berupa sikap positif, yang menunjukkan bahwa karyawan atau anggota organisasi merasa puas, atau sikap negatif, yang menunjukkan ketidakpuasan terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti situasi kerja, beban tugas, imbalan, dan risiko.

## **2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Berikut adalah beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut (Soni, 2023:28), sebagai berikut :

### **1. Balas Jasa yang Adil dan Layak**

Balas jasa yang adil dan layak diterapkan berdasarkan prinsip keadilan dan kelayakan, dengan memperhatikan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Prinsip keadilan mengacu pada pemberian balas jasa yang sebanding dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, tanggung jawab, dan jabatan yang diemban, serta

memastikan konsistensi internal. Sedangkan prinsip kelayakan berarti balas jasa yang diterima oleh karyawan dapat mencukupi kebutuhan hidupnya. Oleh karena itu, penting untuk memberikan balas jasa yang adil dan layak agar dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

## 2. Penempatan yang Tepat Sesuai Keahlian

Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian mengacu pada proses penempatan karyawan yang telah lulus seleksi pada posisi atau jabatan yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian mereka, sekaligus memberikan wewenang yang tepat untuk menjalankan tugas tersebut.

## 3. Berat-Ringannya Pekerjaan

Berat atau ringannya pekerjaan mempengaruhi kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu. Semakin banyak dan berat pekerjaan yang harus diselesaikan, kualitas pekerjaan dapat menurun, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kepuasan kerja karena mengurus banyak tenaga dan pikiran.

## 4. Peralatan yang Menunjang Pelaksanaan Pekerjaan

Suasana dan lingkungan kerja mencakup segala kondisi yang ada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi kinerja mereka. Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan suasana yang

menyenangkan, sehingga karyawan merasa lebih bersemangat dan termotivasi dalam menjalankan tugasnya.

#### 5. Peralatan yang Menunjang Pelaksanaan Pekerjaan

Peralatan dan perlengkapan kantor sangat diperlukan untuk mendukung kelancaran kegiatan perkantoran. Tanpa peralatan yang tepat, kegiatan perkantoran dapat terhambat bahkan terhenti. Oleh karena itu, peralatan kantor perlu terus berkembang mengikuti kemajuan zaman dan teknologi agar dapat mendukung efisiensi dan efektivitas pekerjaan di kantor.

#### 6. Sikap Pemimpin dalam Kepemimpinan

Sikap pemimpin dalam kepemimpinan mencakup cara seorang pemimpin mengarahkan dan membimbing bawahannya untuk bekerja sama secara produktif, serta menciptakan suasana yang mendukung tercapainya tujuan organisasi.

#### 7. Sifat Pekerjaan Monoton

Pekerjaan yang bersifat monoton berarti melibatkan kegiatan yang sama yang dilakukan berulang-ulang. Tugas-tugas monoton ini dapat menyebabkan rasa kebosanan bagi karyawan, yang dapat mengurangi motivasi dan kepuasan kerja mereka.

### **3. Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut (Soni, 2023:30) kepuasan kerja dapat diukur dengan dimensi dan indikator sebagai berikut:

#### 1. Dimensi Pekerjaan Itu Sendiri dengan indikator:

- a) Kepuasan karyawan terhadap kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan mereka.
  - b) Kepuasan karyawan terhadap keragaman tugas yang diberikan dalam pekerjaan.
2. Dimensi Gaji/Upah dengan indikator:
- a) Sistem penggajian yang diterapkan.
  - b) Tingkat gaji yang diterima oleh karyawan.
3. Dimensi Promosi (*Promotion*) dengan indikator:
- a) Kebijakan promosi yang diterapkan oleh organisasi.
  - b) Kesempatan promosi yang tersedia bagi karyawan.
4. Dimensi Pengawasan dengan indikator:
- a) Karyawan puas dengan bantuan teknis yang diberikan oleh atasan.
  - b) Karyawan puas dengan bantuan moral yang diberikan oleh atasan.
5. Dimensi Rekan Kerja (*Workers*) dengan indikator:
- a) Karyawan puas dengan kerja sama dalam tim.
  - b) Karyawan puas terhadap lingkungan sosial di tempat kerja.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Peneliti sebelumnya telah membahas berbagai penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan variabel yang sama, meskipun hasil yang diperoleh berbeda. Tinjauan terhadap penelitian-penelitian terdahulu sangat penting untuk memperjelas hasil penelitian ini. Beberapa penelitian yang

relevan dengan latar belakang dan penelitian yang sedang dilakukan dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut ini.

**Table 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Peneliatian
1.	Yuridha (2022) Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Job Crafting terhadap kepuasan Kerja Karyawan  Jurnal Ilmiah bidang social, ekonomi, budaya, teknologi dan Pendidikan E- ISSN 2809-8544	Beban Kerja (X1) Stres Kerja (X2) Kepuasan Kerja (Y)	Metode : Kuantitatif  Alat Analisis : Analisis Regresi Linier Berganda	1. Beban Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja 2. Stres Kerja berpengaruh Terhadap kepuasan kerja
2.	Siboro, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Stres Kerja pada aparat kepolisian daerah sumatera utara (Studi pada Direktorat Reserse Kriminal khusus  Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol.5 No 1 E-ISSN : 2599-3410	Lingkungan Kerja (X1) Beban Kerja (X2)	Metode: Kuantitatif  Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda	1. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja 2. Beban Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Peneliatian
3.	Astuti, R. D., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kepuasan Kerja Karyawan PT Proyek Pembangunan Gedung Sgcl dan Eric  Vol. 4 No 4 (2022) E- ISSN 2656-4692	Beban Kerja (X1)  Stres Kerja (X2)  Lingkungan Kerja (X3)  Kepuasan Kerja (Y)	Alat Analisis : Analisis Regresi Linier Berganda	1. Beban Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. 2. Stres Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja 3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja
4.	Farisi, S., & Pane, I. H. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan Kota Medan  <i>Seminar of social Sciences Engineering &amp; Humaniora E-ISSN 2775-4049</i>	Stres kerja (X1)  Kompensasi (X2)  Kepuasan Kerja (Y)	Metode: Kuantitatif  Alat Analisis : Analisis regresi linier berganda	1. Stres Kerja berpengaruh terhadap kepuasan Kerja 2. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan Kerja.
5.	Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan	Kompensasi (X1)  Beban Kerja (X2)  Kepuasan Kerja (Y)	Metode: Kuantitatif  Analisis: Analisis Regresi	1. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja 2. Beban Kerja berpengaruh

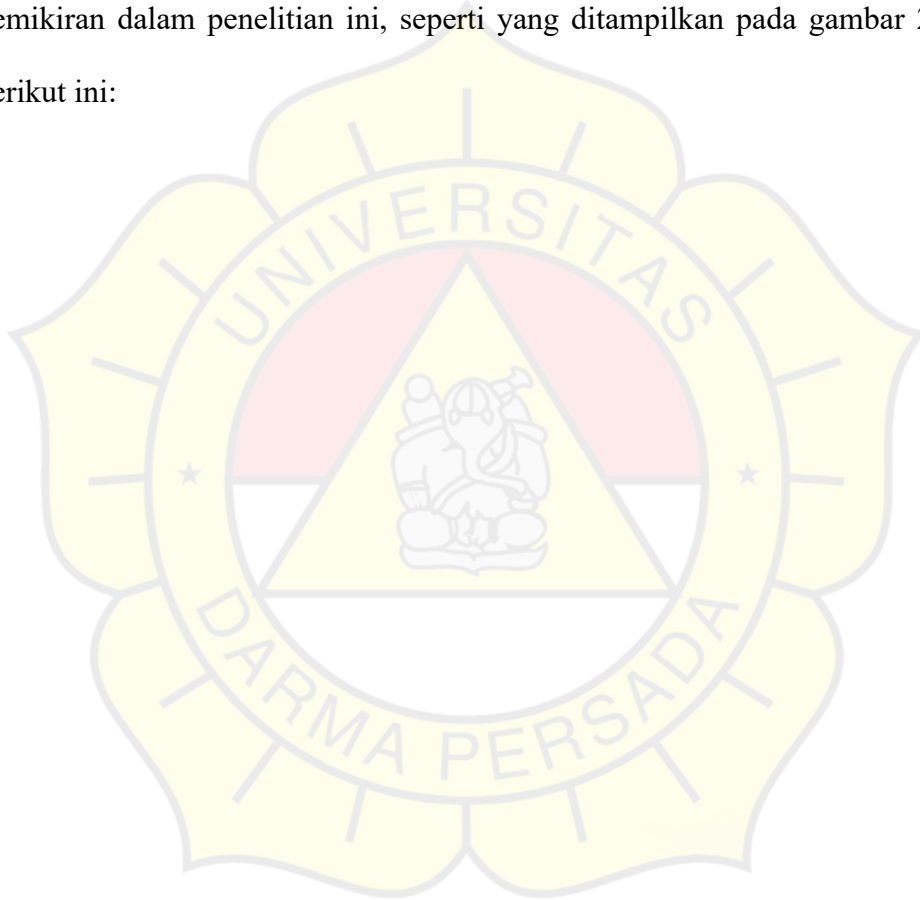
No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Peneliatian
	Motivasi Kerja sebagai variable Pemoderasi  Jurnal Dimensi vol 9, N0 3 : 574-597 ISSN: 2085-9996.	Motivasi Kerja (Z)	Linier Berganda	terhadap kepuasan kerja 3. Motivasi Kerja memoderasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja
6.	Thalibana, Y. B. W. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja  Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen	Kompensasi (X1)  Lingkungan Kerja (X2)  Sters Kerja (X3)  Produktivitas Kerja (Y)	Metode: Kuantitatif  Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda	1. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan produktivitas kerja 2. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan produktivitas kerja Stress Kerja berpengaruh terhadap kepuasan produktivitas kerja
7.	(Dwiriansyah 2022). Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Prgawai pada unit Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Lingkup Pemerintah Kota Bima  Scientific Journal of Reflection. E-ISSN 2621-3389 Vol. 5, No.3	Stres Kerja (X1)  Kompensasi (X2)  Disiplin Kerja (X3)  Kepuasan Kerja (Y)	Metode: Kuantitatif  Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda	1. Stres Kerja berpengaruh terhadap kepuasan Kerja 2. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan Kerja. 3. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
8.	(Azhar, 2020) Pengaruh Disiplin	Disiplin Kerja (X1)	Metode : Asosiatif	1. Disiplin Kerja berpengaruh

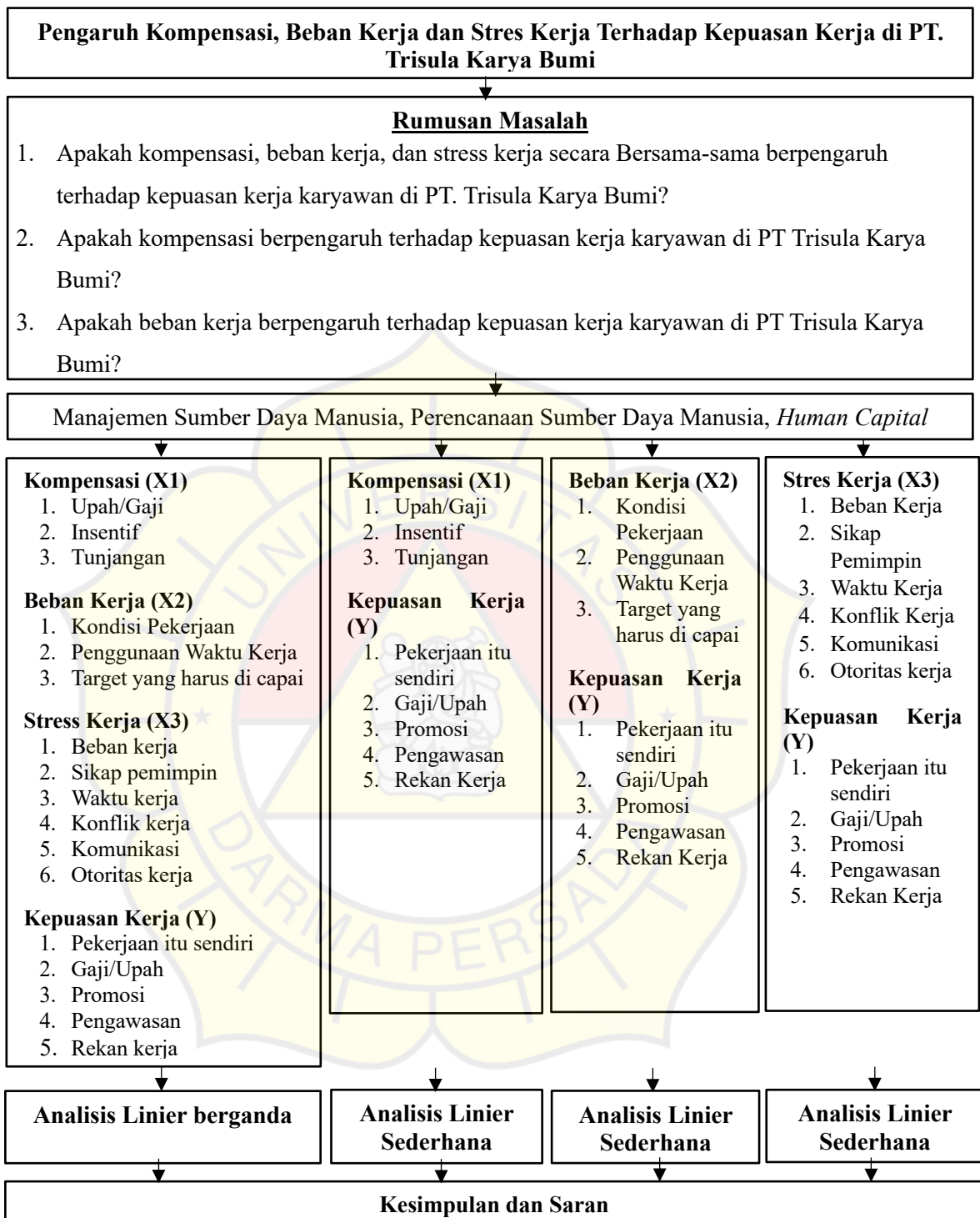
No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Peneliatian
	Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Mitra Abadi  Jurnal Humaniora, Vol. 4, No. 1 ISSN 2548-9595	Kompensasi (X2)  Kepuasan Kerja (Y)	Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda	terhadap Kepuasan Kerja. 2. Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
9.	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja di PT Modern Panel Indonesia  Jurnal Technomedia Vol, 7 No.1 E-ISSN : 2528-6544.	Kompensasi (X1)  Lingkungan Kerja (X2)  Beban Kerja (X3)  Kepuasan Kerja (Y)	Metode : Kuantitatif  Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda	1. Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. 2. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. 3. Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
10.	(Safrila, 2024) Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja di PT. Samugara Artajaya.  Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi Vol 2, No. 1	Kompensasi (X1)  Disiplin Kerja (X2)  Kepuasan Kerja (Y)	Metode : Sampling jenuh  Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda	1. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. 2. Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2024

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2021:95), kerangka berpikir adalah suatu model konseptual yang menggambarkan hubungan antara teori dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Berdasarkan tinjauan teori yang telah disampaikan, maka dapat disusun kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang ditampilkan pada gambar 2.1 berikut ini:





Sumber: Data diolah peneliti, 2024.

**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

## 2.4 Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2021:64) menjelaskan bahwa hipotesis adalah sebuah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang disajikan dalam bentuk kalimat pernyataan. Disebut sementara karena jawaban tersebut masih berdasarkan pada teori yang relevan, dan belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuesioner.

1. Pengaruh Kompensasi (X1), Beban Kerja (X2), dan Stres Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) di PT Trisula Karya Bumi.

H0: Tidak terdapat pengaruh antara Kompensasi (X1), Beban Kerja (X2), dan Stres Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) di PT Trisula Karya Bumi.

Ha: Terdapat pengaruh antara Kompensasi (X1), Beban Kerja (X2), dan Stres Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) di PT Trisula Karya Bumi.

2. Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) di PT Trisula Karya Bumi.

H0: Tidak terdapat pengaruh antara Kompensasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) di PT Trisula Karya Bumi.

Ha: Terdapat pengaruh antara Kompensasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) di PT Trisula Karya Bumi.

3. Pengaruh Beban Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) di PT Trisula Karya Bumi

H0: Tidak terdapat pengaruh antara Beban Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) di PT Trisula Karya Bumi.

Ha: Terdapat pengaruh antara Beban Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) di PT Trisula Karya Bumi.

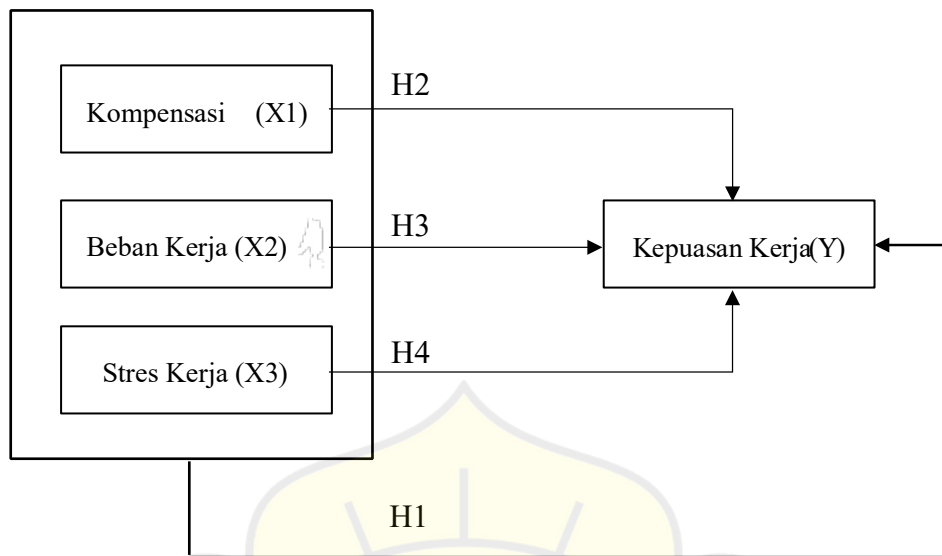
4. Pengaruh Stres Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) di PT Trisula Karya Bumi.

H0: Tidak terdapat pengaruh antara Stres Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) di PT Trisula Karya Bumi.

Ha: Terdapat pengaruh antara Stres Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) di PT Trisula Karya Bumi.

## 2.5 Paradigma Penelitian

Menurut Sugiyono (2021:6), paradigma penelitian dipahami sebagai pola pikir yang menggambarkan hubungan antara variabel yang akan diteliti, serta mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab dalam penelitian. Selain itu, paradigma penelitian juga mencakup teori yang digunakan, jenis dan jumlah hipotesis, serta teknik analisis statistik yang diterapkan. Berdasarkan rumusan hipotesis di atas mengenai pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat, kerangka hubungan antar variabel dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber: Data diolah peneliti, 2024.

### Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

Pada gambar diatas menjelaskan mengenai hubungan antara variabel dimana terdapat tiga variabel independent yakni kompensasi ( $X_1$ ), Beban Kerja ( $X_2$ ), Stres Kerja ( $X_3$ ), dan satu variabel dependen yaitu kepuasan kerja ( $Y$ ) secara parsial atau individu dengan rumusan persamaan regresi  $Y = a + bx$ . Berikutnya kompensasi ( $X_1$ ), Beban Kerja ( $X_2$ ), Stres Kerja ( $X_3$ ) mempengaruhi kepuasan kerja ( $Y$ ) secara Bersama-sama (Simultan) dengan rumusan persamaan regresi:

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

Keterangan:

$Y$  = Kepuasan kerja

$\alpha$  = Koefisien Konstanta

$b_1b_2b_3$  = Koefisien Regresi Variabel Independen

$X_1, X_2, X_3$  = Variabel dan indikator