

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Pengertian manajemen sumber daya manusia secara umum manajemen sumber daya manusia menyangkut masalah pemanfaatan sumber daya manusia yang optimal, layak, dan terjaminnya kerja yang efektif. Rivai et.al (2018:23) manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

Bintoro dan Daryanto (2017:15) manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya atau tenaga kerja yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Dari beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan segala usaha yang dilakukan untuk menambah nilai dari sumber daya manusia dalam kaitannya mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu-pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Mangkunegara (2017:145) mengemukakan bahwa terdapat enam fungsi operatif manajemen sumberdaya manusia, antara lain sebagai berikut:

1. Pengadaan tenaga kerja, terdiri dari:
  - a. Perencanaan sumber daya manusia
  - b. Analisis jabatan
  - c. Penarikan personil
  - d. Penempatan kerja (*job orientation*)

2. Pengembangan tenaga kerja mencakup:
  - a. Pendidikan dan pelatihan (*training and development*)
  - b. Pengembangan (karier)
  - c. Penilaian prestasi kerja
3. Pemberian balas jasa, mencakup:
  - a. Balas jasa langsung terdiri dari gaji/upah & insentif
  - b. Balas jasa tak langsung terdiri dari keuntungan (*benefit*) dan pelayanan atau kesejahteraan (*services*)
4. Integrasi, mencakup kebutuhan personal, motivasi, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan partisipasi kerja.
5. Pemeliharaan tenaga kerja, mencakup:
  - a. Komunikasi Kerja
  - b. Kesehatan dan Keselamatan Kerja
  - c. Pengendalian Konflik Kerja
  - d. Konseling kerja
  - e. Pemisahan tenaga kerja

#### **2.1.1.1 Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia**

Indikator dari manajemen sumber daya manusia menurut Afandi (2018:10) adalah sebagai berikut:

1. Tugas kerja, yaitu rincian kegiatan yang harus dijalankan oleh karyawan.
2. Kualitas kerja, yaitu hasil kerja yang terstandar dan sesuai dengan yang diinginkan.
3. Kuantitas, yaitu jumlah hasil dari produksi kerja karyawan.
4. Ketepatan waktu, yaitu hasil produksi kerja karyawan
5. Efektifitas biaya, yaitu menggunakan biaya yang tepat dan efisien.

### **2.1.2. Kompensasi**

Heryenzus (2018) kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau balas jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Sutrisno (2017) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk aktivitas kerja mereka. Pada dasarnya kompensasi dapat dibagi menjadi dua aspek, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Dessler (2017), kompensasi karyawan (*employee compensation*) meliputi semua bentuk bayaran yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja mereka.

#### **2.1.2.1 Indikator Kompensasi**

Sumber daya manusia merupakan orang-orang yang menjalankan aktivitas dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Kompensasi selain memberikan imbalan atas pekerjaan yang dilakukan merupakan suatu cara yang efektif untuk mempertahankan karyawan, kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak hanya berbentuk uang dapat juga dalam bentuk lain tergantung kemampuan dari perusahaan tersebut.

Hasibuan (2017) mengemukakan indikator kompensasi dapat diukur melalui:

1. Asuransi  
Asuransi jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan.
2. Gaji  
Gaji yang dimaksud dalam penelitian ini adalah imbalan yang didapat karyawan setelah melakukan pekerjaannya.
3. Bonus  
Bonus yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sesuatu yang didapat karyawan baik berupa uang atau barang yang diberikan perusahaan kepada karyawan setelah karyawan berhasil menyelesaikan pekerjaannya dengan hasil yang melebihi target yang ditentukan.

#### 4. Tunjangan

Tunjangan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sesuatu yang didapat karyawan baik berupa uang atau barang untuk menunjang kebutuhannya.

##### **2.1.2.2 Faktor Kompensasi**

Aziz (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Faktor pemerintah. Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi atau angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.
2. Kesepakatan tawar menawar. Kesepakatan antara perusahaan dan pegawai. Kebijakan dalam penentuan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan perusahaan kepada pegawainya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan perusahaan.
3. Standar dan biaya hidup pegawai. Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan standar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan.

##### **2.1.3. Kompetensi**

Emron dkk. (2017) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM), karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja (Sutrisno, 2017).

Sugiono (2019:23) kompetensi digunakan untuk merencanakan, membantu, dan mengembangkan, perilaku dan kinerja seseorang sehingga lebih terarah, tepat

sasaran sesuai dengan kebutuhan organisasi untuk mencapai tujuan. Jadi dengan adanya kompetensi akan menjadi ukuran untuk kemampuan pegawai.

### **2.1.3.1 Indikator Kompetensi**

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi kompetensi karyawan suatu perusahaan, indikator kompetensi menurut Ruky dalam Fadillah dkk. (2017) yaitu:

1. Karakter pribadi (*traits*)  
Karakter pribadi adalah karakteristik fisik dan reaksi atau respon yang dilakukan secara konsisten terhadap suatu situasi atau informasi.
2. Konsep diri (*self-concept*)  
Konsep diri adalah perangkat sikap, sistem nilai atau citra diri yang dimiliki seseorang.
3. Pengetahuan (*knowledge*)  
Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang terhadap suatu area spesifik tertentu.
4. Keterampilan (*skill*)  
Keterampilan adalah kemampuan untuk mengerjakan serangkaian tugas fisik atau mental tertentu.
5. Motivasi kerja (*motives*)  
Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki oleh seseorang, yang selanjutnya akan mengarahkan, membimbing, dan memilih suatu perilaku tertentu terhadap sejumlah aksi atau tujuan

### **2.1.3.2 Faktor Kompetensi**

Zwell dalam Wibowo (2017:17), faktor yang mempengaruhi kompetensi adalah sebagai berikut:

1. **Kepercayaan dan Nilai**  
Kepercayaan dan nilai dalam faktor yang mempengaruhi kompetensi itu tercermin dari sikap dan perilaku seseorang.
2. **Keahlian atau Keterampilan**  
Keahlian atau keterampilan seseorang menjadi faktor penentu suksesnya kompetensi yang dimiliki seseorang.
3. **Pengalaman**  
Dengan adanya pengalaman seseorang dapat menemukan sesuatu hal yang baru dalam bidangnya yang perlu dipelajari, dikembangkan untuk meningkatkan kompetensi seseorang dengan pengalaman yang diperoleh.
4. **Karakteristik Personal**  
Karakteristik personal yang diartikan sebagai karakteristik kepribadian seseorang. Karakteristik kepribadian seseorang dapat berpengaruh terhadap kompetensi.
5. **Motivasi**  
Motivasi seseorang terhadap suatu pekerjaan akan berpengaruh terhadap hasil yang dicapai. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap karyawan dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kompetensi.
6. **Isu-isu Emosional**  
Hambatan emosional yang dapat membatasi terbentuknya kompetensi seseorang antara lain ketakutan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, perasaan malu atau kurangnya percaya diri terhadap suatu hal, selalu berfikir negatif terhadap seseorang.
7. **Kapasitas Intelektual**  
Kapasitas intelektual tersebut mengacu pada bagaimana seseorang dapat mengelola tingkat kemampuan berpikirnya dalam mengembangkan kompetensi individu di dalam perusahaan.

#### **2.1.4. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Sedarmayanti (2017:23) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari (Mardiana dalam Sudaryo, Aribowo & Sofiati, 2018).

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja segala sesuatu yang bisa saja mempengaruhi seseorang dalam bekerja baik itu fisik maupun non fisik. Jika karyawan memiliki kondisi lingkungan kerja yang memadai maka karyawan akan merasa aman dan nyaman.

##### **2.1.4.1 Indikator Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti (2017:30), indikator lingkungan kerja di dalam perusahaan-terbagi ke dalam dua yaitu:

1. Indikator Lingkungan Kerja Fisik:
  - a. Penerangan cahaya  
Penerangan dan pencahayaan sangat besar mamfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
  - b. Suhu udara  
Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda.
  - c. Peralatan Kerja  
Dalam lingkungan kerja peralatan kerja merupakan suatu penunjan- gan kenyamanan dalam bekerja di sebuah perusahaan.

- d. Keamanan  
Keamanan lingkungan wajib diperhatikan untuk menjaga privasi masing-masing karyawan sekaligus menjaga ketertiban perusahaan.
- 2. Indikator Lingkungan Kerja non Fisik :
  - a. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan  
Menjadikan hubungan antara pemimpin dengan bawahan sebagai sebuah relasi hubungan yang menguntungkan.
  - b. Hubungan kerja antara rekan kerja  
Menjadikan kualitas hubungan antar karyawan tetap positif adalah sebuah hal penting karena ini secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas dan kekompakan perusahaan.

#### 2.1.4.2 Faktor Lingkungan Kerja

Nitisemito (2017:27), hal-hal yang dapat mempengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja yang dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Warna  
Untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai warna merupakan salah satu faktor yang penting, khususnya warna yang dapat mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Kegembiraan dan ketenangan karyawan dalam bekerja akan senantiasa terpelihara ketika ruangan atau lingkungan kerja memakai warna dinding dan alat-alat yang tepat.
2. Kebersihan Lingkungan  
Kerja secara tidak langsung Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Karyawan akan lebih merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya apabila lingkungan kerja dapat terjaga kebersihannya.
3. Penerangan  
Penerangan yang dimaksud bukan hanya penerangan yang bersumber dari lampu atau listrik pada malam hari saja. Akan tetapi juga penerangan dari sinar matahari pada siang hari.



4. **Pertukaran Udara**  
Kesegaran fisik karyawan akan meningkat ketika ruangan cukup memberikan pertukaran udara. Kesehatan karyawan akan lebih terjamin apabila ruangan cukup dengan adanya ventilasi.
5. **Jaminan Terhadap Keamanan**  
Adanya jaminan keamanan terhadap karyawan cukup memberikan ketenangan pegawai dalam bekerja.
6. **Kebisingan**  
Konsentrasi karyawan akan terganggu apabila lingkungan kerja sangat bising.
7. **Tata Ruang**  
Penataan ruangan yang baik akan lebih mendorong terciptanya kenyamanan karyawan dalam bekerja.

#### **2.1.5. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan (Pranitasari dan Saputri, 2020). Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018).

Priansa (2018:299) kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang atau suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya.

##### **2.1.5.1 Indikator Kepuasan Kerja**

Indikator yang digunakan dalam mengukur kepuasan menurut Davis dalam Sudaryo dkk. (2018), bahwa untuk mengukur kepuasan kerja dapat diketahui dengan menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

1. **Tingkat Kesulitan Pekerjaan**

Karyawan cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberinya kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuannya dan menawarkan tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik karyawan mengerjakan tugas tersebut. Karyawan yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik, dan aktif dalam mengemukakan ide-ide, serta kreatif dalam bekerja.
2. **Pimpinan**

Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa (*consideration*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauhmana atasan membantu karyawan untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi karyawannya.
3. **Sikap Pimpinan**

Kepemimpinan yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal.
4. **Rekan Kerja**

Karyawan akan mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dalam bekerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial.
5. **Kerjasama Tim**

Tingkat keeratan hubungan mempunyai pengaruh terhadap mutu dan intensitas interaksi yang terjadi dalam suatu kelompok. Kelompok yang mempunyai tingkat keeratan yang tinggi cenderung menyebabkan para pekerja lebih puas berada dalam kelompok.
6. **Promosi Jabatan**

Faktor yang berhubungan dengan ada atau tidaknya kesempatan memperoleh peningkatan karier selama bekerja. Kesempatan inilah yang memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja.

## 7. Gaji atau Upah

Sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dianggap sebagai hal yang pantas dibandingkan dengan orang lain di dalam organisasi. Karyawan memandang gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi yang diberikan terhadap perusahaan.

### 2.2. Review Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

Review penelitian merupakan kumpulan dari penelitian-penelitian sebelumnya yang dibuat oleh orang lain yang berkaitan dengan penelitian ini. Peneliti harus belajar dari peneliti lain, untuk menghindari duplikasi dan pengulangan penelitian atau kesalahan yang sama seperti yang dibuat oleh peneliti sebelumnya. Berikut ini adalah contoh penelitian terdahulu yang menjadi acuan dan bahan referensi:

Review jurnal pertama yang digunakan dalam penelitian ini, ditulis oleh Yulia, Rita, dan Uring (2017) bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan karyawan cinemaxx lippo plaza Manado. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Sampel yang digunakan sebanyak 60 orang karyawan dengan metoda sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan. Bila dibandingkan pada peneliti ini jenis peneliti ini jasa hiburan dan hanya menggunakan 2 variabel yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Penelitian ke dua dilakukan oleh Irfanudin (2021) bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja dan Pengalaman kerja terhadap Kinerja Karyawan. Obyek penelitian yakni para karyawan PT.Morillo Internasional Indonesia. Metode Penelitian secara kuantitatif dengan menguji sampel 55 karyawan sebagai responden. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja dan Pengalaman kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Morillo Internasional Indonesia secara parsial dan simultan dengan diperoleh dari pengujian secara parsial yaitu dengan uji t variabel Lingkungan kerja

( $X_1$ ) terhadap Kinerja (Y) yaitu 3,414 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,960 dan nilai signifikan variabel Lingkungan kerja 0,001 atau lebih kecil dari 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Dan uji t variabel Pengalaman ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu 3,326 lebih besar dari nilai t-tabel 1,960 dan nilai signifikan dari variabel Lingkungan kerja 0,002 atau lebih kecil dari 0,05, karenanya dapat diketahui bersama bahwa  $X_2$  berpengaruh terhadap Y. Nilai F hitung adalah 20,290 yang lebih besar daripada F tabel 2,69, serta nilai taraf signifikansi 0,000 dimana lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka dapat diartikan Lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan Pengalaman kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y).

Penelitian ke tiga dilakukan oleh Irfanudin (2021) bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder, data primer diperoleh dari jawaban responden karyawan. Seluruh karyawan distratifikasi berdasarkan golongannya dalam organisasi meliputi golongan I, II, III dan data sekunder didapat dari hasil wawancara dengan bagian pengembangan sumber daya manusia PT. Jasa Indah Maritim. Untuk memenuhi tujuan penelitian hipotesis diuji dengan menggunakan PLS (Partial Least Square). Hasil penelitian berdasarkan PLS (Partial Least Square) menunjukkan bahwa variabel pemberian insentif dan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Jasa Indah Maritim, dan variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap semangat kerja karyawan di PT. Jasa Indah Maritim. Berdasarkan analisis data dengan menggunakan PLS dan pembahasan hasil penelitian yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa pemberian Insentif memberikan kontribusi terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Jasa Indah Maritim yang ini berarti pemberian insentif yang baik dan layak mampu meningkatkan semangat kerja karyawan dan juga lingkungan kerja memberikan kontribusi Semangat Kerja Karyawan di PT. Jasa Indah Maritim yang ini berarti kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman mampu meningkatkan semangat kerja karyawan.

Penelitian ke empat dilakukan oleh Damayanti (2016) Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana SDM mempengaruhi kemajuan suatu bangsa, khususnya sektor ekonomi adalah penting tetapi untuk mengembangkan perekonomian yang baik, tak terelakkan bahwa harus ada peningkatan kualitas dosen dan dosen akuntansi yang diharapkan dapat mengajar dan mendidik para profesional masa depan di bidang akuntansi secara optimal. Untuk meningkatkan kualitas kinerja pendidik, khususnya, dosen akuntansi atau dosen yang mengajar di tingkat atas Universitas dan perguruan tinggi, dukungan dalam bentuk dorongan dari negara yang diperlukan. Untuk membantu meningkatkan kinerja pendidik tertentu, faktor seperti lingkungan kerja yang kondusif, motivasi, dan penilaian kinerja bagi karyawan perlu dipertimbangkan. Hal ini karena lingkungan kerja yang kondusif dan motivasi dapat sangat mempengaruhi sikap psikologis karyawan. Jurnal ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh lingkungan kerja, kepuasan, dan motivasi pada kinerja dosen akuntansi di tiga Universitas di Indonesia.

Penelitian ke lima dilakukan oleh Fahriah dan Agung (2021) bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Studiotama Maps Konsultan. Konsultan ini berkantor di Kota Bogor, perumahan Yasmin sektor 1 no.72, Jawa Barat dan berdiri pada tahun 2012. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dan kualitatif, dengan menggunakan program IBM SPSS Statistic versi 21. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa variabel insentif ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan sebesar 31,40% pengaruh yang diberikan variabel insentif ( $X_1$ ) terhadap variabel Kepuasan Kerja ( $Y$ ), sedangkan variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) terdapat pengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja ( $Y$ ).

Penelitian ke enam dilakukan oleh Nderi dan Kirai (2017) Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi target untuk penelitian ini adalah 733 petugas polisi dari kantor polisi di Distrik Nairobi. Penelitian ini terdiri dari perwira senior berikut, anggota Inspektorat, sersan, koprak dan polisi. Daftar responden diperoleh dari kepala bagian sumber daya manusia di kantor pusat, karena dialah yang menyimpan catatan semua petugas kepolisian sepanjang kerja. Teknik stratified random sampling

digunakan untuk memilih responden dari setiap strata. Ini adalah representasi yang baik untuk penelitian ini. Desain penelitian untuk penelitian ini menggunakan teknik kualitatif dan kuantitatif. Data dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian yang dirancang dengan baik untuk variabel dalam penelitian ini. Kuesioner terstruktur dan semi-terstruktur. Uji coba digunakan untuk mengkonfirmasi keandalan dan validitas instrumen sebelum pengumpulan data aktual. Ini melibatkan 8 responden dari responden yang ditargetkan. Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan SPSS versi 23 dan diuji menggunakan regresi berganda dan statistik inferensial. Temuan menunjukkan bahwa fasilitas kesehatan dan keselamatan mempengaruhi Kinerja karyawan. Ditemukan bahwa imbalan manajemen mempengaruhi Kinerja karyawan. Juga disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal mempengaruhi Kinerja karyawan untuk tingkat yang sangat besar. Disimpulkan bahwa kondisi perumahan mempengaruhi Kinerja karyawan. Disarankan bahwa layanan kepolisian harus menemukan cara untuk meningkatkan lingkungan kesehatan tempat karyawan bekerja. Mereka harus dilengkapi dengan peralatan pelindung dan memastikan lingkungan yang bersih. Manajemen kepolisian harus meningkatkan komunikasi antarpribadi karena telah terbukti mempengaruhi Kinerja karyawan secara positif. Layanan polisi harus menghormati kontribusi karyawan untuk mendorong mereka. Ini dapat dilakukan melalui mengadakan pertemuan dan dialog yang sering. Bila dibandingkan dengan penelitian penulis sebelumnya metode ini hanya meneliti Lingkungan kerja dan kepuasan saja, dan juga metode analisis peneliti ini menggunakan SPSS versi 23 dengan Teknik *Stratified random* dan secara intrinsik inferensial.

Penelitian ke tujuh dilakukan oleh Lutfisari dan Mochklas (2020) Penelitian inibertujuan untuk menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia dan Millennium Pharmacon International (SIMPI) aplikasi mengenai sistem informasi terhadap kinerja PT. Farmasi Millenium International Tbk. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana populasi dan sampel penelitian seluruh karyawan PT. Millenium Pharmacon International Tbk. Cabang Surabaya sebanyak 85 orang. Data yang masuk diproses dan dianalisis menggunakan pro-

gram SPSS-26. Hasil penelitian ini kualitas sumber daya manusia memiliki berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Millenium Pharmacon International Tbk, SIMPI berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Millenium Pharmacon International Tbk, dan kualitas SDM dan SIMPI secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dari karyawan PT. Millenium Pharmacon International Tbk. Berdasarkan hasil yang telah diperoleh, dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kualitas manusia *resource* dan aplikasi SIMPI secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Millenium Pharmacon International Tbk.

Penelitian ke delapan atau penelitian berikutnya dilakukan oleh Yansahrita (2020) bertujuan untuk mengetahui kepuasan kerja pegawai dari kesejahteraan yang diterima oleh karyawan. Oleh karena itu setiap organisasi untuk dapat merealisasikan tujuan tersebut maka diperlukan pengelolaan yang baik, maka pengelolaan berupa modal, sistem keuangan dan aset-aset yang ada secara efektif dan efisien sehingga pendapatan usaha akan meningkat seiring kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Analisis hubungan Kesejahteraan (X) dan Kepuasan Kerja Pegawai (Y) for windows versi 20 diperoleh nilai koefisien  $r$  X (Kesejahteraan) dengan Y (Kepuasan Kerja Pegawai) diperoleh nilai  $r$  dikonsultasikan nilai  $r$  interpretasi dan termasuk dalam tingkat hubungan kuat. Setelah dikonsultasikan dengan standar konservatif. Sehingga dapat dikatakan adanya pengaruh yang sedang antara Kesejahteraan dan Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Desa Karang Endah Ogan Komering Ulu Timur. Untuk menjawab hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya dengan menggunakan rumus uji hipotesa, diperoleh ( $t$ ) dan dapat disimpulkan bahwa ( $t$ ) hitung  $<$  ( $t$ ) tabel atau ( $t$ ) hitung lebih kecil dari  $t$  tabel), sehingga hasilnya terdapat hubungan yang signifikan antara kesejahteraan dengan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan sebelumnya, maka penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut: Korelasi antara Kesejahteraan Kantor Desa Karang Endah Ogan Komering Ulu Timur adalah mempunyai pengaruh yang sedang, karena diperoleh angka  $r$ . Setelah dikonsultasikan dengan standar konservatif terletak pada korelasi sedang. Sehingga dapat dikatakan bahwa

adanya pengaruh yang sedang antara Kesejahteraan dan Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Desa Karang Endah Ogan Komering Ulu Timur.

### **2.3. Hubungan Antar Variabel Penelitian**

#### **1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut Hasibuan (2017) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat.

Berdasarkan uraian di atas kompensasi merupakan pendapatan tambahan karyawan, jadi setiap individu membutuhkan sebuah kompensasi sebagai apresiasi diri karyawan dari perusahaan atas jasa dan kerja keras yang telah dilakukan oleh seorang karyawan atau pegawai. Dengan adanya kompensasi mampu mendorong peningkatan produktivitas, pencapaian kerja, prestasi serta penemuan-penemuan baru. Sehingga kompensasi yang didapatkan seorang karyawan memiliki hubungan yang selaras dengan kepuasan kerja, semakin besar kompensasi yang didapat oleh karyawan maka semakin besar pula kepuasan kerja seorang karyawan terhadap perusahaan. Berdasarkan uraian di atas maka dirumuskan hipotesis pertama:

H1 : kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

#### **2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut Edison (2017) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*Knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*). Karena koefisien jalur bertanda berpengaruh mengindikasikan bahwa pengaruh keduanya searah. Jika semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka akan mengakibatkan semakin tinggi pula kepuasan kerja. Demikian pula sebaliknya, jika semakin rendah kompetensi yang



dimiliki maka akan mengakibatkan semakin rendah pula kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka dirumuskan hipotesis ke dua:

H2 : Kompetensi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja.

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Karyawan yang memiliki lingkungan kerja yang nyaman dan memadai akan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dan kesempatan mereka untuk meninggalkan perusahaan lebih rendah dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki lingkungan kerja yang nyaman. Berdasarkan uraian di atas maka dirumuskan hipotesis ke tiga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang menempati lingkungan kerja yang kondusif, kinerja serta kepuasan kerja akan meningkat. Berdasarkan uraian di atas maka dirumuskan hipotesis ke tiga:

H3 : Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja.

#### **2.4. Pengembangan Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan hal menyatakan hubungan dengan apa yang kita cari atau ingin kita pelajari. Hipotesis adalah keterangan sementara dari hubungan fenomena-fenomena yang kompleks. Dengan ini perumusan hipotesis merupakan hal yang sangat penting dalam menjalankan sebuah penelitian.

Berdasarkan rumusan dan tujuan penelitian maka dapat dirumuskan hipotesis-hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

H2 : Kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

#### **2.5. Kerangka Konseptual Penelitian**

Kerangka konseptual adalah keterkaitan antara teori-teori atau konsep yang mendukung dalam penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam menyusun

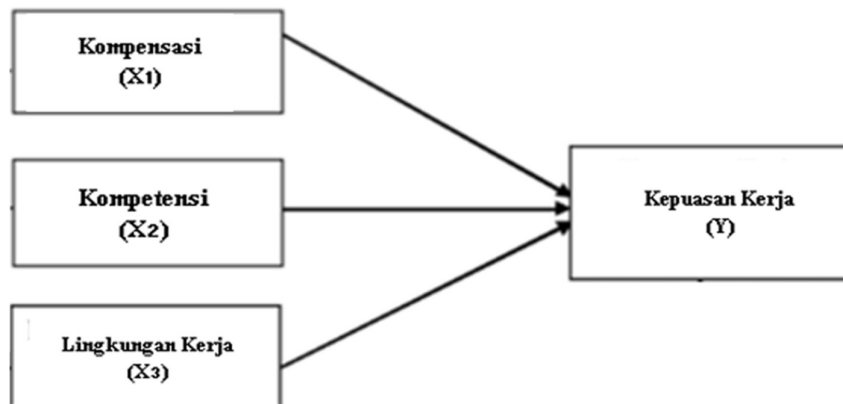
sistematis penelitian. Kerangka konseptual menjadi pedoman peneliti untuk menjelaskan secara sistematis teori yang digunakan dalam penelitian.

### 2.5.1. Kerangka Fikir

Kerangka Pemikiran menjelaskan tentang keterkaitan dari teori-teori yang diangkat menjadi topik utama variabel pembahasan. Variabel bebas penelitian ini terdiri dari variabel kompensasi kerja ( $X_1$ ), variabel kompetensi kerja ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) dan variabel terikat penelitian ini yaitu kepuasan kerja ( $Y$ ).

Keterkaitan masing-masing pengukuran yang terdapat pada variabel kompensasi, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dapat dilihat pada gambar kerangka konseptual di bawah ini.

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**



*Sumber: Peneliti, (2022).*