

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

###### 2.2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebelum menjelaskan definisi dari manajemen sumber daya manusia, di sini akan membahas tentang manajemen terlebih dahulu. “Manajemen yaitu suatu seni dan ilmu dalam perencanaan, pengoordinasian/organisasian, pengarahan, dan pengawasan dari pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

*“Snell & Bohlender (2014) defines human resource management is the process of managing human talent to achieve an organizations objective”*. Snell & Bohlender (2014) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses mengelola bakat seseorang untuk mencapai tujuan organisasi.

Definisi di atas berarti manajemen hanya dapat dilaksanakan dengan bantuan orang lain untuk mencapai tujuannya, dan tujuan tersebut dapat dicapai tidak hanya dilakukan sendiri. Oleh karena itu, makin banyak kita melibatkan orang lain dalam pencapaian tujuan, maka makin besarlah peranan manajemen” (Umi Farida, 2015)

“Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan

masyarakat” (Pandi Afandi, 2018). Manajemen sumber daya manusia pasti selalu dibutuhkan oleh setiap perusahaan, baik itu perusahaan kecil, maupun perusahaan besar karena, peranan manajemen sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan sangatlah besar. Menurut Handoko (2014), “Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat”.

#### **2.2.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

(Umi Farida, 2015) Secara garis besar fungsi MSDM sendiri terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut:

1. Fungsi Manajemen yang terdiri dari :
  - a. Perencanaan
  - b. Pengorganisasian
  - c. Pengarahan
  - d. Pengawasan
2. Fungsi Operasional yang terdiri dari :
  - a. Pengadaan sumber daya manusia
  - b. Pengembangan sumber daya manusia
  - c. Pemberian kompensasi sumber daya manusia
  - d. Pengintegrasian sumber daya manusia
  - e. Pemeliharaan sumber daya manusia

f. Pemutusan hubungan kerja

Tujuan dari implementasi fungsi-fungsi MSDM tersebut secara umum yaitu meningkatkan kontribusi yang produktif dari SDM yang ada organisasi melalui cara yang strategik, etis dan secara sosial dapat dipertanggungjawabkan. Ini berarti manajer SDM dalam menjalankan fungsi-fungsi MSDM tersebut harus memandang karyawan sebagai *partner* dan tidak semata-mata menggunakan tenaganya.

Adapun fungsi-fungsi manajemen menurut Dale Yoder dalam Malayu S.P. Hasibuan (2017):

*1. Staffing*

*a. recruitment*

*b. selection*

*c. placement*

*2. Employee, Development and Training*

*3. Labour Relation*

*4. Wages and Salary Administration*

*5. Employee, Benefit and Service.*

*6. Research including the maintenance of Record.*

Definisi diatas dapat disimpulkan bahwa fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia yaitu menerapkan dan mengelola sumber daya manusia secara tepat untuk organisasi atau perusahaan agar dapat berjalan efektif, guna mencapai tujuan yang telah dibuat,

serta dapat dikembangkan dan dipelihara agar fungsi organisasi dapat berjalan secara seimbang dan efisien.

### 2.2.2 Pengertian Motivasi

Sutrisno (2013) mengemukakan motivasi adalah “faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”. Mangkunegara (2012) juga mengemukakan motivasi adalah “kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”.

Motivasi (Hasibuan, 2011) berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya.

(Farida, 2016) Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi adalah “hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal”. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan.

### 2.2.2.1 Jenis-jenis Motivasi

Ranupandojo dan Husnan (2009) membagi motivasi menjadi dua jenis, yaitu:

#### 1. Motivasi Positif (Insentif positif)

Motivasi positif mempengaruhi karyawan agar menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan perusahaan dengan cara memberikan reward atau penghargaan atas kinerjanya.

#### 2. Motivasi Negatif (insentif negatif)

Motivasi negatif mempengaruhi karyawan agar mau menjalankan pekerjaan yang sesuai keinginan perusahaan tetapi dengan menggunakan ancaman atau sistem *punishment* untuk memaksa karyawan melakukan sesuatu pekerjaan atau mengurangi gaji yang diterimanya.

Jenis pertama motivasi positif memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah, mungkin berwujud tambahan uang, penghargaan, memberikan promosi, menciptakan kondisi kerja yang nyaman. Pada jenis yang kedua apabila seseorang tidak melakukan sesuatu yang kita inginkan, maka kita akan memberitahukan bahwa ia mungkin akan kehilangan sesuatu, bisa kehilangan pengakuan, uang atau mungkin jabatan, (Farida, 2016).

### 2.2.2.2 Teori Motivasi

Terdapat beberapa teori yang mengemukakan tentang motivasi dalam Sutrisno (2013). Beberapa teori tersebut antara lain sebagai berikut:

#### 1. Teori Kepuasan

Teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu.

#### 2. Teori Motivasi Konvensional

Teori ini dipelopori oleh F. W. Taylor yang memfokuskan pada anggapan bahwa keinginan untuk pemenuhan kebutuhannya merupakan penyebab orang mau bekerja keras. Seseorang akan mau berbuat atau tidak berbuat didorong oleh ada atau tidak adanya imbalan yang akan diperoleh yang bersangkutan.

#### 3. Teori Hierarki

Teori ini dipelopori oleh Maslow yang mengemukakan bahwa kebutuhan manusia dapat diklasifikasikan ke dalam lima hierarki kebutuhan sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis (*physiological*) merupakan kebutuhan berupa makan, minum, perumahan, dan pakaian.
- b. Kebutuhan rasa aman (*safety*) merupakan kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan.

- c. Kebutuhan hubungan sosial (*affiliation*) merupakan kebutuhan untuk bersosialisasi dengan oranglain.
- d. Kebutuhan pengakuan (*esteem*) merupakan kebutuhan akan penghargaan prestisediri.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization*) merupakan kebutuhan puncak yang menyebabkan seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan dirisendiri.

#### 4. Teori MotivasiPrestasi

Teori ini dipelopori oleh David McClelland, yaitu:

- a. *Need for achievement* adalah kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang.
- b. *Need for affiliation* adalah kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan oranglain.
- c. *Need for power* adalah kebutuhan untuk menguasai dan memengaruhi terhadap oranglain.

#### 2. Teori Model danFaktor

Teori dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu:

- a. Faktor pemeliharaan (*maintenance factor*) berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman, dan kesehatan.
- b. Faktor motivasi (*motivation factor*) merupakan pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri (intrinsik) antara lain

kepuasan kerja, prestasi yang diraih, peluang untuk maju, pengakuan orang lain, kemungkinan pengembangan karier, dan tanggungjawab.

### **2.2.2.3 Indikator Motivasi**

Indikator-indikator motivasi yang digunakan dalam penelitian Regi Pratama & Nurbudiawati (2016), adalah:

1. Pemberian penghargaan
2. Komunikasi yang baik
3. Kebebasan berpendapat

### **2.2.3 Pengertian Lingkungan Kerja**

Keadaan lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hal itu merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami gangguan, karena lingkungan kerja sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Menurut Sedarmayati (2011) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan agar tercipta suatu kepuasan kerja guna meningkatkan kinerja. Pada umumnya karyawan menghendaki tempat kerja menyenangkan, aman dan cukup tenang. Udara yang selalu segar dan

kerja yang menyenangkan, berarti pula menimbulkan perasaan puas dikalangan pekerja. Sehingga dengan cara demikian dapat dikurangi atau dihindari pemborosan waktu dan biaya, merosotnya kesehatan karyawan dan banyaknya kecelakaan kerja.

Lingkungan kerja merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, dimana lingkungan kerja merupakan potret realitas keadaan di dunia kerja yang terus berkembang, serta ditempat kerja dapat memberikan gambar mengenai hari ke hari kehidupan karyawan yang datang untuk bekerja, datang bersama-sama untuk tujuan yang sama, melaksanakan pekerjaan mereka, dan hidup dalam kerangka aturan dan peraturan perusahaan (Bhattacharya, 2012).

Kepuasan kerja karyawan di perusahaan dikatakan tinggi apabila karyawan mudah mendapatkan informasi yang dibutuhkannya untuk melakukan pekerjaan serta nyaman terhadap kondisi di sekitar lingkungan kerjanya (Nugroho, 2013). Sebagian besar lingkungan kerja yang baik dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja serta berhubungan positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja ada untuk semua jenis kelompok pekerjaan, namun lingkungan fisik dan non fisik merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja selain kompensasi, promosi jabatan serta karakteristik dari pekerjaan yang bersangkutan (Sardzoska, 2012).

Sementara itu, menurut Fieldman oleh penelitian Nasution dan Rodhiah dalam (Jurnal Manajemen, 2008) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi yang pembentukannya terkait dengan kemampuan manusia. Berdasarkan definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah sebuah hal yang berada disekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas, kondisi kerja, hubungan karyawan didalam perusahaan dan kepuasan kerja karyawan tersebut.

Dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

### **2.2.3.1 Jenis lingkungan kerja**

Menurut Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu :

1. Lingkungan tempat kerja/Lingkungan kerja fisik (*physical working environment*)

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori yakni:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti : ruang kerja, meja, kursi, dan sebagainya).
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain).

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai sifat dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar untuk memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2. Suasana kerja/Lingkungan non fisik (*Non-physical working environment*)

Lingkungan kerja non fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Pengertian lingkungan non fisik telah dikemukakan oleh beberapa ahli, diantaranya:

Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa, Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Hubungan kerja dibagi menjadi dua:

a. Hubungan kerja antar pegawai

Hubungan kerja antar pegawai sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan, terutama bagi pegawai yang bekerja secara berkelompok, apabila terjadi konflik yang timbul dapat memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja pegawai. Hubungan kerja yang baik antara yang satu dengan yang lain dapat meningkatkan semangat kerja bagi pegawai, di mana mereka saling bekerja sama atau saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

b. Hubungan kerja antar pegawai dengan pimpinan

Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi pegawai dalam melaksanakan aktivitas. Sikap yang bersahabat, saling menghormati perlu dalam hubungan antar atasan dengan bawahan untuk kerjasama

dalam mencapai tujuan perusahaan. Sikap bersahabat yang diciptakan atasan akan menjadikan pegawai lebih betah untuk bekerja dan dapat menimbulkan semangat kerja bagi pegawai. Pada perusahaan sikap pemimpin antara pegawainya saling menghormati agar dapat memajukan perusahaan.

Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horizontal). Penerapan hubungan pekerjaan yang baik antar karyawan akan terlihat pada suasana kerja yang:

1. Tidak terdapat konflik antar karyawan
2. Setiap karyawan bersemangat dan bergairah dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugasnya.
3. Setiap masalah dapat diselesaikan dengan penuh kekeluargaan.
4. Pelaksanaan pekerjaan diliputi oleh suasana santai dan keakraban, bukan suasana yang mencekam penuh ancaman.
5. Adanya saling menghargai dan percaya antar karyawan.

### **2.2.3.2 Indikator Lingkungan Kerja**

Adapun indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009) adalah :

1. Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing

2. Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperatur di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

3. Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

4. Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

5. Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara suatu pegawai dengan pegawai lainnya. Juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi, lemari, dan sebagainya.

6. Kemampuan bekerja

Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

#### 7. Hubungan pegawai dengan pegawai

Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang di embannya.

Sedangkan dimensi dan indikator lingkungan kerja menurut (Pandi Afandi, 2018) yaitu sebagai berikut :

##### a. Dimensi warna, dengan indikator sebagai berikut :

1. Tata warna
2. Dekorasi

##### b. Dimensi suara, dengan indikator sebagai berikut :

1. Bunyi music
2. Bunyi mesin pabrik, bengkel

##### c. Dimensi udara, dengan indikator sebagai berikut :

1. Suhu udara
2. Kelembaban udara

##### d. Dimensi pencahayaan, dengan indikator sebagai berikut :

1. Lampu penerangan tempat kerja
2. Jendela tempat kerja

#### 2.2.4 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas prestasinya dalam melaksanakan tugas (Kadar Nurjaman, 2014). Setiapperusahaan harus adil dalam memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerjayang diterima karyawan.

Menurut Sihotang (2015), kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan manajer, baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan. Sedangkan menurut Garry Dessler dalam Subekhi (2012), kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan.

Beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan pada karyawan tidak hanya berbentuk uang, tetapi dapat berupa barang dan jasa pelayanan. Kompensasi diberikan kepada setiap karyawan yang telah bekerja dalam suatu perusahaan sebagai timbal balik atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut. Tingkat kompensasi yang diberikan dapat mempengaruhi kepuasan kerja dalam meningkatkan produktivitas.

Semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik lagi. Jika kompensasi yang diberikan rendah, kepuasan kerja akan menurun karena karyawan merasa kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban pekerjaannya.

#### **2.2.4.1 Klasifikasi Kompensasi**

Davis dan Werther (Marwansyah 2014) mengelompokkan kompensasi ke dalam dua bentuk umum, yaitu:

1. Kompensasi langsung; yang terdiri atas gaji dan upah pokok,

dan insentif dan bagi hasil.

2. Kompensasi tidak langsung; yang berbentuk program kesejahteraan dan pelayanan. Kompensasi tidak langsung dapat dikelompokkan ke dalam dua jenis: yang disediakan secara sukarela oleh pengusaha/

Mondy dan Noe (Marwansyah 2014) membagi kompensasi ke dalam kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial. Kompensasi finansial terdiri atas kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung.

- a. Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran yang diterima oleh seseorang dalam bentuk upah, gaji, bonus, dan komisi.
- b. Kompensasi finansial tidak langsung atau *benefits* meliputi semua bentuk balas jasa finansial yang tidak termasuk ke dalam kompensasi finansial langsung, seperti tunjangan-tunjangan, asuransi, bantuan sosial karyawan, dan sebagainya.

Kompensasi non-finansial mencakup berbagai bentuk kepuasan yang diterima oleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau yang berupa lingkungan psikologis dan/ atau lingkungan fisik tempat seseorang bekerja. Ada dua bentuk kompensasi pegawai, yaitu bentuk langsung yang merupakan upah dan gaji, bentuk kompensasi yang tak langsung yang merupakan pelayanan dan keuntungan.

### 2.2.4.2 Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2014) tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

#### 1. Ikatan Kerja Sama

Pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/ majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

#### 2. Kepuasan Kerja

Balas jasa kepada karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status social, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

#### 3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

#### 4. Motivasi

Apabila balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

#### 5. Stabilitas Karyawan

Program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.

#### 6. Disiplin

Pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

#### 7. Pengaruh Serikat Buruh

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

#### 8. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan. Dari tujuan kompensasi di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan pemberian kompensasi adalah untuk memberikan kepuasan kepada semua pihak, memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, menaati semua peraturan yang berlaku, dan perusahaan dapat memperoleh laba.

### 2.2.4.3 Indikator Kompensasi

Berdasarkan penjelasan jenis Kompensasi di atas dapat disimpulkan pengukuran kompensasi ini dapat menggunakan indikator sebagai berikut :

1. Gaji, yaitu gaji yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang mereka lakukan.
2. Tunjangan, yaitu sesuatu yang didapatkan oleh karyawan berupa tambahan penghasilan ataupun jaminan kesehatan.
3. Insentif, adalah tambahan penghasilan berupa bonus, komisi, dan lain sebagainya.
4. Penghargaan (*Reward*), adalah sebuah pemberian non finansial oleh perusahaan kepada karyawan sebagai wujud balas jasa atas pekerjaan yang telah mereka lakukan.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang sudah pernah dilakukan sebelumnya. Berikut adalah penelitian terdahulu yang menyangkut dengan materi pada penelitian ini.

Beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan landasan, berkaitan dengan kepuasan kerja, lingkungan kerja, kompensasi, Turnover Intention dan lama yaitu :

1. Retno Khikmawati (2015) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Pramuniaga di PT Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta”.

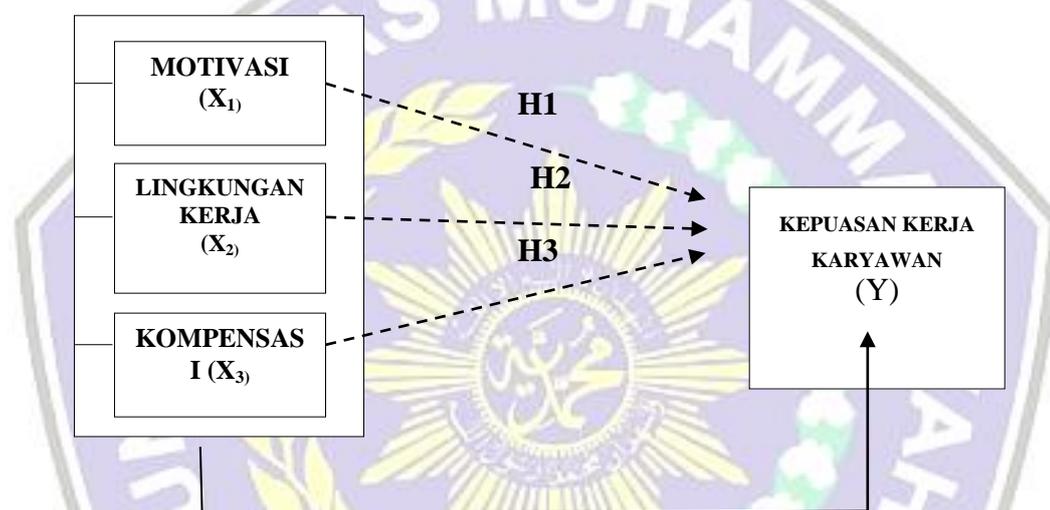
Penelitian tersebut dilakukan di PT Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta. Populasi yang digunakan pada penelitian tersebut berjumlah 300 orang dan sampel penelitian 125 sampel. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja masing-masing berpengaruh signifikan negatif terhadap *Turnover Intention*.

2. Putu Agus dkk (2014) melakukan penelitian dengan judul “Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi Keluar Karyawan”. Penelitian ini dilakukan di Bali Dynasty Resort. Populasi penelitian ini adalah 382 orang dan menggunakan sampel sebanyak 79 sampel. Hasil penelitian ini menunjukkan Stres Kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap turnover intention dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap *Turnover Intention*. Komitmen organisasi juga terbukti memediasi hubungan antara stress kerja dan kepuasan kerja dengan intensitas keluar karyawan secara parsial.
3. Sigi Ansyar (2015) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan Warung Kopi Mato dan Secangkir Jawa di Yogyakarta”. Penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 30 orang. Penelitian tersebut dilakukan di Warung Kopi Mato dan Secangkir Jawa yang berada di Yogyakarta. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* secara parsial.

Kompensasi diketahui memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap *Turnover Intention* karyawan.

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan pustaka dapat diperjelas melalui variabel motivasi, lingkungan kerja, dan sikap konsumen terhadap keputusan pembelian dengan minat beli sebagai variabel intervening, secara skematis digambarkan seperti pada gambar 2.1 berikut ini :



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

### 2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2015), hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah pada suatu penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

#### 1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Ho<sub>1</sub>: Tidak terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kepuasan Kerja Karyawan di Rumah Sakit Paru Manguharjo Kota Madiun.

Ha<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh Motivasi terhadap kepuasan Kerja Karyawan di Rumah Sakit Paru Mangharjo Kota Madiun.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan

Ho<sub>2</sub>: Tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja Karyawan di rumah sakit paru Mangharjo kota Madiun

Ha<sub>2</sub>: Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja Karyawan di rumah sakit paru Mangharjo kota Madiun.

3. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja Karyawan

Ha<sub>3</sub> : Tidak terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap Kepuasan kerja Karyawan di rumah sakit paru Mangharjo Kota Madiun

Ho<sub>3</sub>: Terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap Kepuasan kerja Karyawan di rumah sakit paru Mangharjo Kota Madiun.

4. Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Ha<sub>4</sub>: Tidak terdapat pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada rumah sakit paru mangharjo Kota Madiun.

Ho<sub>4</sub>: terdapat pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada rumah sakit paru mangharjo Kota Madiun.