

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian strategis dalam organisasi yang berfokus pada pengelolaan individu sebagai aset utama perusahaan. Dalam perspektif kontemporer, sumber daya manusia tidak semata-mata diposisikan sebagai pelaksana tugas operasional, tetapi dipahami sebagai elemen strategis yang menggerakkan serta menentukan dinamika organisasi yang berperan dalam perencanaan, pengambilan keputusan, serta pencapaian tujuan jangka panjang perusahaan.

Sabaruddin et al. (2024) menjelaskan bahwa MSDM berkaitan dengan individu-individu yang menjadi penggerak utama dalam proses operasional dan pengembangan organisasi. Sementara itu, Priatna et al. (2024) menekankan bahwa MSDM mencakup proses rekrutmen, pelatihan, evaluasi kinerja, hingga sistem kompensasi dengan tetap memperhatikan aspek hubungan kerja, keselamatan, dan keadilan. Pendapat lain dikemukakan oleh Sufaidah (2023) yang menyatakan bahwa MSDM diarahkan untuk menata relasi sekaligus

pembagian fungsi tenaga kerja sehingga potensi yang dimiliki dapat dioptimalkan secara efektif dan efisien.

Bertolak dari sejumlah pandangan tersebut, MSDM dapat dimaknai sebagai rangkaian aktivitas strategis yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap tenaga kerja untuk menghasilkan kinerja yang efektif sekaligus mendukung tercapainya tujuan organisasi.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi MSDM mencerminkan aktivitas utama yang dilakukan organisasi dalam mengelola tenaga kerja. Menurut Metris et al. (2024), fungsi tersebut meliputi beberapa aspek berikut:

a. Menyusun rencana untuk kebutuhan sumber daya manusia

Ini adalah bagian dari proses menyusun strategi untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja perusahaan. Beberapa fungsi utamanya termasuk:

- 1) Merencanakan dan memproyeksikan jumlah tenaga kerja yang diperlukan perusahaan di masa depan dan saat ini;
- 2) Melakukan analisis jabatan untuk menentukan tujuan, tanggung jawab, keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi pekerjaan yang diperlukan perusahaan.

b. Proses penempatan karyawan sesuai dengan persyaratan organisasi

Tiga kegiatan utama diperlukan untuk fungsi ini:

- 1) Mempekerjakan calon pelamar;
- 2) Memilih kandidat yang paling memenuhi syarat, proses rekrutmen dan seleksi ini harus mempertimbangkan ketersediaan calon tenaga kerja dalam dan luar organisasi;
- 3) Memberikan pelatihan dan pengembangan kepada kandidat yang memenuhi syarat untuk membantu mereka berkembang dan beradaptasi dalam posisi mereka.

c. Penilaian kinerja

Organisasi akan menemukan kandidat yang telah bergabung dengan perusahaan dengan cara terbaik untuk menyelesaikan tugas dan memberikan penghargaan untuk hasilnya. Sebaliknya, jika karyawan tidak memenuhi persyaratan kinerja, perusahaan juga harus menganalisis kinerja yang tidak memuaskan. Dua aktivitas utama terlibat pada penilaian kinerja ini:

- 1) Menilai dan menilai perilaku pekerja;
- 2) Menganalisis dan mendorong perilaku pekerja.

d. Meningkatkan kualitas pekerja dan lingkungan kerja Saat ini, fokus manajemen SDM adalah tiga kegiatan strategis, yaitu:

- 1) Merumuskan, mendesain, serta mengaplikasikan berbagai program pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia yang ditujukan untuk memperkuat kompetensi sekaligus meningkatkan performa kerja karyawan;

- 2) Mendorong terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, khususnya dengan mengoptimalkan kualitas kehidupan kerja serta mengimplementasikan berbagai inisiatif yang berorientasi pada peningkatan produktivitas; dan
- 3) Meningkatkan kesehatan dan keselamatan pekerja melalui perbaikan lingkungan kerja secara fisik.

e. Pencapaian efektivitas hubungan kerja.

Perusahaan yang telah menemukan karyawan yang sesuai akan mempekerjakan mereka, membayar mereka, dan membuat lingkungan kerja yang menarik dan menyenangkan. Untuk mencapai hal ini, organisasi harus menetapkan aturan yang mendukung hubungan kerja yang baik.

Tiga tindakan penting pada aspek ini adalah seperti berikut:

- 1) Menghargai dan menunjukkan rasa hormat terhadap karyawan;
- 2) Memberikan kesempatan untuk negosiasi dan menetapkan prosedur penyampaian keluhan; dan
- 3) Melaksanakan kajian terkait tindakan yang dilakukan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

Ketiga aktivitas ini memerlukan perbaikan masalah. Jika perusahaan mengabaikan hak-hak karyawannya, mungkin ada protes karyawan, seperti yang ada di sejumlah perusahaan di Indonesia.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Mengacu pada Sinurat (2024:4), Berikut ini adalah tujuan manajemen sumber daya manusia:

a. Meningkatkan produktivitas karyawan

Perusahaan dapat mencapai target utama MSDM dengan memastikan bahwasanya pegawai menerima pelatihan yang tepat, alat yang diperlukan, dan lingkungan kerja yang menyenangkan.

b. Menarik dan mempertahankan talenta

Manajemen sumber daya manusia berperan dalam mengupayakan perekrutan sekaligus menjaga keberlanjutan tenaga kerja yang memiliki kompetensi dan kualitas unggul. Beberapa metode guna mencapai ini adalah dengan menyediakan kompensasi yang kompetitif, proses rekrutmen yang efisien, dan pengembangan karir yang berkelanjutan. Bisnis yang berhasil dapat mengurangi jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan dan membentuk tim yang lebih kuat.

Membangun lingkungan kerja yang positif: satu di antara tujuan krusial lainnya adalah membuat tempat kerja menjadi tempat yang ramah dan mendukung. Lingkungan kerja yang positif mampu menaikkan kepuasan kerja, menaikkan kerja sama, dan menurunkan stres.

c. Meningkatkan keterlibatan karyawan

Keterlibatan pekerja yang tinggi berkorelasi positif dengan produktivitas dan kepuasan kerja. MSDM membantu membuat pengalaman kerja yang menarik dengan memberikan umpan balik yang bermanfaat, mengakui prestasi, dan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan.

d. Mengembangkan kompetensi karyawan

Manajemen sumber daya manusia diarahkan pada penguatan kapasitas serta kecakapan tenaga kerja melalui penyelenggaraan beragam inisiatif pelatihan dan pengembangan. Upaya ini krusial untuk memastikan karyawan memiliki pengetahuan dan kapabilitas yang memadai dalam merespons dinamika serta tuntutan yang terus berkembang dalam dunia bisnis.

e. Menyesuaikan dengan tujuan strategis organisasi

Semua inisiatif dan kebijakan yang berhubungan dengan SDM harus disesuaikan dengan tujuan strategis organisasi, yang berarti MSDM perlu sejalan dengan visi dan misi organisasi dan membantu mencapai target jangka pendek dan jangka panjang.

f. Mengelola kinerja karyawan

Mengidentifikasi, menilai, dan meningkatkan kinerja karyawan adalah bagian dari sistem pengelolaan kinerja yang baik. Ini termasuk menetapkan tujuan, memberikan umpan balik secara berkala, dan membuat rencana tindakan untuk perbaikan.

g. Mematuhi regulasi dan etika

Selain itu, perusahaan menggunakan manajemen sumber daya manusia untuk memastikan mereka mematuhi peraturan dan hukum ketenagakerjaan.

Untuk menjaga martabat dan kehormatan organisasi, juga dibuat kebijakan etika yang jelas.

2.1.2 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja, menurut Hasibuan dalam Ruki (2024:22), adalah sikap emosional yang terdiri dari rasa senang dan cinta terhadap pekerjaan seseorang. Mereka menunjukkan disiplin, etika, dan kinerja yang tinggi di tempat kerja. Secara umum, orang bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Mereka juga ingin bahwa pekerjaan mereka memenuhi harapan dan membuat mereka bahagia. Kepuasan kerja merujuk pada keadaan psikologis karyawan yang mencerminkan bagaimana mereka menilai dan merasakan pekerjaannya beserta lingkungan kerjanya. Kondisi afektif ini berperan dalam membentuk sikap serta pola perilaku individu dalam menjalankan aktivitasnya di tempat kerja (Afuan *et al.*, 2024:13).

Aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja berlandaskan teori motivasi Herzberg dalam Ekobelawati (2023:103) adalah sebagai berikut:

- a. Faktor higienis (*Hygiene Factors*) yang mencakup kondisi kerja, lingkungan fisik, serta kebijakan organisasi berpotensi menimbulkan ketidakpuasan ketika tidak terpenuhi secara memadai. Namun, perbaikan pada aspek-aspek tersebut tidak serta-merta berimplikasi pada munculnya kepuasan kerja.
- b. Faktor-faktor yang bersifat motivasional seperti pencapaian (*achievement*), tanggung jawab (*responsibility*), serta pengakuan (*recognition*) berperan dalam menumbuhkan rasa kepuasan kerja sekaligus meningkatkan dorongan internal karyawan untuk menunjukkan kinerja yang lebih optimal.

Menurut Prasetyo (2023:181), Kepuasan kerja merepresentasikan respons emosional individu terhadap berbagai aspek yang membentuk pengalaman kerjanya. Respons ini tercermin melalui sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya sekaligus melalui pola perilaku yang ditunjukkan dalam menjalankan tugas. Tingkat kepuasan cenderung meningkat ketika unsur-unsur pekerjaan selaras dengan minat serta preferensi karyawan. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat dipahami sebagai kondisi afektif yang mencerminkan bagaimana karyawan memaknai pekerjaannya, yang kemudian tercermin dalam etos kerja, disiplin, dan kualitas kinerja yang ditampilkan.

2. Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Mengacu pada Edison dalam Dalimunthe *et al.* (2023:32), kepuasan kerja memiliki dimensi dan indikator antara lain sebagai berikut:

a. Kebijakan Manajemen.

Tingkat kepuasan karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh kebijakan ini. Hal tersebut wajar, karena tidak semua kebijakan akan diterima secara positif oleh karyawan, bahkan jika kebijakan tersebut dibuat dengan baik. Ketidakpuasan dan kecemburuan karyawan akan meningkat sebagai akibat dari kebijakan yang menunjukkan kepedulian atau diskriminasi terhadap kelompok tertentu.

b. Penghargaan

Merasa diapresiasi dalam lingkungan kerja merupakan aspek yang sangat bernilai bagi karyawan. Ketika kontribusi dan capaian mereka memperoleh pengakuan yang layak, tingkat motivasi kerja serta kepuasan terhadap pekerjaan cenderung meningkat. Di sisi lain, jika upaya mereka tidak dihargai, ini dapat berdampak negatif, seperti mengurangi motivasi dan inovasi.

c. Suasana Kerja

Untuk membuat pegawai merasakan senang dan nyaman di tempat kerja, keadaan kerja yang positif sangat penting. Suasana

kerja yang positif meningkatkan produktivitas dan tingkat kepuasan karyawan secara keseluruhan.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Mengacu pada Ajabar (2024:71), kFaktor-faktor berikut dapat memengaruhi kepuasan kerja:

- a. Pekerjaan itu sendiri: Masing-masing pekerjaan membutuhkan keahlian tertentu, tergantung pada bidang keahlian individu tersebut. Tingkat kepuasan kerja bervariasi tergantung pada seberapa sulit pekerjaan itu, posisi itu, dan bagaimana setiap individu merasa tentang keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan itu.
- b. Hubungan dengan atasan. Seorang atasan yang baik ingin menghargai pekerjaan karyawannya. Dengan cara ini, seorang atasan dapat menjadi keluarga bagi karyawannya. Kepuasan kerja dengan atasan paling tinggi ketika hubungan antar keduanya baik. Pekerja yang bersemangat dan puas dengan pekerjaan mereka biasanya merupakan tanda pemimpin transformasional.
- c. Teman bekerja. Faktor pekerja adalah faktor yang mempengaruhi hubungan antara seorang karyawan dengan atasannya dan pekerja lainnya, baik pada jenis pekerjaan yang sama maupun berbeda.

- d. Promosi jabatan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya kesempatan peningkatan karir di luar pekerjaan.
- e. Gaji. Gaji merupakan salah satu faktor terpenuhinya kebutuhan karyawan, baik dianggap berharga maupun tidak.

2.1.3 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Mengacu pada Lisan et al. (2024:104) lingkungan kerja merujuk pada berbagai lembaga maupun kekuatan yang mempunyai korelasi, baik secara langsung ataupun tidak, dengan suatu organisasi atau perusahaan. Keterhubungan tersebut erat kaitannya dengan konteks lingkungan tempat organisasi atau perusahaan menjalankan aktivitas operasionalnya.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan mencakup dimensi fisik, sosial, serta psikologis yang berperan penting dalam memengaruhi tingkat produktivitas dan performa tenaga kerja (Nasution et al., 2024:13). Pandi Afandi dalam Novel et al. (2023:146) memaknai lingkungan kerja sebagai keseluruhan kondisi yang berada di sekitar pegawai yang turut membentuk cara mereka menjalankan tugasnya. Unsur-unsur seperti temperatur, sirkulasi, kelembapan udara, pencahayaan, intensitas kebisingan, kebersihan area kerja, serta mutu peralatan serta fasilitas yang tersedia merupakan faktor-faktor lingkungan yang dapat menentukan efektivitas pelaksanaan pekerjaan.

2. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Ada enam dimensi lingkungan kerja menurut Lawren & Ekawati (2023:153), antara lain:

- a. Pencahayaan, dengan indikator pencahayaan di ruang kerja cukup terang untuk melakukan pekerjaan dengan nyaman. Kemudian penerangan di tempat kerja tidak membuat mata saya cepat lelah. Selanjutnya cahaya di tempat kerja merata dan tidak mengganggu pandangan.
- b. Suhu udara, dengan indikator suhu di ruang kerja terasa nyaman, selanjutnya sistem pendingin atau ventilasi di tempat kerja berfungsi dengan baik dan karyawan jarang terganggu oleh suhu yang terlalu panas dan dingin di tempat kerja.
- c. Tingkat kebisingan, dengan indikator suasana kerja bebas dari gangguan suara yang mengganggu konsentrasi, kemudian tingkat kebisingan di lingkungan kerja tergolong rendah dan masih nyaman, selanjutnya karyawan dapat bekerja dengan fokus tanpa terganggu oleh suara disekitar.
- d. Penggunaan warna, dengan indikator warna-warna di ruang kerja membuat karyawan merasa lebih semangat bekerja. Selanjutnya kombinasi warna di tempat kerja terasa nyaman secara visual dan warna interior mendukung suasana kerja yang produktif.

- e. Ruang gerak dalam bekerja, dengan indikator karyawan memiliki ruang gerak yang cukup saat melakukan pekerjaan, meja dan kursi kerja saya tertata sehingga tidak menghambat aktivitas, karyawan merasa bebas bergerak tanpa hambatan di tempat kerja saya.
- f. Hubungan kerja, dengan indikator yang menampilkan bahwasanya pegawai mempunyai hubungan kerja yang baik dengan teman kerjanya. Kemudian atasan selalu terbuka untuk berdiskusi dan memberikan dukungan. Selanjutnya lingkungan kerja saya mendukung kerja sama dan komunikasi yang positif.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Ada sejumlah aspek yang mempengaruhi lingkungan kerja mengacu pada Nasution *et al.* (2024:15), diantaranya:

- a. Pewarnaan;
- b. Kebersihan;
- c. Pencahayaan yang memadai;
- d. Sirkulasi udara;
- e. Keamanan;
- f. Kebisingan;
- g. Pelayanan bagi karyawan seperti adanya kantin dan kafetaria;
- h. Fasilitas kesehatan.

4. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dipisah menjadi dua jenis menurut Sedarmayanti dalam Nasution *et al.* (2024:14), yakni seperti berikut:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Kondisi fisik tempat kerja berpotensi berdampak pada anggota staf, baik dengan langsung ataupun melalui dampak tidak langsung. Ruang kerja tersebut sering disebut sebagai lingkungan perantara, yang mencakup sejumlah unsur seperti temperatur, tingkat sirkulasi udara, kelembapan, intensitas pencahayaan, tingkat kebersihan, kebisingan, penggunaan warna, serta berbagai elemen fisik lainnya.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non-fisik merujuk pada keadaan kerja yang bersifat immaterial, yang membentuk situasi dan dinamika yang dialami karyawan dalam menjalankan aktivitas profesionalnya.

2.1.4 Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan elemen strategis yang menjadi perhatian utama organisasi maupun perusahaan dalam upaya menarik sekaligus mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Pada hakikatnya, kompensasi berfungsi sebagai upaya apresiasi yang disajikan kepada karyawan atas kontribusi serta kinerja yang mereka

berikan dalam tanggung jawab dan pelaksanaan tugas pekerjaan (Siswanto et al., 2024:114).

Menurut Gary dalam Rachmad, *et al.* (2024:57) Kompensasi adalah salah satu bentuk pengeluaran dan biaya yang harus dibayarkan perusahaan. Perusahaan berharap bahwasanya kompensasi yang diberikan akan menghasilkan imbalan yang sebanding, yaitu kinerja karyawan yang lebih baik. Dengan demikian, terdapat nilai yang saling menguntungkan antara prestasi karyawan dan perusahaan.

Menurut Rumawas dalam Rosita *et al.* (2024:181), Kompensasi adalah bentuk hubungan timbal balik antara perusahaan dan karyawannya. Ini dapat terjadi dengan langsung atau langsung. Kompensasi langsung memuat imbalan finansial untuk pekerjaan yang dilaksanakan pegawai. Kompensasi tidak langsung meliputi tunjangan yang disajikan untuk meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan karyawan.

Merujuk pada pengertian tersebut, kompensasi dapat dipahami sebagai imbalan finansial yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas penyelesaian pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam periode waktu tertentu.

2. Dimensi dan Indikator Kompensasi

Dimensi dan indikator untuk mengukur kompensasi pada penelitian ini berdasarkan Hasibuan dalam Rosita *et al.* (2024:183) yaitu seperti berikut:

a. Kompensasi Finansial Langsung

Dengan indikator gaji pokok, bonus, komisi, insentif kinerja.

b. Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Dengan indikator tunjangan kesehatan, tunjangan makan, tunjangan transportasi dan jaminan pensiun.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Ada aspek-aspek yang dapat mempengaruhi kompensasi berdasarkan Rismayadi *et al.* (2024:155), yakni seperti berikut:

a. Faktor Internal, yakni faktor yang berhubungan dengan organisasi itu sendiri. Faktor Internal terdiri dari:

1) Kebijakan Organisasi. Kebijakan yang berkaitan dengan penggajian, promosi, dan manfaat karyawan, mempunyai peran penting dalam menentukan struktur dan jumlah kompensasi yang diberikan kepada karyawan.

2) Strategi Bisnis. Kebijakan yang diterapkan oleh organisasi yang akan mempengaruhi kebutuhan akan tenaga kerja dan jenis keterampilan yang diperlukan. Hal ini selanjutnya akan berdampak pada tingkat kompensasi yang ditawarkan untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang tepat.

3) Kinerja Organisasi. Kebijakan yang mencakup kinerja seluruh organisasi, baik dari aspek finansial ataupun non-finansial, dapat mempengaruhi kemampuan organisasi untuk menawarkan kompensasi yang kompetitif. Kinerja yang baik dapat mendukung upaya peningkatan kompensasi.

b. Faktor Eksternal, yakni faktor yang mencakup lingkungan bisnis dalam organisasi. Aspek Eksternal terdiri dari:

1) Persaingan Industri. Tingkat persaingan dalam suatu industri memiliki pengaruh yang besar terhadap standar kompensasi di pasar tenaga kerja. Untuk menarik dan mempertahankan karyawan berkualitas, organisasi perlu menawarkan kompensasi yang kompetitif.

2) Kondisi Ekonomi. Kondisi ekonomi makro, termasuk inflasi dapat mempengaruhi kebijakan kompensasi sebuah organisasi. Penting bagi organisasi untuk mempertimbangkan situasi ekonomi saat menentukan tingkat kompensasi yang wajar.

3) Peraturan dan Hukum. Peraturan perundang-undangan terkait ketenagakerjaan, seperti undang-undang mengenai upah minimum, peraturan perpajakan, dan regulasi lainnya berperan penting dalam mempengaruhi struktur dan jumlah kompensasi yang diberikan kepada karyawan.

- c. Faktor Individu, yaitu faktor yang mencakup karakteristik dari karyawan yang memiliki pengaruh terhadap tingkat kompensasi yang diterima. Faktor Individu tersebut seperti kualifikasi dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan.

2.1.5 Motivasi

Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak atau mencapai suatu tujuan.

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat dimengerti sebagai dorongan yang bersumber dari keinginan individu yang menimbulkan antusiasme serta kemauan untuk bertindak, sehingga mampu mempengaruhi, mengarahkan, dan menjaga konsistensi perilaku dalam mencapai tujuan yang berkaitan dengan pekerjaan (Maruli, 2020:58). Ferdinatus (2020:3) menegaskan bahwa dorongan tersebut idealnya berakar pada kepribadian yang baik, sebab motivasi yang dibangun atas alasan maupun prinsip yang keliru berpotensi menimbulkan dampak merugikan, baik bagi individu maupun organisasi. Sementara itu, Pratiwi (2019:97) memandang motivasi kerja sebagai akumulasi energi yang berasal dari aspek eksternal dan internal individu yang mendorong munculnya perilaku kerja, tercermin melalui bentuk tindakan, arah, tingkat intensitas, serta lamanya usaha yang dilakukan.

Sebagaimana pemahaman tersebut, motivasi dapat dimaknai sebagai energi pendorong yang muncul dari pada diri individu guna melaksanakan suatu aktivitas. Dorongan ini tercermin melalui timbulnya kehendak untuk melaksanakan tugas tertentu, yang kemudian memengaruhi perilaku individu pada upaya mewujudkan tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya.

2. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hafidzi (2019:53), motivasi dipahami sebagai proses pemberian dorongan yang membangkitkan semangat kerja individu sehingga mereka terdorong berkolaborasi, melaksanakan tugas dengan efektif, serta mempertahankan konsistensi usaha guna mencapai tingkat kepuasan tertentu. Beberapa dimensi dan metrik yang dapat diterapkan guna mengukur motivasi adalah seperti berikut:

1) Kebutuhan Fisik

perlunya fasilitas pendukung guna mempermudah penuntasan tugas di kantor

2) Kebutuhan Rasa Aman

Salah satu dimensi keperluan akan rasa aman mencakup jaminan keselamatan fisik, kondisi yang stabil, adanya perlindungan, serta terbebas dari berbagai potensi ancaman yang memicu ketakutan, kecemasan, maupun bahaya.

3) Kebutuhan Sosial

Kepentingan bersama dalam masyarakat menentukan kebutuhan yang harus dipenuhi melalui interaksi yang baik.

4) Kebutuhan akan Penghargaan

Status, perhatian, kemuliaan, dan reputasi adalah semua keinginan untuk pengakuan atas apa yang telah dicapai seseorang.

5) Kebutuhan Dorongan untuk Mencapai Tujuan

Dorongan meraih sesuatu yang dikehendaki, contohnya motivasi dari pimpinan, diperlukan.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Mengacu pada Susilo et al. (2023:98), faktor individu dan organisasi terlibat dalam motivasi seorang pekerja untuk bekerja.

- 1) Faktor individu, termasuk kesehatan, umur dan harapan.
- 2) Faktor organisasi termasuk kemampuan pekerja, gaji, pujian, pengawasan, dan pekerjaan itu sendiri.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dengan variabel yang digunakan sama tetapi dengan hasil yang berbeda, tinjauan penelitian sebelumnya sangat membantu menjelaskan hasil penelitian ini. Tabel 2.1 berikut menunjukkan studi sebelumnya yang mendukung studi ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Chealsy Lawren & Sanny Ekawati. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT TSA di Bogor Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan ISSN: 2657- 0025	Motivasi Kerja (X1) Kompensasi (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kepuasan Kerja (Y)	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Analisis Regresi Linear Berganda	1. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh motivasi kerja. 2. Tingkat kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompensasi. 3. Lingkungan kerja berdampak pada kepuasan kerja.
2.	Atikah Nur Fajrina & Kustini Kustini (2022). Dampak Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT Puma Logistics International. NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial. e-ISSN: 2550- 0813/	Motivasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kompensasi (X3) Kepuasan Kerja (Y)	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: SmartPLS	1. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh motivasi kerja. 2. Tingkat kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompensasi. 3. Lingkungan kerja berdampak pada kepuasan kerja.

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
3.	Fanisya Rahmadina Putri & Yudi Nur Supriadi. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Patra Badak Arun Solusi. Jurnal Manajemen Motivasi 18. ISSN: 2407- 5310.	Kompensasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) OCB (X3) Kepuasan Kerja (Y)	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: SmartPLS	1. Kompensasi memengaruhi kepuasan kerja 2. Lingkungan kerja memengaruhi kepuasan kerja 3. OCB memengaruhi kepuasan kerja..
4.	Alifia Dwi Gustami, Arie Hendra Saputro, Dadan Abdul Aziz Mubarak. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Mining Service PT PINDAD.	Motivasi Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kompensasi (X3) Kepuasan Kerja (Y)	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda	1. Motivasi berdampak pada kepuasan kerja. 2. Lingkungan kerja tidak berdampak pada kepuasan kerja. 3. Kompensasi tidak berdampak pada kepuasan kerja.

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
	JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi) ISSN: 2579- 5635			
5.	Adinda Viery Shavira & Wenny Desty Febrian. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Sri Rejeki Isman Tbk. BULLET: Jurnal Multidisiplin Ilmu. ISSN: 2829- 2049.	Motivasi Kerja (X1) Budaya Organisasi (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kepuasan Kerja (Y)	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda	1. Motivasi kerja tidak berdampak pada kepuasan kerja. 2. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. 3. Lingkungan kerja berdampak pada kepuasan kerja.
6.	Ikhsan Rahman Wibowo, Syarif Ali, Yudi Nur Supriadi, Renny Husniati. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Sebagai	Kompensasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kepuasan Kerja (Y) Motivasi Kerja (Z)	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: SmartPLS	1. Kompensasi berdampak pada kepuasan kerja. 2. Lingkungan kerja berdampak pada kepuasan kerja. 3. Kompensasi berdampak pada kepuasan kerja melalui motivasi kerja. 4. Lingkungan kerja berdampak pada

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
	Variabel Mediasi. Jurnal Ekonomi STIEP.			kepuasan kerja melalui motivasi kerja. 5. Motivasi kerja berdampak pada kepuasan kerja.
7.	Wahyuningsih & Riska Fii Ahsani. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Survei pada Karyawan PT Indo Acidatama Tbk.) Jurnal Ekonomi dan Manajemen. ISSN: 3048- 3573	Lingkungan Kerja (X1) Beban Kerja (X2) Kepuasan Kerja (Y) Motivasi Kerja (Z)	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda	1. Lingkungan kerja berdampak pada motivasi kerja. 2. Beban kerja berdampak pada motivasi kerja. 3. Lingkungan kerja tidak berdampak pada kepuasan kerja karyawan. 4. Beban kerja berdampak pada kepuasan kerja. 5. Motivasi berdampak pada kepuasan kerja. 6. Lingkungan kerja berdampak pada kepuasan kerja melalui motivasi kerja. 7. Beban kerja berdampak pada kepuasan kerja melalui motivasi kerja.
8.	Laila Fitriyani, Nazifah Husainah, Cecep Haryoto. (2023). Pengaruh Kompensasi	Kompensasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Motivasi Kerja (Z)	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Analisis Regresi	1. Kompensasi berdampak pada kepuasan kerja. 2. Lingkungan kerja berdampak pada kepuasan kerja.

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
	dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Yayasan Pendidikan Miftahul Ulum Addiniyah Gandul Cinere Depok. Jurnal Pijar Studi Manajemen dan Bisnis. ISSN: 2963-0606.	Kepuasan Kerja (Y)	Linier Berganda	3. Kompensasi tidak berdampak pada kepuasan kerja melalui motivasi. 4. Lingkungan kerja tidak berdampak pada kepuasan kerja melalui motivasi. 5. Motivasi kerja berdampak pada kepuasan kerja.
9.	Justine Brenda Halim & Yusi Yusianto. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan. ISSN: 2657-0025	Kepemimpinan (X1) Kompensasi (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kepuasan Kerja (Y)	Metode: Kuantitatif Asosiatif Alat Analisis: SEM PLS	1. Kepemimpinan berdampak pada kepuasan kerja. 2. Kompensasi berdampak pada kepuasan kerja. 3. Lingkungan kerja berdampak pada kepuasan kerja.
10.	Evelyn Tirtowaluyo & Joyce Angelique	Motivasi (X1) Lingkungan Kerja (X2)	Metode: Kuantitatif	1. Motivasi berdampak pada kepuasan kerja.

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
	Turunan. (2022). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT Mitra Andalan Valasindo. Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan ISSN: 2657- 0025	Kompensasi (X3) Kepuasan Kerja (Y)	Alat Analisis: SmartPLS	2. Lingkungan kerja berdampak pada kepuasan kerja. 3. Kompensasi tidak berdampak pada kepuasan kerja.

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025).

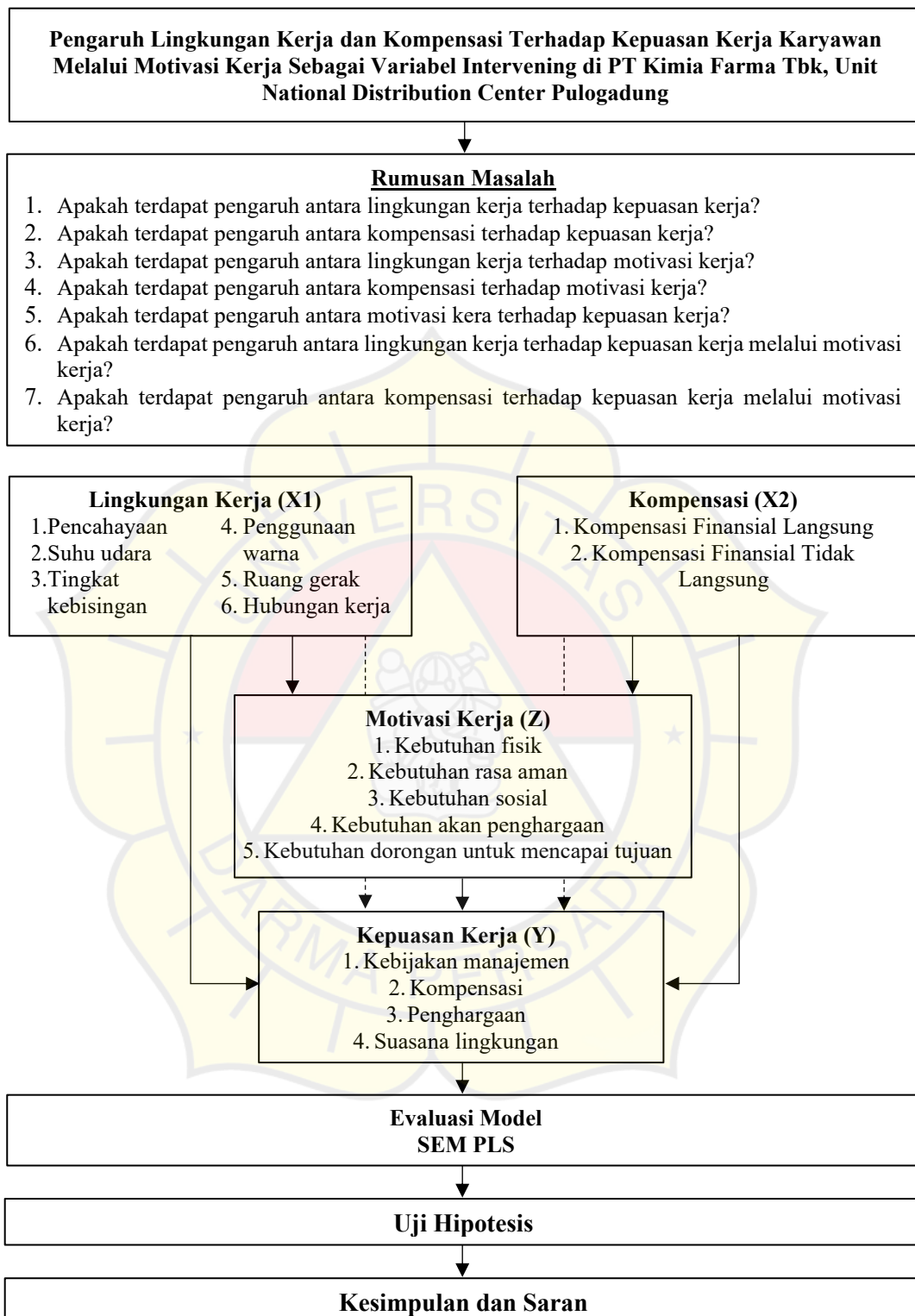
2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir, sebagaimana diungkapkan oleh Sugiyono (2019:95), dapat dipahami sebagai konstruksi konseptual yang menggambarkan relasi antara teori dengan berbagai komponen yang diidentifikasi sebagai pokok permasalahan dalam penelitian. Dengan menerapkan motivasi kerja sebagai variabel intervening, studi ini menyelidiki dan memahami pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Kimia Farma Tbk, Unit Distribusi Nasional Pulogadung. Dengan menggunakan kerangka berpikir ini, dapat dilihat bahwa kepuasan kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja dan kompensasi mereka, tetapi juga tingkat motivasi

yang mereka miliki untuk bekerja. Metode SEM PLS (Model Equation Structural—Partial Least Square) diterapkan guna menguji kerangka berpikir ini.

Seperti yang ditunjukkan dalam gambar 2.1, kerangka pemikiran penelitian ini dapat dibangun berlandaskan tinjauan teori yang sudah disajikan:





Sumber: Data diolah peneliti, 2025.

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2021:64) menjelaskan bahwa hipotesis merupakan dugaan sementara yang diusulkan sebagai respons awal terhadap rumusan masalah studi yang dirumuskan pada bentuk kalimat pernyataan. Jawaban tersebut disusun berdasarkan landasan teori yang relevan, namun belum ditunjang oleh bukti empiris yang didapat melalui proses penghimpunan data, seperti kuesioner.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Ho: Menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (Y)

Ha: Menunjukkan bahwa ada hubungan antara lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (Y).

2. Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Ho: Tidak ada hubungan antara kompensasi (X1) dan kepuasan kerja (Y).

Ha: Ada hubungan antara kompensasi (X1) dan kepuasan kerja (Y).

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Motivasi Kerja (Z).

Ho: Lingkungan kerja (X1) tidak memengaruhi motivasi kerja (Z).

Ha: Lingkungan kerja (X1) memengaruhi motivasi kerja (Z).

4. Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Motivasi Kerja (Z).

Ho: Tidak ada hubungan antara kompensasi (X2) dan motivasi kerja (Z).

Ha: Ada hubungan antara kompensasi (X2) dan motivasi kerja (Z).

5. Pengaruh Motivasi Kerja (Z) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Ho: Tidak ada hubungan antara motivasi kerja (Z) dan kepuasan kerja (Y).

Ha: Terdapat pengaruh antara motivasi kerja (Z) terhadap kepuasan kerja (Y)

6. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) melalui Motivasi Kerja (Z)

Ho: Lingkungan Kerja (X1) tidak mempengaruhi Kepuasan Kerja (Y) melalui Motivasi Kerja (Z).

Ha: Lingkungan Kerja (X1) mempengaruhi Kepuasan Kerja (Y).

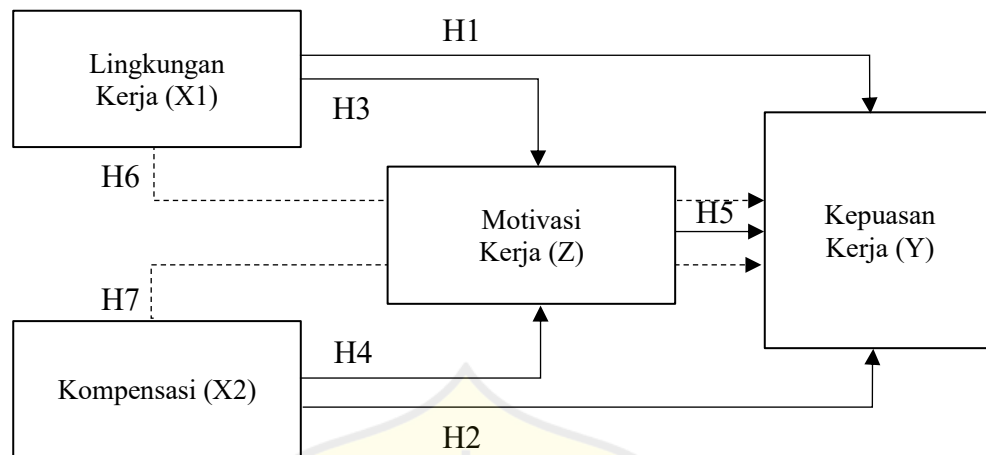
7. Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) melalui Motivasi Kerja (Z)

Ho: Motivasi Kerja (Z) memengaruhi Kepuasan Kerja (Y).

Ha: Motivasi Kerja (Z) memengaruhi Kepuasan Kerja (Y).

2.5 Paradigma Penelitian

Mengacu pada Sugiyono (2019:6), paradigma studi merupakan kerangka berpikir yang menggambarkan pola keterkaitan antarvariabel yang menjadi objek kajian. Kerangka ini sekaligus merepresentasikan landasan teoritis yang digunakan, menentukan jenis serta jumlah rumusan masalah yang hendak dijawab, merumuskan hipotesis yang diajukan, dan mengarahkan pemilihan teknik analisis statistik yang diterapkan pada studi. Rumusan hipotesis sebelumnya menunjukkan struktur hubungan variabel berikut:



Keterangan:
 —————> = Pengaruh langsung (*direct effect*)
 - - - - -> = Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*)

Sumber: Data diolah peneliti, 2025.

Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

Bagaimana masing-masing variabel berdampak satu sama lain ditunjukkan dalam gambar di atas. Satu variabel dependen, kepuasan kerja (Y), dan dua variabel independen adalah lingkungan kerja (Z) dan kompensasi (Z).