

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen

1. Pengertian Manajemen

Secara umum pengertian manajemen adalah ilmu dan seni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap usaha – usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Manajemen sebagai suatu ilmu pengetahuan yang secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja sama untuk menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi kemanusiaan. Berikut definisi manajemen menurut para ahli:

Menurut Manullang (2012:2) manajemen adalah seni dan ilmu pencatatan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, pengawasan terhadap sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Harold Koontz dan Cyrill O' Donnel (2016) dalam bukunya *The Principles of Management* menyatakan manajemen adalah cara untuk mencapai tujuan tertentu melalui kegiatan yang lain. Menurut John D. Millet (2019) dalam bukunya *Managemen in the Public Service* bahwa manajemen adalah proses

dalam memberikan arahan pekerjaan kepada orang – orang dalam suatu organisasi guna untuk mencapai tujuan.

Sedangkan menurut Henry Fayol (1908) dalam bukunya *General Industrial Management* bahwa manajemen adalah proses tertentu yang terdiri dari kegiatan merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan sumber daya manusia dan menggandakan pengendalian dalam rangka mencapai tujuan.

Dari pendapat para ahli tersebut diatas dapat dijelaskan bahwa manajemen adalah ilmu serta seni dalam menjalankan suatu aktivitas suatu organisasi yang meliputi proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan untuk mencapai suatu tujuan organisasi atau perusahaan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Henry Simamora (1999:3) Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:2) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Sofyandi (2015:6) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Dari pendapat para ahli tersebut dapat dijelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan seni yang digunakan untuk mengatur tenaga kerja atau karyawan melakukan serangkaian proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap pengadaan, pemeliharaan sampai pemutusan hubungan kerja sebagai usaha-usaha untuk mengembangkan aktivitas manusia dalam mencapai tujuan suatu organisasi secara efektif dan efisien.

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Sadili (2010:30) adalah memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja

terhadap organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan social. Keempat tujuan MSDM adalah:

a. Tujuan Sosial

Agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

b. Tujuan Organisasional

Sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

c. Tujuan Fungsional

Mempertahankan kontribusi departemen manajemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

d. Tujuan Individual

Tujuan pribadi dari setiap anggota dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi atau perusahaan.

3. Fungsi Operatif Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Anwar prabu (2013:2) terdapat enam fungsi operatif manajemen sumber daya manusia,yaitu sebagai berikut :

a. Pengadaan Tenaga Kerja terdiri dari :

- 1) Perencanaan sumber daya manusia
- 2) Analisis jabatan
- 3) Penarikan pegawai

4) Penempatan Kerja

5) Orientasi kerja

b. Pengembangan tenaga kerja mencakup:

1) Pendidikan dan pelatihan

2) Pengembangan

3) Penilaian prestasi kerja

c. Integrasi mencakup:

1) Kebutuhan karyawan

2) Motivasi kerja

3) Kepuasan kerja

4) Disiplin kerja

d. Pemeliharaan tenaga kerja mencakup:

1) Komunikasi kerja

2) Beban kerja

3) Kesehatan dan keselamatan kerja

4) Lingkungan kerja

e. Pemisahan tenaga kerja mencakup :

Pemberhentian karyawan

f. Pemberian kompensasi mencakup:

1) Balas jasa langsung terdiri dari:

a) Gaji/upah

b) Insentif

2) Balas jasa tidak langsung terdiri dari:

- a) Keuntungan
- b) Pelayanan/kesejahteraan

2.1.3 Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2010) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Sedangkan menurut Sastrohadiwiryo (2011:125) mendefinisikan kompensasi sebagai imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran mereka demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan yang diberikan perusahaan sebagai imbalan atau balas jasa atas pekerjaan yang telah mereka kerjakan guna kemajuan perusahaan.

2. Jenis Kompensasi

Kompensasi berdasarkan jenisnya dapat dibedakan menjadi 3 macam antara lain:

a. Kompensasi Finansial Langsung

Kompensasi finansial langsung yaitu gaji atau upah yang dibayarkan karena kewajiban atau pokok, misalnya bayaran pokok, bayaran intensif berupa bonus dan komisi.

b. Kompensasi Finansial Tak Langsung

Kompensasi finansial tak langsung yaitu kompensasi dalam bentuk bayaran diluar kewajiban berupa program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja), bayaran diluar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil).

c. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial yaitu kompensasi yang diberikan hanya jika anggota mampu menyelesaikan pekerjaan tantangan dan bisa mencapai target perusahaan dengan cara inovatif.

3. Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2010:121) tujuan kompensasi adalah sebagai berikut :

a. Ikatan Kerja Sama

Pemberian kompensasi akan terjalin sebuah kerjasama formal antara majikan dan juga karyawan. Dengan mengerjakan tugas dengan baik, sedangkan pengusaha majikan wajib membayar kompensasi sesuai perjanjian yang telah disepakati.

b. Kepuasan Kerja

Dengan adanya balas jasa, karyawan memenuhi suatu kebutuhan status sosial dan fisik sehingga dapat memperoleh kepuasan kerja dan juga jabatannya.

c. Pengadaan Efektif

Program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang berkualitas untuk perusahaan dapat lebih mudah.

d. Motivasi

Balas jasa dapat memberikan cukup besar, manajer akan mudah untuk memotivasi bawahannya.

e. Stabilitas Karyawan

Program kompensasi atau prinsip adil dan layak serta eksternal konsisten yang kompetitif dapat memberikan adanya sebuah stabilitas karyawan yang lebih terjamin karena adanya pergantian yang lebih kecil.

f. Disiplin

Dengan adanya suatu pemberian balas jasa yang cukup besar, maka mampu untuk menghadirkan adanya disiplin bagi semua karyawan yang semakin baik.

g. Pengaruh Serikat Buruh

Program kompensasi yang baik, diharapkan karyawan dapat berkonsentrasi pada pekerjaannya dan pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan.

h. Pengaruh Pemerintah

Pemerintah tidak akan memberikan pengaruh kepada perusahaan yang sudah menetapkan kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku seperti batas upah minimum.

4. Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Sutrisno (2016:199) mengemukakan bahwa besar kecilnya kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah sebagai berikut :

- a. Tingkat biaya hidup
- b. Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain
- c. Tingkat kemampuan perusahaan
- d. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab
- e. Peraturan perundang – undangan yang berlaku
- f. Peranan serikat buruh

5. Indikator Kompensasi

Ada beberapa hal yang menurut Gaol (2014:315) dapat dijadikan sebagai indikator kompensasi. Indikator tersebut diantaranya adalah:

a. Upah

Merupakan pembayaran yang tidak terikat pada waktu, dapat diberikan secara harian, minggu, atau bulanan. Upah pada

umumnya dibayarkan setelah pekerja menyelesaikan pekerjaannya.

b. Gaji

Merupakan pembayaran yang diberikan berdasarkan jangka waktu, pada umumnya gaji diberikan tiap bulan kepada pekerja walaupun pekerja belum menyelesaikan pekerjaannya secara penuh.

c. Gaji Berbasis Kompetensi

Suatu bentuk kompensasi dengan penentuan tariff dasar yang diberikan kepada karyawan yang disesuaikan dengan kompetensinya. Dimana karyawan mendapatkan tugas yang lebih bervariasi dan membutuhkan pengetahuan serta keterampilan khusus untuk menyelesaikannya.

d. Insentif

Merupakan bentuk kompensasi yang memiliki kaitan langsung dengan motivasi. Insentif diberikan berdasarkan prestasi kerja pegawai, sedangkan upah merupakan hal yang wajib diberikan oleh perusahaan.

e. Fasilitas

Merupakan fasilitas yang didapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal. Contohnya adalah fasilitas seperti mobil

perusahaan, keanggotaan klub, dan tempat parkir yang luas yang diperoleh karyawan.

2.1.4 Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Menurut Manuaba (2000), beban kerja adalah sejumlah kegiatan atau tugas yang harus diselesaikan oleh pekerja dan jangka waktu tertentu yang mana dalam pelaksanaannya menurut kemampuan seorang individu baik segi kualitatif maupun segi kuantitatif.

2. Pengukuran Beban Kerja

Pengukuran beban kerja dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu satu tahun (Peraturan Menteri Dalam Negeri dalam Muskamal, 2010). Selain untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi, pengukuran beban kerja juga dilakukan untuk menetapkan jumlah jam kerja dan jumlah orang yang diperlukan dalam rangka menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu (Komaruddin, 1996).

Pengukuran beban kerja dapat dilakukan dalam berbagai prosedur, namun O'Donnell & Eggemeier (1986) telah

menggolongkan secara garis besar ada tiga kategori pengukuran beban kerja. Tiga kategori tersebut yaitu:

- a. Pengukuran subjektif, yakni pengukuran yang didasarkan kepada penilaian dan pelaporan oleh pekerja terhadap beban kerja yang dirasakannya dalam menyelesaikan suatu tugas. Pengukuran jenis ini pada umumnya menggunakan skala penilaian (rating scale).
- b. Pengukuran kinerja, yaitu pengukuran yang diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek-aspek perilaku/aktivitas yang ditampilkan oleh pekerja. Salah satu jenis dalam pengukuran kinerja adalah pengukuran yang diukur berdasarkan waktu. Pengukuran kinerja dengan menggunakan waktu merupakan suatu metode untuk mengetahui waktu penyelesaian suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja yang memiliki kualifikasi tertentu, di dalam suasana kerja yang telah ditentukan serta dikerjakan dengan suatu tempo kerja tertentu (Whitmore, 1987).
- c. Pengukuran fisiologis, yaitu pengukuran yang mengukur tingkat beban kerja dengan mengetahui beberapa aspek dari respon fisiologis pekerja sewaktu menyelesaikan suatu tugas/pekerjaan tertentu. Pengukuran yang dilakukan biasanya pada refleksi pupil, pergerakan mata, aktivitas otot dan respon-respon tubuh lainnya.

3. Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Hart dan Staveland dalam Tarwaka (2015), menjelaskan bahwa ada tiga faktor utama yang menentukan beban kerja yaitu tuntutan tugas, usaha dan performansi.

- a. Faktor tuntutan tugas (task demands). Argumentasi berkaitan dengan faktor ini adalah bahwa beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.
- b. Usaha atau tenaga (effort). Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat effort.
- c. Performansi. Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan tingkat performansi yang akan dicapai. Bagaimanapun juga, pengukuran performansi sendirian tidaklah akan dapat menyajikan suatu matrik beban kerja yang lengkap.

4. Indikator Beban Kerja

Adanya indikator Beban Kerja meliputi:

a. Target Yang Harus Dicapai

Mencakup besaran target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan seperti mendesain, mencetak, dan finishing yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

b. Kondisi Pekerjaan

Mencakup pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaan, seperti pengambilan keputusan dengan cepat.

c. Standar Pekerjaan

Mencakup kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

d. Organisasi Kerja

e. Lingkungan Kerja

2.1.5 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Mardiana (2012:15) Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Menurut Gouzali Saydam (2000:266) juga menyebutkan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja

yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Menurut Sihombing (2004:134) lingkungan kerja adalah faktor – faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat, kerja, kesesakandan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja. Sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan.

Jadi dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2. Jenis Lingkungan Kerja

Berdasarkan jenisnya, lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua macam, antara lain adalah:

a. Lingkungan kerja fisik

Semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupaun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu: a. lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya. b. lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya,

sirkulasi udara, kelembaban, temperature, pencahayaan, kebisingan, bau tidak sedap, bising, warna dan lain-lain.

b. Lingkungan kerja Non Fisik

Semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

3. Manfaat Lingkungan Kerja

Ishak dan Tanjung (2003) menyatakan, manfaat lingkungan kerja adalah terciptanya gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja menjadi tinggi. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat, yang berarti pekerjaan diselesaikan dengan standar yang benar dan skala waktu yang sudah ditetapkan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang berkaitan, dan tidak akan mengakibatkan begitu banyak pengawasan dan juga semangat juang yang tinggi.

4. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Siagian (2006:63) menyatakan untuk terciptanya lingkungan kerja yang baik terdapat beberapa hal yang harus menjadi perhatian antara lain:

- a. Bangunan tempat kerja
- b. Ruang kerja yang lega
- c. Ventilasi pertukaran udara

- d. Terdapat tempat-tempat ibadah keagamaan
- e. Terdapat sarana lingkungan khusus ataupun secara umum untuk karyawan menjadi nyaman dan mudah.

5. Aspek Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa aspek yang dijelaskan sebagai berikut

- a. Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- b. Tanggungjawab kerja, yaitu sejauh mana perkerja merasakan bahwa pekerja mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- c. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pemimpin sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
- d. Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik dinatara kelompok kerja yang ada.
- e. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yng baik, terbuka, dan lancer, baik antar teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

2.1.6 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Handoko, 2002).

Menurut Siagian (2011) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negatif tentang pekerjaannya. Sedangkan Menurut Badriyah (2015) kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.

Berdasarkan pengertian di atas dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan senang seseorang karyawan terhadap pekerjaan yang telah mereka kerjakan.

2. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

a. Faktor Psikologis

Faktor psikologis merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan.

b. Faktor Sosial

Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.

c. Faktor Fisik

Faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan karyawan, umur dan sebagainya.

d. Faktor Finansial

Faktor finansial merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

3. Meningkatkan Kepuasan Kerja

Ada beberapa cara dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yaitu:

- a. Menjadi pendengar yang baik, saat atasan melakukan hal ini, karyawan akan merasa dihargai karena bisa mencurahkan kesulitan yang dihadapi ketika bekerja, tidak hanya itu, anda juga bisa memberikan solusi terkait masalah yang dihadapi. Hal ini bisa meningkatkan komunikasi antar atasan dan bawahan.

b. Prioritaskan Kesehatan

Kesehatan merupakan hal penting. Berilah karyawan istirahat yang cukup ketika kondisi kesehatan mereka kurang baik. Ketika badan kurang sehat akan menurunkan produktivitas kerja, sehingga mengganggu kinerja perusahaan.

c. Reward Sangat Perlu

Reward tidak melulu soal gaji dan kenaikan pangkat, bisa juga memberikan tambahan jatah cuti atau liburan bersama tim. Penghargaan atasan pada bawahan soal kinerjanya sangat diperlukan karena bisa menaikkan motivasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian sejenis ini telah dilakukan sebelumnya dan merupakan penelitian terdahulu yang dirasa sangat penting dalam sebuah penelitian yang akan dilakukan. Beberapa penelitian terdahulu yang mendasari penelitian ini antara lain

2.2.1 Potale dan Uhing (2015)

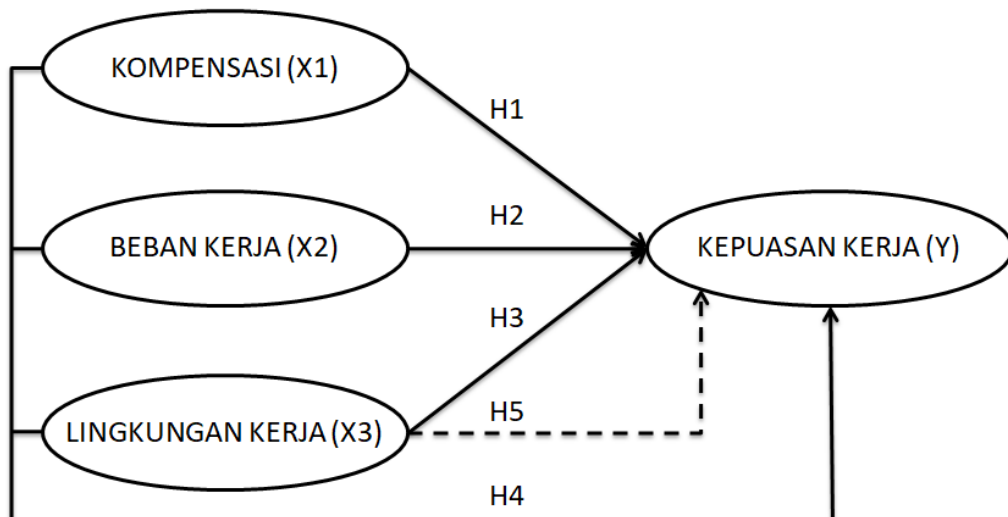
Penelitian yang dilakukan oleh Potale dan Uhing (2015) yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Stress Kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Sulut Cabang Utama Manado. Hasil penelitian ini adalah bahwa secara parsial kompensasi dan stress kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dan secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2.2.2 Pioh dan Tawas (2016)

Penelitian yang dilakukan oleh Pioh dan Tawas (2016) yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa. Hasil penelitian ini adalah secara parsial kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa.

2.3 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini berfokus pada Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja pada pabrik pupuk PT. Agrofarm Nusa Raya Ponorogo. Kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut ini.



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran (Hasil Analisis)

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang disusun oleh peneliti, yang kemudian akan diuji kebenarannya melalui konsep yang dapat dinilai benar atau salah jika menunjukkan pada suatu fenomena yang diamati dan diuji secara empiris. Berdasarkan pengertian diatas maka penelitian dapat mengajukan hipotesis sebagai berikut:

2.4.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Sastrohadiwiry (2011:125) mendefinisikan kompensasi sebagai imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran mereka demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Pemberian kompensasi yang layak dan sesuai dengan apa yang dikerjakan pekerja dapat memberikan dampak yang baik di perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Potale dan Uhing (2015) yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Stress Kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Sulut Cabang Utama Manado. Hasil penelitian ini adalah bahwa secara parsial kompensasi dan stress kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dan secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H1: Di Duga Kompensasi (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT. Agrofarm Nusa Raya Ponorogo.

2.4.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Manuaba (2000), Beban Kerja adalah sejumlah kegiatan atau tugas yang harus diselesaikan oleh pekerja dan jangka waktu tertentu yang mana dalam pelaksanaannya menurut kemampuan seorang individu baik segi kualitatif maupun segi kuantitatif.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Bagus dan Melati (2015) yang berjudul Pengaruh Beban kerja dan Stres kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Maxone Malang. Hasil penelitian ini adalah bahwa Beban Kerja secara signifikan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H3: Di Duga Beban kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT. Agrofarm Nusa Raya Ponorogo.

2.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Mardiana (2012:15) Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Menurut Gouzali Saydam (2000:266) juga menyebutkan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja

yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Hasil penelitian dari Pioh dan Tawas (2016) yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa menyimpulkan bahwa Lingkungan kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H2: Di Duga Lingkungan Kerja (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada PT. Agrofarm Nusa Raya Ponorogo.

2.4.4 Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Kompensasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Pada penelitian Potale dan Uhing (2015) menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Bagus dan Melati (2015) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal itu terkait dengan tugas yang diberikan atasan kepada bawahan dapat terselesaikan tepat waktu.

Hasil penelitian Pioh dan Tawas (2016) menyimpulkan bahwa Lingkungan kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dikarenakan suasana perusahaan yang kondusif membuat karyawan merasa nyaman. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H4: Di Duga Kompensasi (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Lingkungan

Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Agrofarm Nusa Raya Ponorogo.

2.4.5 Variabel Lingkungan Kerja Berpengaruh Dominan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Lingkungan Kerja merupakan faktor yang penting dalam penelitian, lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik yang kondusif tentunya akan dapat mempengaruhi tingkat kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan juga lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan.

Hasil penelitian dari Sitinjak (2018) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tanggerang Selatan. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H5: Diduga Variabel Lingkungan Kerja (X_2) yang paling dominan

pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Agrofarm Nusa Raya Ponorogo.