

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebelum menjelaskan tentang manajemen sumber daya manusia, akan dijelaskan terlebih dahulu mengenai definisi manajemen. Manajemen ialah seni dan ilmu dalam perencanaan, pengoordinasian /pengoordinasian, pengarahan, dan pengawasan dari pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Umi Farida, 2017). Menurut Luther Gulick yang dikutip (T. Hani Handoko 2011) mendefinisikan manajemen sebagai suatu bidang ilmu pengetahuan / *science* yang berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja bersama untuk mencapai tujuan dan membuat system kerjasama ini lebih bermanfaat bagi manusia.

Dengan definisi tersebut 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 mencapai tujuan, maka makin besarlah peranan manajemen. (Umi Farida, 2017).

Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan yang khas terhadap manajemen tenaga kerja yang berusaha mencapai keunggulan kooperatif melalui pengembangan strategi dari tenaga kerja yang mampu dan memiliki komitmen tinggi dengan tantangan kultur yang integrated,

structural, dan teknik personil” Stroezy dalam Umi Farida (2017). Perusahaan atau organisasi pasti membutuhkan manajemen sumber daya manusia itu sendiri sangatlah besar. Menurut I Komang Aardana (2012), manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemanfaatan sumberdaya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.

b. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut (Umi Farida,2017) :

1. Fungsi manajemen yang terdiri dari

a. Perencanaan

Menentukan terlebih dahulu apa yang akan dilakukan/program sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

b. Pengorganisasian

Perlu dibuat organisasi untuk melaksanakannya, organisasi disini merupakan suatu alat untuk mencapai tujuan.

c. Pengarahan

Melaksanakan pekerjaan tersebut yaitu dengan jalan memberikan perintah, saran saran sehingga apa yang telah direncanakan dapat dilaksanakan secara efisien dan efektif.

d. Pengawasan

Mengamati dan membandingkan pelaksanaan dengan rencana dan mengoreksi apabila terjadi penyimpangan atau kalau perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.

2. Fungsi operasional yang terdiri dari :

a. Pengadaan Sumber Daya Manusia

Pengadaan SDM atau memperoleh jumlah dan jenis karyawan yang tepat untuk mencapai organisasi.

b. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan ini dilakukan untuk meningkatkan keterampilan lewat latihan (training) dan pendidikan yang diperlukan untuk dapat menjalankan tugas dengan baik.

c. Pemberian Kompensasi Sumber Daya Manusia

Fungsi ini dapat diidentifikasi sebagai hadiah yang adil dan layak untuk karyawan. Pemberian kompensasi berhubungan dengan evaluasi atau penilaian prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan.

d. Pengintegrasian Sumber Daya Manusia

Integrasi ini menyangkut penyesuaian keinginan daripada individu dengan keinginan organisasi dan masyarakat.

e. Pemeliharaan Sumber Daya Manusia

Fungsi ini mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada. Kepedulian akan dititik beratkan pada pemeliharaan kondisi fisik dari karyawan (kesehatan dan keselamatan).

f. **Pemutusan Hubungan Kerja Sumber Daya Manusia**

Fungsi ini penuh dengan tantangan karena karyawan akan meninggalkan perusahaan walaupun habis masa kerjanya. Oleh karena itu menjadi tanggung jawab perusahaan untuk memenuhi kebutuhan tertentu yang timbul akibat dilakukan tindakan pemutusan hubungan kerja.

Tujuan dari penerapan fungsi -fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia tersebut secara umum adalah meningkatkan kontribusi yang produktif dari sumber daya manusia yang ada organisasi melalui cara yang strategis, etis dan secara sosial dapat dipertanggung jawabkan. Ini berarti sumber daya manusia dalam menjalankan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut harus memandang karyawan sebagai partner dan tidak semata mata menggunakan tenaganya.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan Sutarto (2012). Menurut Hasibuan (2011) pemimpin adalah seorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai satu tujuan.

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas seseorang untuk mempengaruhi

individu maupun kelompok untuk mau melakukan kegiatan kerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama.

b. Kriteria Seorang Pemimpin

Menurut Farida dan Hartono (2016) dalam hal itu seorang pemimpin harus memiliki kriteria sebagai berikut:

1. Watak yang baik karakter, budiluhur, moral)
2. Intelegansi yang tinggi (kecerdasan)
3. Kesiapan lahir batin
4. Kedewasaan sosial dan hubungan social yang luas (social maturity and breadth) pemimpin cenderung mempunyai emosi yang stabil dan dewasa (matang) serta mempunyai kegiatan-kegiatan dan perhatian yang luas.
5. Motivasi diri dan dorongan dan berprestasi
Pemimpin secara relatif mempunyai motivasi dan dorongan berprestasi yang tinggi.
6. Sikap-sikap hubungan manusiawi
Seorang pemimpin yang sukses akan mengakui harga diri dan berorientasi kepada karyawan.

c. Indikator Kepemimpinan

Menurut Veitzhal Rivai (2012) mengemukakan bahwa seseorang pemimpin dalam mengimplementasikan kepemimpinannya harus mampu secara dewasa melaksanakan kedewasaan terhadap instansi atau organisasinya, kepemimpinan dibagi kedalam lima dimensi dan sembilan indikator, yaitu:

1. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik
 - a. Membina kerjasama dan hubungan baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing
 - b. Kemampuan seorang pemimpin dalam memotivasi bawahannya
2. Kemampuan yang efektivitas
 - a. Mampu menyelesaikan tugas diluar kemampuan
 - b. Hadir tepat waktu dan tidak terlambat
3. Kepemimpinan yang partisipatif
 - a. Pengambilan keputusan secara musyawarah
 - b. Dapat menyelesaikan masalah secara cepat
4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu
 - a. Bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi
 - b. Mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target
5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang
 - a. Tanggung jawab seorang pemimpin dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri dan mana yang harus ditangani secara kelompok
 - b. Memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2013) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Dessler dalam Subehki (2012) kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Kompensasi merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia untuk alat penarik, pemeliharaan dan kelancaran dalam sebuah tujuan organisasi atau perusahaan. Kompensasi merupakan hal yang penting dalam suatu organisasi. Kompensasi diperlukan organisasi dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi memiliki peran dalam memberi semangat lebih kepada karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Melalui kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, karyawan diharapkan dapat meningkatkan gairah dan kepuasan kerja para karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik dan harapan antara karyawan dan perusahaan dapat terwujud secara bersama.

Jadi berdasarkan pengertian di atas secara umum dapat dikatakan bahwa kompensasi itu merupakan balas jasa yang diterima oleh karyawan sehubungan dengan pengorbanan yang telah diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi ini bisa diberikan langsung berupa

uang maupun tidak langsung berupa uang dari perusahaan ke karyawannya.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Hasibuan (2012) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja.

Jika pencarian kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar.

2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan.

Bila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar, tetapi sebaliknya jika kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3. Serikat Buruh / Organisasi Karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh, maka tingkat kompensasi semakin besar, sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh, maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan tinggi, maka kompensasi akan semakin besar, sebaliknya apabila produktivitas kerjanya buruk serta rendah kompensasinya kecil.

5. Perintah dan Undang-Undang Kepres.

Perintah dengan undang-undang kepres besarnya batas upah / balas jasa minimum. Penetapan perintah ini sangat penting supaya pengusaha jangan sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan karena perintah berkewajiban untuk melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

c. Indikator Kompensasi

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Menurut Hasibuan (2012) mengemukakan secara umum ada beberapa indikator kompensasi yaitu :

1. Gaji

Balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukan sebagai seorang karyawan yang memberi sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan bersama

2. Upah

Imbalan financial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyak pelayanan yang diberikan

3. Insentif

Imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawannya karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan

4. Tunjangan

Dapat berupa menghimpun potongan gaji, kombinasi adangan dana perusahaan, menghubungkan dana pensiun dengan asuransi, dan

pembayaran dapat dilakukan dengan cara bulanan , dibayarkan secara sekaligus kombinasi diantara keduanya

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Sedarmayanti, 2013) lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangatlah penting untuk diperhatikan, dikarenakan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang kurang optimal atau tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan, namun jika suatu lingkungan dikatakan kondusif, maka kinerja karyawan akan meningkat. Apabila karyawan didalam suatu perusahaan melaksanakan kegiatan secara sehat, aman, dan nyaman artinya kondisi lingkungan kerja di perusahaan baik.

Lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas fisik dan non fisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang segar, nyaman dan memenuhi standart kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja non fisik yang meliputi keramahan sikap para karyawan, sikap saling menghargai diwaktu berbeda pendapat, dan lain sebagainya adalah syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran karyawan yang

akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus menerus (Umi Farida 2015)

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting terhadap semangat kerja para karyawan, tetapi tidak bisa dipungkiri bahwa banyak perusahaan yang kurang memperhtikannya.

b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Mangkunegara (2013) adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas.

Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja fisik diantaranya penerangan, temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis bau-bauan, tata warna, dekorasi, musik, serta keamanan Sedarmayanti (2011).

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan atau hubungan vertikal serta hubungan antar sesama karyawan atau hubungan horizontal (Sedarmayanti,2013).

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Umi Farida, 2015), faktor-faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja serta besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja yaitu:

1. Pewarnaan
2. Kebersihan
3. Pertukaran udara
4. Penerangan
5. Musik
6. Keamanan
7. Kebisingan
8. Keramahan
9. Saling menghargai

d. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja baik secara fisik dan non fisik menurut Sedarmayanti dalam Budianto dan Amelia (2015) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

2. Suhu udara

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

3. Kebisingan

Kebisingan adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

4. Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruang yang dipakai untuk bekerja.

5. Ruang gerak yang diperlukan

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

6. Rasa aman

Suatu kondisi yang dapat membuat perasaan aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

7. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya

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

5. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Seorang karyawan dalam bekerja merasa kebutuhannya sudah terpenuhi dan timbul kepuasan kerja yang timbul dari dalam diri mereka. Kepuasan merupakan salah satu elemen penting dalam suatu organisasi. Menurut Sutrisno (2010) kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, serta hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Menurut Mangkunegara (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Berdasarkan uraian diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi dimana perasaan seseorang mengenai pekerjaannya berdasarkan apa yang diperoleh sesuai dengan yang diinginkan baik dari lingkungan kerjanya maupun hubungan dengan rekan kerja.

b. Pentingnya Kepuasan Kerja Bagi Karyawan

Pentingnya kepuasan kerja bagi karyawan berpengaruh baik dari internal maupun eksternal sebagai berikut:

1. Disiplin, ketika karyawan telah merasa puas dalam kerjanya maka akan muncul rasa kesadaran atas perilakunya. Mereka akan berusaha meminimalisir pelanggaran dengan harapan akan berlanjut pada perilaku-perilaku dimasa yang akan datang.

2. Absensi yang baik, karyawan yang mendapatkan rasa puas dalam bekerja cenderung memperhatikan kehadiran tepat waktu dan tidak mangkir dalam absensinya.
3. Berkurangnya turnover, kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi proporsi pegawai lebih lama bertahan. Hal ini pastinya juga akan meminimalisir biaya pengeluaran dari perusahaan.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sutrisno (2014) dalam Astuti dan Iskandar (2015) sebagai berikut:

1. Faktor psikologis, merupakan faktor dari dalam jiwa yang meliputi ketentraman, kenyamanan, ketenangan, sikap dalam bekerja, bakat, dan skill.
2. Faktor sosial merupakan faktor bagaimana bersosialisasi dengan sesama rekan kerja maupun atasan dalam lingkungan kerja.
3. Faktor finansial, merupakan faktor yang dibutuhkan setiap karyawan meliputi gaji, imbalan, jaminan, kesejahteraan, tunjangan maupun fasilitas-fasilitas yang di dapat dari tempat kerja.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge dalam Hertanto (2017) indikator kepuasan kerja anatar lain:

1. Kepuasan terhadap pekerjaan

Kepuasan ini tercapai bilamana pekerjaan seorang karyawan sesuai dengan minat dan kemampuan karyawan itu sendiri.

2. Kepuasan kerja terhadap imbalan

Dimana karyawan merasa gaji atau upah yang diterimanya sesuai dengan beban kerjanya dan seimbang dengan karyawan dengan karyawan lain yang bekerja di organisasi itu.

3. Kepuasan terhadap supervisi/atasan

Karyawan merasa memiliki atasan yang mampu memberikan bantuan teknis dan motivasi.

4. Kepuasan terhadap rekan kerja

Karyawan merasa puas terhadap rekan-rekan kerjanya yang mampu memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial.

5. Kesempatan promosi

Kemampuan untuk meningkatkan posisi jabatan pada struktur organisasi.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

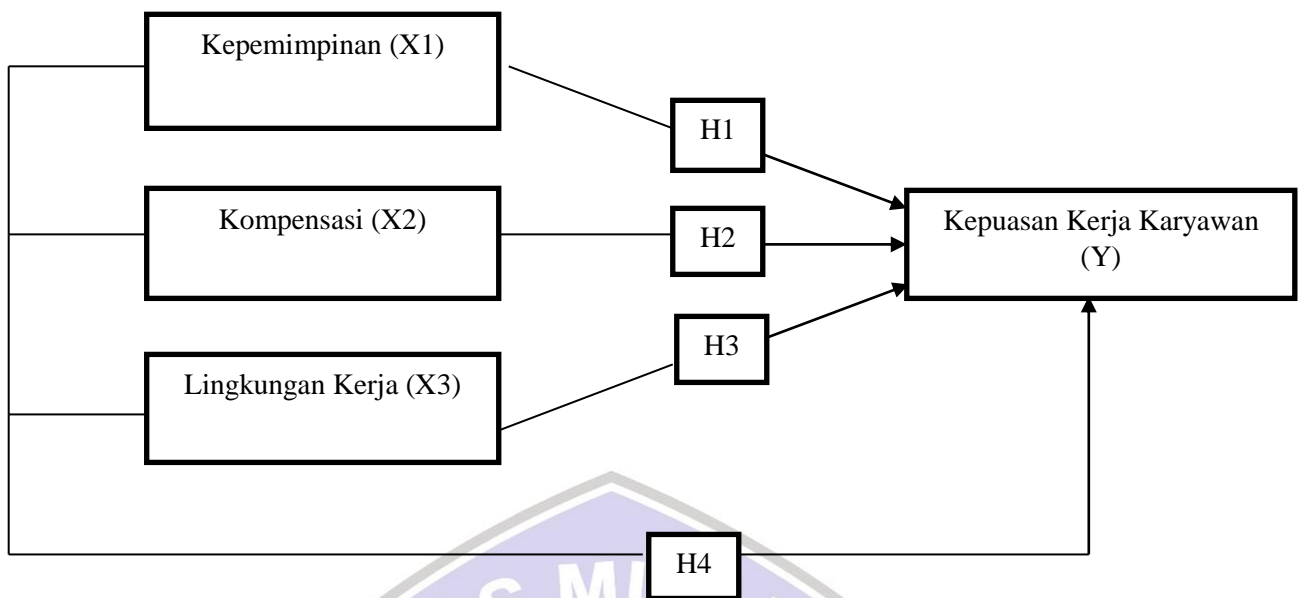
No	Pengarang	Judul	Kesimpulan
1.	Made Suprpta, Desak Ketut Sintaasih, dan I Gede Riana (2015)	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali)	Berdasarkan pembahasan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Nurmin Arianto (2018)	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja dan	Terjadi hubungan positif antara kepemimpinan dan kepuasan kerja

		Kepuasan Kerja	dimana semakin baik pemimpin Karyawan Pada PT. Gada Rajawali Dunia	maka semakin puas karyawan terhadap kepemimpinan.
3.	Akhwanul Akmal, Ida Tamini (2015)	Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gayamakmur Mobil Medan	Kompensasi Berdasarkan penelitian ini kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pegawai bagian SDM & umum Gayamakmur Mobil Medan	
4.	Citha Agathanisa dan Arif Partono Prasetio (2018)	Pengaruh Terhadap Kerja Indogrosir Samarinda	Kompensasi Kepuasan Karyawan kerja karyawan Indogrosir Samarinda memiliki hasil pengaruh positif.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kebijakan pemberian kompensasi dan kondisi kepuasan kerja karyawan Indogrosir Samarinda memiliki hasil pengaruh positif.
5.	Lulu Novena Sitinjak (2018)	Pengaruh Kerja Kepuasan Karyawan Karyawan Pt. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan)	Lingkungan Terhadap Kerja (Studi Pada Karyawan Pt. Mitra Pinasthika Mustika Rent	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent.
6.	Yuliyah Ahmad, Bernhard Tewal, Rita N. Taroreh (2019)	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado	Stres Kerja, dan simultan stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado.	Hasil menunjukkan bahwa secara
7.	Putu Indah Afsari Dewi (2017)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Pemberdayaan	Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan	1. Kepemimpinan berpengaruh

Pegawai Terhadap	terhadap komitmen pegawai.
Kepuasan Kerja Dan	2. Kepemimpinan berpengaruh
Komitmen Pegawai Pada	negatif dan tidak signifikan
PDAM Tirta Mangutama	terhadap
Kabupaten Badung	kepuasan kerja pegawai.
	3. Pemberdayaan pegawai
	berpengaruh positif dan signifikan
	terhadap kepuasan kerja pegawai.
	4. Pemberdayaan pegawai
	berpengaruh tidak signifikan
	terhadap komitmen pegawai
	dikarenakan kepuasan kerja
	merupakan variabel mediasi penuh
	diantara keduanya.
	5. Kepuasan kerja berpengaruh
	positif dan signifikan terhadap
	komitmen pegawai.

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir merupakan sintesa tentang hubungan dengan antara variabel yang di susun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan (Sugiono, 2016). Peran sumber daya manusia sangat penting bagi sebuah perusahaan harus lebih memperhatikan kemampuan para karyawannya. Kinerja yang tinggi penting untuk sebuah perusahaan meningkatkan mutu dan produktivitas. Agar kinerja para karyawan meningkat, tentu perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja, kompensasi, dan juga kepemimpinan dimana faktor-faktor tersebut mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kerangka pemikiran pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Keterangan :

- X1 : Kepemimpinan
- X2 : Kompensasi
- X3 : Lingkungan kerja
- Y : Kepuasan Kerja Karyawan

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2016). Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Kidung Konveksi Prajekan Sukorejo Ponorogo

Menurut Hasibuan (2011) pemimpin adalah seorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam

mencapai satu tujuan. Berdasarkan pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas seseorang untuk mempengaruhi individu maupun kelompok untuk mau melakukan kegiatan kerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama.

Menurut penelitian tedahulu yang dilakukan oleh Made Suprpta, Desak Ketut Sintaasih, dan I Gede Riana (2015) menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Sasongko (2008) apabila pimpinan mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat, maka karyawan akan merasa puas yang pada akhirnya mampu memperbaiki kinerja mereka kearah lebih produktif.

H1 : Diduga Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Kidung Konveksi Prajekan Sukorejo Ponorogo

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Kidung Konveksi Prajekan Sukorejo Ponorogo

Menurut Mangkunegara dalam (Retnoningsih, sunuharjo, dan Ruhana, 2016) kompensasi yang diberikan kepada karyawan atau pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan hasil kerja karyawan. Menurut (Hartatik,2014) kompensasi mencakup balas jasa finansial dan non finansial. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun secara tidak langsung berupa penghargaan (non finansial). Menurut (Mulyadi, 2015) kompensasi adalah setiap bentuk yang diberikan kepada seluruh

karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang di berikan kepada perusahaan/organisasi.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gappuraning Rahayu dan Eigis Yani Pramularso (2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pegawai Gaya Makmur Mobil Medan. Dengan adanya kompensasi yang diberikan sesuai dengan keinginan pegawai baik yang berbentuk kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial maka akan muncul kepuasan kerja pada pegawai. Oleh karena itu kompensasi merupakan variabel yang penting untuk diperhatikan perusahaan dalam memprediksi kepuasan kerja.

H2 : Diduga Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Kidung Konveksi Prajekan Sukorejo Ponorogo

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Kidung Konveksi Prajekan Sukorejo Ponorogo

Menurut Nitisemito dalam Suwardi dan Daryanto (2018) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan. Menurut Sunyoto (2012) lingkungan kerja merupakan komponen penting bagi karyawan dalam melakukan aktivitas kerja, dengan adanya lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan kondisi kerja yang mampu

memotivasi karyawan untuk bekerja, sehingga membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yulia, Benhard, dan Rita (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa suasana kerja relatif aman dan nyaman, hubungan yang harmonis dengan karyawan lain, serta tersedianya fasilitas kerja membuat karyawan lebih giat dalam melakukan pekerjaannya. Sehingga hal-hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan.

H3 : Diduga Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Kidung Konveksi Prajekan Sukorejo Ponorogo

4. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan terhadap Kepuasan Kerja di Kidung Konveksi Prajekan Sukorejo Ponorogo

Menurut Hasibuan (2011) pemimpin adalah seorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai satu tujuan. Berdasarkan pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas seseorang untuk mempengaruhi individu maupun kelompok untuk mau melakukan kegiatan kerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama.

Menurut Mangkunegara dalam (Retnoningsih, sunuharjo, dan Ruhana, 2016) kompensasi yang diberikan kepada karyawan atau pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan hasil kerja karyawan. Menurut (Hartatik,2014) kompensasi mencakup balas jasa finansial dan non finansial. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun secara tidak langsung berupa penghargaan (non finansial). Menurut (Mulyadi, 2015) kompensasi adalah setiap bentuk yang diberikan kepada seluruh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang di berikan kepada perusahaan/organisasi.

Menurut Nitisemito dalam Suwardi dan Daryanto (2018) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan. Menurut Sunyoto (2012) lingkungan kerja merupakan komponen penting bagi karyawan dalam melakukan aktivitas kerja, dengan adanya lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan kondisi kerja yang mampu memotivasi karyawan untuk bekerja, sehingga membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

H4 : Diduga Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di Kidung Konveksi Prajekon Sukorejo Ponorogo