

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses menangani berbagai masalah dalam berbagai ruang lingkup seperti pegawai, karyawan, pekerja, manajer, dan pekerjaan lainnya dalam mendukung kegiatan organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Nurdin Batjo dan Mahadin Shaleh (2018:1) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat didefinisikan sebagai ilmu dan seni dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengevaluasian atas sumber daya manusia saat pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, pengintergrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja, untuk mencapai tujuan organisasi, keinginan karyawan dan kebutuhan masyarakat. Definisi tersebut mencakup pemilihan karyawan yang memiliki kriteria yang tepat dalam penempatan posisi di perusahaan, sesuai kriteria perusahaan sehingga karyawan dengan kualifikasi tersebut bisa didapatkan, dipertahankan, kemudian dikembangkan kemampuannya sesuai dengan kebutuhan suatu perusahaan.

2.1.2. Lingkungan Kerja

2.1.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dengan keadaan yang baik dapat memberikan dampak yang positif bagi karyawan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut adalah salah satu cara yang dapat ditempuh supaya karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan lancar tanpa adanya gangguan, sebab lingkungan kerja sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Menurut Afandi (2018:66) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti *temperature*, kelembaban, penilasi, penerangan,

kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2017:25) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, salah satunya yaitu lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu sarana pendukung yang ada disekitar pekerja/karyawan yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sehingga hasil kerja karyawan di dalam perusahaan tersebut dapat maksimal.

2.1.2.2.Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:28) terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah :

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja.

Cahaya atau penerangan manfaatnya sangat besar bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran pada saat bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan oleh perusahaan adanya penerangan (cahaya) yang cukup terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas akan mengakibatkan kurangnya efektifitas karyawan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga tujuan organisasi sulit untuk dicapai.

2. Temperature di tempat kerja.

Setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda-beda sekalipun dalam keadaan normal. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat disesuaikan dengan perubahan yang terjadi. Tetapi kemampuan untuk mempertahankan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat mempertahankan dirinya dengan temperatur luar jika tidak lebih dari 20% perubahan temperatur luar tubuh untuk kondisi panas sedangkan untuk kondisi dingin 35% dari keadaan normal.

3. Kelembaban di tempat kerja.

Kelembaban yaitu jumlah air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam presentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4. Sirkulasi Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

5. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak di kehendaki oleh telinga. Karena setiap pekerjaan membutuhkan konsentrasi yang baik, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6. Getaran mekanis ditempat kerja

Getaran mekanis adalah getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke bagian tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

7. Tata warna ditempat kerja

Menata warna ditempat kerja perlu di pelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataanya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi agar terciptanya tempat kerja yang nyaman untuk bekerja.

8. Keamanan di tempat kerja

Untuk menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka salah satu upayanya dapat memanfaatkan tenaga keamanan (Satpam). Dengan memanfaatkan tenaga keamanan (Satpam) tingkat

keamanan ditempat kerja akan jauh lebih tinggi dibandingkan dengan tidak adanya tenaga keamanan(Satpam).

2.1.2.3.Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:27) menyatakan bahwa secara garis besar, Indikator lingkungan kerja terbagi menjadi :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu : Penerangan atau cahaya, suhu udara / temperature, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, kebersihan, getaran mekanisme, tata warna, dekorasi, keamanan di tempat kerja.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan Kerja Non Fisik yaitu keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi dan perlakuan antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan atau komunikasi dan perakuan antara sesama karyawan (hubungan horisontal). Lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu : hubungan kerja dengan pemimpin, hubungan kerja pimpinan dengan bawahan, hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan lainnya.

2.1.3. Beban Kerja

2.1.3.1.Pengertian Beban Kerja

Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman bagi karyawan. Akibat yang terjadi apabila kelebihan beban kerja ialah timbulnya stres kerja yang lebih cepat. Namun yang terjadi apabila kekurangan beban kerja ialah timbulnya kerugian yang dialami perusahaan.

Menurut Riadi (2018:37) beban kerja merupakan sejumlah proses serta kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Siswanto (2017:38) menyatakan bahwa beban kerja ialah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sejauh mana kapasitas individu atau karyawan dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan tersebut, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada diantara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

2.1.3.2. Tujuan Analisis Beban Kerja

Dalam Suci R.Mar'ih Koesomowidjojo (2017:20) menjelaskan bahwa tujuan analisis beban kerja yaitu:

1. Menentukan jumlah kebutuhan SDM dalam perusahaan, beban kerja menjadi dasar untuk menambah atau mengurangi jumlah SDM pada suatu jabatan di perusahaan.
2. Menyempurnakan (*Redesign*), tugas jabatan beban kerja sebagai dasar untuk menambah atau mengurangi tugas dari suatu jabatan sehingga mencapai rentang beban kerja standar (optimum).
3. Menyempurnakan (*Redesign*), struktur organisasi menggabung 2 (dua) jabatan atau lebih menjadi 1 (satu) jabatan, memisahkan 1 jabatan menjadi 2 atau lebih jabatan, atau menciptakan suatu jabatan baru.
4. Menyempurnakan (*Redesign*), *Standar Operating Procedure* (SOP) menyempurnakan SOP karena adanya redesign tugas/aktivitas jabatan dan penyempurnaan struktur organisasi.

5. Menentukan Standar Waktu (*Standard Time*), tugas dan aktivitas diperoleh standar waktu dari setiap tugas dan aktivitas sesuai standar normal di organisasi atau perusahaan.

2.1.3.3.Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Lembaga/perusahaan tentunya memiliki harapan agar beban kerja yang dilampaui pegawai tidak memberatkan dan sesuai dengan kemampuan/kompetensi seorang karyawan pada umumnya. Menurut Suci R. Mari'ih Koesomowidjojo (2017:24) yaitu:

1. Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh seseorang akibat dari reaksi beban kerja seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan, keinginan atau persepsi (faktor psikis).

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan memengaruhi beban kerja karyawan. faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti:

- a. Lingkungan Kerja

Lingkungan yang berhubungan dengan kimiawi, psikologis, biologis, dan lingkungan kerja secara fisik. Lingkungan yang nyaman pastinya akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi, apabila lingkungan kerja seperti cahaya yang kurang optimal, suhu ruang yang panas atau terlalu dingin, paparan zat kimia selama bekerja dapat membuat ketidaknyamanan bagi karyawan. Akibatnya karyawan akan melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan standar atau target yang ditetapkan oleh perusahaan sebelumnya akibat dari kondisi lingkungan yang kurang mendukung.

- b. Tugas-tugas fisik

Tugas-tugas fisik adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, tingkat kesulitan.

- c. Organisasi kerja

Seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.1.3.4. Indikator Beban Kerja

Menurut Kusuma dkk (2020), ada 4 indikator dalam beban kerja yaitu:

1. Target yang harus dicapai

Pandangan seorang karyawan terkait besarnya target kerja yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu juga adanya pandangan seorang karyawan mengenai target kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Kondisi pekerjaan

Hal ini mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh seorang karyawan mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya dapat mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta dapat mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3. Penggunaan waktu

Waktu kerja yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).

4. Standar pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh seorang karyawan mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.4. Kompensasi

2.1.4.1. Pengertian Kompensasi

Menurut Dessler (2015:417) Kompensasi meliputi semua berbentuk bayaran yang diberikan kepada karyawan, timbulnya dari hubungan kerja perusahaan dan karyawan. Kompensasi karyawan memiliki dua komponen utama, yaitu pembayaran finansial langsung (*direct financial payments*) meliputi upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus dan pembayaran finansial tidak langsung (*indirect*

financial payment) meliputi tunjangan finansial seperti asuransi dan liburan yang dibayar oleh pemberi kerja.

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi ialah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah dikeluarkan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Menurut Kamsir (2016:37) kompensasi finansial terdiri atas :

1. Kompensasi finansial langsung (*direct compensation*), terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran intensif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham.
2. Kompensasi finansial tidak langsung (*indirect compensation*) terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, kendaraan.
3. Kompensasi non finansial (*nonfinancial compensation*), terdiri atas karena karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga merupakan sistem yang baik dalam organisasi. Perusahaan memberikan kompensasi dengan harapan adanya rasa timbal balik dari karyawan tersebut untuk bekerja dengan prestasi yang terus meningkat.

2.1.4.2. Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:121) tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah:

1. Ikatan kerja sama. Dengan pemberian kompensasi diharapkan dapat terjalin ikatan kerjasama formal antara perusahaan dengan karyawan. Karyawan

harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan perusahaan harus membayar kompensasi.

2. Kepuasan kerja. Karyawan diharapkan dapat memenuhi segala kebutuhan-kebutuhannya dengan adanya pemberian kompensasi.
3. Pengadaan efektif. Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan lebih mudah didapatkan.
4. Motivasi. Jika balas jasa yang diberikan perusahaan sesuai dan cukup besar, atasan akan lebih mudah memotivasi bawasanya.
5. Stabilitas karyawan. Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stabilitasnya karyawan lebih terjamin karena turnover yang relatif kecil.
6. Disiplin. Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka diharapkan disiplin karyawan semakin baik.
7. Pengaruh serikat buruh. Dengan program, kompensasi yang baik pengaruh Serikat Buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrisasi pada pekerjaannya.
8. Pengaruh buruh. Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindari.

2.1.4.3.Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi menurut Badriyah (2015:164), yaitu sebagai berikut :

1. Gaji/upah, balas jasa yang dibayar secara periodik kepada pegawai yang tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.
2. Intensif, balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu, yang prestasinya diatas prestasi standar, pemberian intensif dimaksudkan untuk memotivasi karyawan agar lebih bersemangat dalam bekerja sehingga produktivitas karyawan meningkat.
3. Bonus, balas jasa atau hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target yang ditetapkan karyawan, diberikan satu kali terima tanpa

suatu ikatan pada masa yang akan datang, beberapa persen dari laba yang kemudian dibagikan kepada yang berhak menerima bonus.

4. Tunjangan, pemberian kompensasi guna menciptakan rasa nyaman dan aman dalam bekerja, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua, bayaran diluar am kerja (sakit, cuti, libur besar), dll.
5. Fasilitas, program pelayanan pegawai yang berupa fasilitas guna mempermudah pegawai dalam bekerja, seperti fasilitas kantin untuk menunjang karyawan saat istirahat, fasilitas mushola untuk karyawannya beribadah,dll.

Dengan kompensasi diharapkan perusahaan bisa memperoleh/menciptakan, memelihara, dan mempertahankan produktivitas karyawan. Tanpa kompensasi yang memadai karyawan yang ada sekarang cenderung untuk keluar dari organisasi, tingkat absensi yang tinggi atau kedisiplinan yang rendah dan keluhan-keluhan lainnya yang bisa timbul.

2.1.5. Kepuasan Kerja

2.1.5.1.Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Badeni (2017:43) kepuasan kerja karyawan merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negatif, puas atau tidak puas.

Menurut Robbins dalam Busro (2018:101) menyatakan, bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik. Perasaan positif maupun negatif yang dialami karyawan menyebabkan seseorang dapat mengalami kepuasan maupun ketidakpuasan kerja, seperti :

1. Kepuasan kerja dikatakan positif apabila hasil yang diperoleh lebih besar daripada yang diharapkan.
2. Kepuasan kerja dikatakan negatif apabila hasil yang diperoleh lebih kecil daripada yang diharapkan.

Dari pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja timbul akibat adanya selisih antara harapan yang sudah dibayangkan dari kontribusi pekerjaan yang dilakukan dengan kenyataan yang akan didapat.

2.1.5.2.Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Luthans dalam Donni (2017:243) faktor-faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan

Pekerjaan yang memberikan kepuasan ialah pekerjaan yang menarik, menantang, tidak membosankan, serta dapat memberikan status tertentu bagi karyawan yang bekerja di perusahaan.

2. Upah atau Gaji

Upah atau gaji merupakan hal yang signifikan, tetapi merupakan faktor yang kompleks dan multiindikator dalam kepuasan kerja. Dengan demikian, pemberian upah atau gaji perlu dilakukan perusahaan dengan hati-hati dan detail.

3. Promosi

Kesempatan dipromosikan tampaknya memiliki pengaruh beragam terhadap kepuasan kerja karena promosi bisa dalam bentuk berbeda-beda dan bervariasi pula imbalannya.

4. Supervisi

Supervisi merupakan sumber kepuasan kerja lainnya yang cukup penting pula.

5. Kelompok kerja

Pada dasarnya, kelompok kerja akan berpengaruh pada kepuasan kerja. rekan kerja yang ramah dan kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja bagi pegawai individu.

6. Kondisi kerja atau lingkungan kerja

Jika kondisi kerja bagus (lingkungan sekitar bersih dan menarik) misalnya, karyawan akan lebih bersemangat dalam mengerjakan pekerjaannya. Jika kondisi kerja rapuh (lingkungan sekitar panas dan berisik) misalnya, karyawan akan lebih sulit dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.1.5.3.Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Smith, Kendal, Hulin dalam Mangkunegara (2013:126) indikator kepuasan kerja diukur dari beberapa hal yaitu:

1. Kerja, sumber kepuasan kerja dan sebagian dari unsur yang memuaskan dan paling penting yang diungkapkan oleh banyak penelitian adalah pekerjaan yang member status. Selain itu, karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuannya serta menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai seberapa baik mereka bekerja.
2. Pengawasan, kemampuan pengawasan oleh atasan dalam memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku pada karyawan dapat menumbuhkan kepuasan kerja bagi mereka. Demikian pula iklim partisipatif yang substansial terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Upah, dengan upah yang diterima, orang dapat memahami kebutuhan hidup sehari-hari, dan dengan melihat tingkat upah yang diterimanya, orang dapat mengetahui sejauh mana manajemen menghargai pekerjaan karyawan dengan apa yang telah dilakukannya tugas dan kewajibannya.
4. Promosi, mencerminkan perasaan pekerja tentang kebijakan promosi perusahaan dan pelaksanaannya, termasuk apakah promosi sering diberikan, dilakukan dengan jujur, dan berdasar pada kemampuan. Tidak seperti halnya dengan bayaran, banyak bekerja mungkin tidak suka lebih sering promosi karena promosi membawa lebih banyak tanggung jawab, dan meningkatkan jam kerja.
5. Co-worker (rekan kerja), Dukungan rekan kerja atau kelompok dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan, mereka merasa diterima dan dibantu dalam memperlancar penyelesaian tugasnya, sifat kelompok kerja akan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Bersama dengan rekan kerja yang ramah dan mendukung dapat menjadi sumber kepuasan bagi karyawan secara individu.

Menurut Priansa (2016: 292) menyatakan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan bagaimana perasaan karyawan terhadap pekerjaannya dan terhadap berbagai macam aspek dari pekerjaan tersebut, sehingga kepuasan kerja sangat berkaitan dengan sejauh mana karyawan puas atau tidak puas dengan pekerjaannya.

2.2. Review Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan kumpulan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu dan memiliki kaitan dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti saat ini. Kajian penelitian mengenai lingkungan kerja, fasilitas kerja, serta kompensasi terhadap kepuasan kerja telah banyak dilakukan oleh peneliti dari dalam maupun luar negeri. Untuk meriview hasil penelitian terdahulu penulis harus memenuhi syarat yang sudah tersedia di buku pedoman skripsi. Berikut beberapa hasil dari penelitian yang terkait disajikan sebagai berikut:

Review penelitian yang dilakukan oleh Prayekti dan Pangestu (2022). Dipublikasikan dengan Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT BPR BKK Kebumen (PERSERODA). Seluruh populasi berjumlah 200 orang karyawan, untuk mengetahui jumlah sampel yaitu digunakan rumus slovin. Oleh karena itu jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 67 orang responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reabilitas, uji deskriptif, uji asumsi klasik dan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara simultan kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ardianti *et, al* (2018). Tujuan dari penelitian tersebut untuk mengetahui analisis pengaruh motivasi kerja, kompensasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karangsari Banyuwangi. Jumlah populasi seluruh karyawan PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karangsari Banyuwangi yang berjumlah 46 orang dijadikan sampel atau menggunakan sensus sampling. Pengambilan sampel dengan menggunakan Teknik accidental sampling. Penelitian tersebut menggunakan regresi linier berganda sebagai alat analisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

motivasi kerja, kompensasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial mempunyai pengaruh signifikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2018). Di publikasikan oleh Jurnal Manajemen dan Bisnis (ALAMANA). Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Penelitian tersebut menggunakan keseluruhan populasi karyawan PT. Dhanarmas Concern sebagai subjek sampel. Adapun data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Penelitian tersebut menggunakan analisis path dalam menganalisis datanya. Jenis penelitian tersebut termasuk pada penelitian kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Ardiansyah *et. al* (2021). Di publikasikan oleh Jurnal Humaniora. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, penempatan kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian dilakukan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Banda Aceh Provinsi Aceh. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Operator Gardu Induk kantor PT. PLN (Persero) UPT Banda Aceh yang berjumlah 61 orang karyawan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penempatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Secara simultan lingkungan kerja, penempatan kerja, dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Agbozo *et. al* (2017), dalam *Journal of Human Resource Management*. Variabel bebas (x) yang diambil yaitu lingkungan kerja dan variabel terikat (y) yang diambil yaitu kepuasan kerja. Dalam memilih sampel pada penelitian tersebut digunakan Teknik pengambilan sampel bertingkat. Pengumpulan data dalam penelitian tersebut menggunakan kuesioner dan kemudian dianalisis menggunakan SPSS. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Dagang di Ghana.

Penelitian yang dilakukan oleh Bhavy dan Satyavathi (2017) dalam *International Journal of Engineering and Management Research*. Penelitian tersebut memiliki tujuan untuk mengetahui dampak lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan metodologi kuantitatif. Data dalam penelitian tersebut diambil melalui kuesioner survey yang dikelola sendiri dan kemudian diadopsi dari penelitian yang telah divalidasi sebelumnya. Lembaga Pendidikan, sector perbankan, dan industri telekomunikasi yang beroperasi di kota Hyderabe menjadi target populasi. Mengumpulan data dari 80 karyawan dengan metode simple random sampling. Hasil penelitian menunjukkan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan positif.

Penelitian yang dilakukan oleh Hasyim (2020). Di publikasikan oleh Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Yaskawa Electric Indonesia yang berjumlah 60 orang karyawan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan beban kerja terhadap kepuasan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan, sedangkan kompensasi terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Parashakti *et. al* (2019) dalam *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Sari Kopi Indonesia pada Divisi Pengembangan Toko dan Kontraksi yang berjumlah 50 orang karyawan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2022). Di publikasikan oleh *Technomedia Journal (TMJ)*. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 46 orang responden yang

merupakan karyawan PT. Modern Panel Indonesia. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Vera *et.al* (2019) dalam *International Journal of Scientific and Research Publications*. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 145 orang responden yang merupakan karyawan Universitas X bagian pemasaran. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Yuananda dan Indriati (2022) dalam Jurnal Ekonomi dan Manajemen. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Jumlah sampel sebanyak 60 responden yang merupakan seluruh populasi di Manna Kampus (Mirota Kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan secara simultan kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Antoni *et. Al* (2021) dalam *Sharia Economic Management Business Journal*. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap kepuasan pegawai. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 79 orang pegawai. Metode analisis data dalam

penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, analisis koefisien determinasi, uji t, dan uji F dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai sedangkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Prasetio *et. al* (2019) dalam *International Journal of Human Resource Studies*. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 107 orang karyawan perusahaan retail di Samarinda. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan stres kerja memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

2.3. Keterkaitan antar Variabel Penelitian

2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Matahari Department Store Arion Mall

Lingkungan kerja menjadi salah satu pertimbangan para karyawan dalam memilih tempat kerja dan melakukan suatu pekerjaan. Lingkungan kerja dapat mendukung karyawan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan secara optimal. Oleh sebab itu setiap karyawan di suatu perusahaan mengharapkan lingkungan kerja yang kondusif dan memadai sehingga dapat meningkatkan keefektifan dalam bekerja. Jika karyawan merasa aman dan nyaman dengan lingkungan kerjanya, akan timbul kepuasan dalam diri karyawan tersebut.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan diperkuat dalam jurnal penelitian yang diteliti oleh Prayekti dan Pangestu (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada karyawan PT BPR BKK Kebumen (PERSERODA), yang berarti bahwa semakin kondusif lingkungan kerja di perusahaan maka kepuasan kerja karyawan akan terpenuhi. Dan sebaliknya, semakin tidak kondusif lingkungan kerja, maka karyawan akan merasa tidak puas dalam bekerja. Diperkuat juga oleh jurnal penelitian yang diteliti oleh Agbozo *et. al* (2017) yang menyatakan

bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Dagang di Ghana.

2.3.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Matahari Department Store Arion Mall

Beban kerja berkaitan dengan kondisi pekerjaan yang ada di perusahaan. Tekanan beban kerja yang berlebihan berdampak negatif pada mental karyawan yang akan memicu stress kerja, dan hal ini akan berujung pada penurunan kepuasan kerja. Adanya penerapan beban kerja membuat karyawan dituntut untuk mengeluarkan potensi yang dimilikinya. Semakin tinggi target yang harus dicapai karyawan, ini menandakan beban kerja yang berat serta karyawan semakin sulit untuk mencapainya maka karyawan cenderung mengalami penurunan kepuasan kerja.

Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan diperkuat dalam jurnal penelitian yang diteliti oleh Ardiansyah *et. al* (2021) yang menyatakan beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja Operator Gardu Induk kantor PT. PLN (Persero) UPT Banda Aceh. Diperkuat juga oleh jurnal penelitian yang diteliti oleh Yuananda dan Indriati (2022) yang menyatakan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan Manna Kampus (Mirota Kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta.

2.3.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Matahari Department Store Arion Mall

Kompensasi adalah faktor yang menjadi pertimbangan karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan. Dalam bekerja disuatu perusahaan setiap karyawan pasti mengharapkan balas jasa atas hasil kerja keras yang selama ini telah diberikan terhadap perusahaan. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat memberikan kepuasan kerja tersendiri bagi karyawan. Apabila kompensasi yang diterima dirasa pantas dan sesuai dengan apa yang sudah dikerjakan maka tentunya seorang karyawan akan mendapatkan kepuasan kerja yang baik.

Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan diperkuat dalam jurnal penelitian yang diteliti oleh Wahyuni dan Irfani (2019) dengan judul

“Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Kepsindo Indra Utama Padang”. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Diperkuat juga oleh jurnal penelitian yang diteliti oleh Vera *et.al* (2019) dengan judul *The Influence of Work Environment and Compensation Towards Employee Job Satisfaction of University X* yang menyatakan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

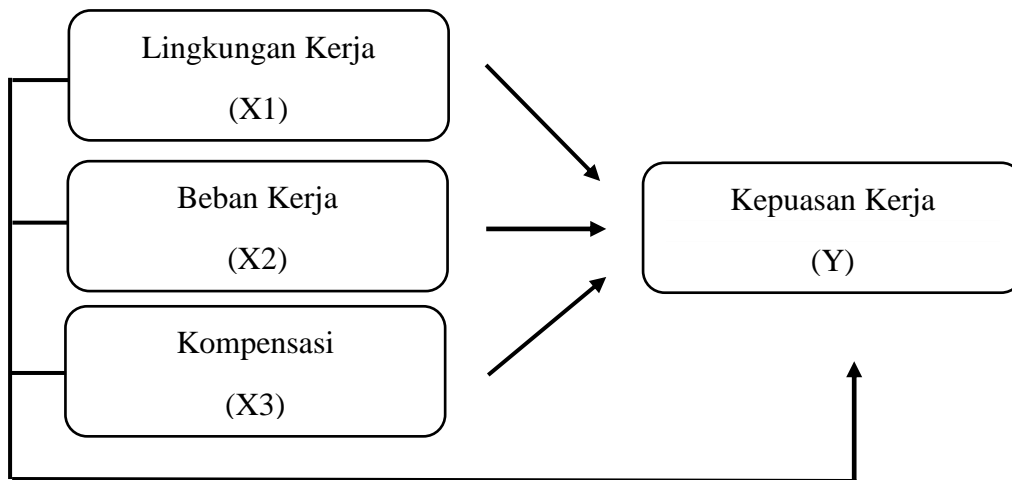
2.4. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan hasil yang bersifat sementara atau pendugaan dari suatu penelitian yang perlu dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan masalah pokok pada penelitian ini, berikut dikemukakan hipotesis penelitiannya :

1. Diduga Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Matahari *Department Store* Arion Mall
2. Diduga Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan Matahari *Department Store* Arion Mall
3. Diduga Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Matahari *Department Store* Arion Mall
4. Diduga Lingkungan kerja, Beban kerja, dan Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja karyawan Matahari *Department Store* Arion Mall

2.5. Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka kerja konseptual penelitian menjelaskan terkait keterkaitan dari teori yang diangkat menjadi topik dari penelitian ini, dimana variabel bebas dalam penelitian ini yaitu variabel Lingkungan Kerja (X_1), variabel Beban Kerja (X_2), dan variabel Kompensasi (X_3) kemudian variabel terikat dari penelitian ini yaitu Kepuasan Kerja (Y). Keterkaitan antara masing-masing pengukuran yang terdapat pada variabel Komunikasi, Beban Kerja, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan yaitu dapat dilihat pada gambar konseptual berikut:

Gambar 2. 1. Kerangka Konseptual

Keterangan :

Variabel Independen

X₁ : Lingkungan Kerja

X₂ : Beban Kerja

X₃ : Kompensasi

Variabel Dependen

Y : Kepuasan Kerja