

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam sebuah perusahaan, keberadaan SDM yang berkompeten sangat penting demi menunjang kemajuan perusahaan. Dengan tercukupinya SDM yang berkualitas, maka perusahaan memiliki potensi lebih untuk berkembang. Pengertian SDM dapat dibagi menjadi dua definisi yang berbeda, yaitu pengertian mikro dan makro. Definisi SDM secara mikro merupakan seseorang yang bekerja di sebuah perusahaan yang biasa disebut dengan karyawan, pegawai ataupun buruh. Sedangkan, SDM secara makro merupakan warga Negara yang sudah harus bekerja karena dikatakan sebagai angkatan kerja.

Secara umum, sumber daya manusia dapat dijelaskan bahwa individu yang bekerja pada satu institusi maupun perusahaan yang berfungsi sebagai asset penting yang harus dikelola dan ditingkatkan kemampuannya. Bahkan memiliki peran yang krusial bagi suatu organisasi ataupun perusahaan, karena dalam proses pengembangan perusahaan SDM merupakan faktor utama bagi kelancaran operasional perusahaan. Hal tersebut karena berjalannya organisasi

atas perusahaan tidak mungkin terwujud tanpa adanya kontribusi sumber daya manusia.

Menurut Ajabar (2020:5) manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang dicoba buat memicu, meningkatkan, memotivasi serta memelihara kinerja yang baik dalam organisasi. Menurut Sukardi et al., (2024:2) manajemen sumber daya manusia adalah bidang yang secara khusus mempelajari peran dan interaksi manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Ni Kadek Suryani & John Foeh (2019:2) manajemen sumber daya manusia ialah proses menyampaikan tujuan organisasi lewat memanfaatkan manusia ataupun orang yang terdapat di dalamnya. Individu ataupun karyawan yang dikelola supaya mempunyai kompetensi serta kemampuan bagus yang diperlukan dalam menunjang pekerjaannya. Menurut Maulidyah (2019:1) manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan yang digunakan untuk melakukan proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan sambil melakukan evaluasi untuk mencapai tujuan tertentu.

Kesimpulan dari penjelasan diatas adalah bahwa manajemen sumber daya manusia yaitu merupakan serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk memotivasi, meningkatkan, dan mempertahankan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Proses ini melibatkan pengelolaan individu agar memiliki kompetensi dan kemampuan yang diperlukan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Manajemen SDM mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan serta evaluasi untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dengan demikian, manajemen SDM berperan penting dalam memastikan bahwa sumber daya manusia dikelola secara efektif untuk mendukung keberhasilan organisasi.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Irmayani (2022:6) terdapat 4 fungsi dalam MSDM:

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan berfungsi untuk merancang kebutuhan SDM dalam sebuah perusahaan. Perencanaan tersebut terkait dengan penetapan jumlah dan standar yang diperlukan.

b. Pengorganisasian (*Staffing*)

Pengorganisasian berguna untuk merancang struktur perusahaan yang mendefinisikan korelasi antar pekerjaan, antar individu dan berbagai faktor materi lainnya yang dapat dijadikan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja sesuai dengan keahliannya.

c. Pengarahan (*Direction*)

Pengarahan berperan untuk menggerakkan karyawan agar bekerja dan ikut berpartisipasi sesuai dengan bidang pekerjaan secara efektif dan efisien demi menggapai tujuan yang diinginkan melalui program *motivating, leading, communicating and deployment*.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian berguna untuk mengukur dan menilai rencana kerja dan sejauh mana tujuan tersebut dapat teralisasi. Dengan adanya fungsi ini, MSDM mengetahui apa saja yang harus diperbaiki dan bagaimana langkah-langkah yang harus diambil untuk melaksanakan perbaikan tersebut.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Saleh (2019:46) terdapat empat tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu:

a. Tujuan Sosial

Tujuan sosial dari manajemen sumber daya manusia memastikan bahwa perusahaan dan organisasi dapat bertanggung jawab secara moral dengan memperhatikan konsistensi, menghadapi tantangan yang akan dihadapi oleh masyarakat dan mengurangi dampak negatif seoptimal.

b. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional merupakan sasaran strategis yang ditunjukkan untuk mencapai visi dan misi organisasi.

c. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah sasaran yang dirancang untuk memastikan bahwa kinerja sumber daya manusia konsisten dengan kebutuhan dan tujuan organisasi.

d. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah sasaran spesifik yang setiap anggota organisasi atau perusahaan melalui komitmen dan kontribusinya kepada perusahaan.

2.1.2 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan keadaan seseorang mengenai pekerjaannya, apakah karyawan tersebut menyukai pekerjaan itu atau tidak. Kita dapat membandingkan beberapa pengertian para ahli tentang kepuasan kerja sebagai berikut. Menurut Handoko (2020:193) mendefinisikan kepuasan kerja adalah persepsi karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Menurut Sutrisno (2019:74) kepuasan kerja adalah sikap seorang karyawan terhadap pekerjaan berkaitan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, penghargaan yang diterima di tempat kerja dan pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan faktor fisik dan psikologis. Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2019:74) menjabarkan bahwasannya kepuasan kerja adalah sikap pegawai atas pekerjaannya yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja, tingkat kerjasama, insentif, serta kesejahteraan fisik dan mental.

Dari definisi para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang dialami karyawan terkait dengan pekerjaan mereka, yang dapat bersifat menyenangkan atau tidak. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk situasi kerja, kerjasama antar karyawan, penghargaan yang diterima, serta kondisi fisik dan psikologis di lingkungan kerja. Sikap positif karyawan terhadap pekerjaan mereka mencerminkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, yang dapat memengaruhi kinerja dan produktivitas mereka di dalam organisasi.

2. Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Sutanza (2022:40) kepuasan kerja ada 4 dimensi, yaitu:

a. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

Sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan kesempatan untuk belajar dan berkembang.

b. Penghargaan

Penghargaan adalah bentuk apresiasi yang diberikan perusahaan terhadap prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan.

c. Supervisi

Pimpinan memberikan dukungan, arahan dan bimbingan, diukur menurut tingkat pimpinan peduli pada personel.

d. Rekan Kerja

Yaitu orang yang bekerja sama dalam organisasi. Mereka melakukan tugas-tugas atau pekerjaan yang berbeda umum memiliki tujuan dalam mencapai keberhasilan. Rekan kerja diharapkan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Tim kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi.

3. Indikator Pengukuran Kepuasan Kerja

Menurut Nilasari et al. (2024:150) indikator kepuasan kerja, yaitu:

a. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

- 1) Kecocokan antara tugas pekerjaan dan keahlian yang dimiliki.
- 2) Tingkat kepuasan terhadap kebebasan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
- 3) Kepuasan atas peluang untuk mengembangkan pengetahuan atau keterampilan melalui pekerjaan.

b. Penghargaan

- 1) Kepuasan atas apresiasi yang diberikan atas kinerjanya.
- 2) Kepuasan atas penghargaan yang didapat sesuai dengan kontribusinya

c. Supervisi

- 1) Kepuasan atas bantuan teknis yang diberikan pimpinan.
- 2) Kepuasan atas komunikasi antara antasan dengan karyawan.

d. Rekan Kerja

- 1) Kepuasan terhadap kolaborasi dan sinergi dalam tim kerja.
- 2) Kepuasan terhadap hubungan sosial dan interaksi antar rekan kerja di lingkungan kerja.

4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Ramadhan (2022:69) kepuasan kerja memiliki beberapa elemen dan faktor yang mempengaruhinya, yaitu:

a. Kompensasi dan Kondisi Kerja

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan kepada pegawai menjadi bentuk apresiasi terhadap kontribusinya terhadap perkembangan perusahaan. Bentuknya tidak harus berupa uang atau gaji, bisa juga berupa cuti, tunjangan, insentif. Dengan cara ini, semangat karyawan akan terjaga untuk terus memberikan kinerja terbaiknya.

b. Keseimbangan Kehidupan Kerja (*work life balance*)

Work-life balance merupakan komitmen kerja dan non-kerja, seperti keluarga, organisasi masyarakat, agama, seimbang dan saling memberikan pengaruh positif. Sebagai contoh karyawan yang bekerja terus menerus akan merasa stress.

c. Dihormati dan Diakui

Hal ini sangat penting karena dapat menunjukkan betapa berharganya pegawai dan akan membuat pegawai senang bekerja.

d. Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja merupakan upaya untuk melindungi pegawai serta fasilitas/asset miliknya baik di dalam maupun di luar lingkungan kantor.

e. Tantangan

Sesuatu yang merangsang tekad karyawan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam mengatasi masalah bekerja.

f. Pertumbuhan Karir

Gambaran besar karir karyawan dan langkah-langkah yang mereka ambil untuk mencapai tujuan tersebut. Misalnya. Seseorang memadai sebagai kasir atau tenaga penjualan di sebuah *departemen store* tetapi bermimpi untuk mengelola toko atau mengambil posisi di perusahaan.

2.1.3 Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Salah satu tujuan utama menjadi karyawan suatu perusahaan adalah adanya kompensasi yang diharapkan. Kompensasi itu merupakan aspek yang paling berarti baik bagi karyawan yang bersangkutan maupun bagi perusahaan tersebut. Sistem pemberian kompensasi merupakan faktor yang penting untuk menarik, memelihara, maupun mempertahankan karyawan bagi perusahaan yang bersangkutan. Kompensasi dapat bersifat finansial dan dapat juga bersifat non-finansial. Pada umumnya istilah gaji (*salary*), upah

(*wage*), dan imbalan jasa (*remuneration*). Secara teoritik pendapat (Iwanussoleh,*et al.*, (2023:35) menjelaskan kompensasi merupakan semua bentuk penghasilan, baik berupa uang, barang, atau keuntungan tidak langsung yang diberikan oleh perusahaan atas kontribusi yang diberikan oleh karyawan.

Menurut Winata, (2022:16) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan hak karyawan yang diberikan oleh perusahaan setelah karyawan tersebut memberikan tenaga, pikiran dan waktu sesuai dengan kebijakan yang memengaruhi kinerja selanjutnya. Sedangkan menurut Marsinah, (2019:102) mengemukakan bahwa kompensasi (*inducement*) merupakan tanda balas jasa yang diberikan oleh perusahaan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan yang dimilikinya. Dengan diberikannya kompensasi yang sesuai karyawan akan bekerja dengan maksimal. Ketika karyawan bekerja dengan maksimal akan membantu dalam menaikkan keuntung (*profit*). Kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan yang berdampak bagi meningkatnya kerja karyawan.

Berdasarkan pengertian kompensasi menurut para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai penghargaan atas jasa yang telah diberikan. Kompensasi ini dapat berupa uang, barang, atau bentuk lain yang

langsung maupun tidak langsung, dan merupakan hak karyawan setelah mereka memberikan tenaga, pikiran, dan waktu. Pemberian kompensasi yang sesuai tidak hanya memenuhi kebutuhan hidup karyawan, tetapi juga dapat meningkatkan semangat kerja dan kinerja mereka. Dengan karyawan yang bekerja secara maksimal, perusahaan dapat meraih keuntungan yang lebih tinggi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menetapkan kebijakan kompensasi yang adil dan sesuai dengan harapan karyawan.

2. Dimensi Kompensasi

Kompensasi merupakan prestasi terhadap pengguna tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja kepada sebuah perusahaan dan kompensasi adalah bentuk seluruh imbalan yang telah diterima pegawai atas hasil kerja pegawai tersebut pada suatu organisasi. Berikut dimensi dari kompensasi menurut Firmansyah & Nugrohoseno (2022), yaitu:

a. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung merupakan bentuk penghargaan finansial yang diberikan langsung kepada karyawan, yang diterima dalam wujud gaji, upah, bonus, maupun komisi sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan.

b. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung adalah bentuk penghargaan non-finansial yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dalam bentuk fasilitas atau layanan, bukan berupa uang tunai. Tujuan dari kompensasi ini adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, seperti pemberian cuti, tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, tunjangan hari tua, layanan kesehatan, fasilitas rekreasi, dan sarana olahraga.

3. Indikator Pengukuran Kompensasi

a. Menurut Firmansyah & Nugrohoseno (2022) kompensasi langsung indikatornya, yaitu:

1) Gaji

Gaji adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan pada interval waktu tertentu. Pembayaran ini diberikan sebagai kompensasi atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan.

2) Insentif

Insentif adalah bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai hasil dari pencapaian kerja yang dihasilkan. Tujuan insentif adalah untuk mendorong karyawan agar dapat mencapai target ditentukan dengan lebih optimal.

3) Bonus

Bonus diberikan kepada karyawan sebagai pelengkap dari gaji pokok. Bonus ini juga dapat diberikan sebagai bentuk penghargaan atas prestasi yang dicapai oleh karyawan. Secara umum, bonus disampaikan dalam bentuk uang tunai.

b. Menurut Firmansyah & Nugrohoseno (2022) kompensasi tidak langsung indikatornya, yaitu:

1) Cuti

Cuti adalah hak yang dimiliki karyawan untuk mengambil izin atau libur untuk sementara waktu. Terdapat berbagai jenis cuti yang dapat diambil, termasuk cuti tahunan, cuti sakit, dan cuti hari raya. Setiap jenis cuti memiliki ketentuan dan tujuan tertentu yang mendukung kesejahteraan karyawan dan memberikan kesempatan untuk beristirahat dari pekerjaan.

2) Tunjangan Hari Raya (THR)

THR diberikan kepada karyawan sebagai bentuk dukungan untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan keluarganya dalam merayakan hari-hari keagamaan.

3) Tunjangan Hari Tua

Tunjangan hari tua berfungsi sebagai pengganti pendapatan karyawan jika mengalami kematian, mengalami cacat, atau telah mencapai usia pensiun.

4) Tunjangan Hari Pensiun

Tunjangan pensiun adalah pembayaran berkala yang diberikan kepada karyawan yang telah memasuki masa pensiun. Besar tunjangan pensiun yang diterima ditentukan oleh lama masa kerja karyawan, tingkat gaji, serta ketentuan pensiun dari lembaga pendidikan yang bersangkutan.

5) Tunjangan Pengobatan

Tunjangan pengobatan adalah tunjangan kesehatan yang memberikan perlindungan kesehatan kepada karyawan, membantu mereka dalam mendapatkan dukungan dari perusahaan ketika memerlukan bantuan medis.

6) Rekreasi

Rekreasi penting bagi karyawan setelah bekerja keras dan berfungsi sebagai cara untuk mengurangi kebosanan. Selain itu, diharapkan kegiatan rekreasi dapat meningkatkan semangat karyawan untuk kembali bekerja.

4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Yandi (2022:56) terdapat 6 faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu sebagai berikut:

a. Faktor Pemerintah

Kebijakan kompensasi pegawai sangat dipengaruhi oleh peraturan pemerintah yang berkaitan dengan standar gaji

minimum, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi, serta fluktuasi inflasi atau devaluasi mata uang.

b. Penawaran Bersama antara Perusahaan dan pegawai

Kebijakan penentuan kompensasi juga dapat memengaruhi proses negosiasi gaji saat perusahaan merekrut karyawan dengan keahlian khusus yang sangat diperlukan. Hal ini bisa terjadi ketika perusahaan siap memberikan gaji yang lebih tinggi untuk menarik tenaga kerja terampil dalam bidang tertentu.

c. Standar dan Biaya Hidup Pegawai

Kebijakan kompensasi harus mempertimbangkan tingkat standar dan biaya hidup pegawai, karena kebutuhan dasar mereka harus dipenuhi. Ketika kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya terpenuhi mereka akan merasa lebih aman.

d. Ukuran Perbandingan Upah

Kebijakan kompensasi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti ukuran perusahaan, tingkat pendidikan karyawan, dan pengalaman kerja mereka. Oleh karena itu, perhitungan gaji pegawai perlu mempertimbangkan tingkat pendidikan, lama kerja, serta ukuran perusahaan sebagai faktor yang relevan.

e. Permintaan dan Persediaan

Dalam menetapkan kebijakan pemberian imbalan, penting untuk mempertimbangkan dinamika pasar, termasuk keseimbangan antara penawaran dan permintaan. Oleh karena itu, kondisi pasar

saat ini harus menjadi faktor utama dalam menentukan tingkat penghasilan karyawan.

f. Kemampuan Membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan, sangat penting untuk memperhatikan kemampuan keuangan perusahaan dalam membayar gaji. Ini berarti bahwa kompensasi tidak boleh melebihi batas kemampuan finansial yang dimiliki oleh perusahaan.

g. Mendorong Pertumbuhan Perusahaan

Perusahaan dapat memberikan kompensasi yang sepadan dengan tugas yang dijadikan oleh karyawan. Jika karyawan merasa puas dengan kompensasi yang diterima, hal ini akan mendorong pertumbuhan ekonomi perusahaan tersebut.

h. Mendapatkan Karyawan Berkualitas

Pemberian kompensasi di sebuah perusahaan juga memengaruhi calon pelamar kerja. Semakin baik kompensasi yang ditawarkan, semakin tinggi kemungkinan calon pelamar memiliki kualitas yang lebih baik. Hal ini disebabkan oleh perhatian calon pelamar terhadap kesejahteraan yang dapat diberikan oleh perusahaan.

5. Tujuan Adanya Kompensasi

Menurut Winata (2022:21) menjabarkan bahwa tujuan dari adanya kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan kepada karyawan, sebagai berikut:

a. Adanya Ikatan Kerja

Perusahaan akan memberikan kompensasi kepada karyawan sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat sebelumnya, sehingga karyawan yang bekerja dapat terjalin ikatan yang kuat dengan perusahaan, baik dari segi moral maupun profesionalisme.

b. Kepuasan Kerja

Perusahaan perlu memberikan kompensasi kepada karyawan sebagai wujud penghargaan atas dedikasi dan usaha yang telah mereka lakukan. Dengan cara ini, karyawan akan merasa puas dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.

c. Performa Pekerja

Setelah karyawan merasa puas dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, mereka akan menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan sebelumnya. Selain itu, kompensasi juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif dan mendukung.

d. Motivasi

Dengan adanya lingkungan kerja yang kompetitif dan mendukung, karyawan akan lebih memotivasi untuk bekerja lebih keras dan memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Jika kinerja karyawan meningkat, hal ini akan berkontribusi pada peningkatan nilai perusahaan di mata masyarakat.

e. Disiplin Kerja

Jika karyawan sudah memiliki motivasi untuk bekerja, maka kesadaran mereka untuk meningkatkan kualitas kerja juga akan bertambah. Peningkatan kinerja karyawan akan sejalan dengan meningkatnya disiplin kerja, dimana karyawan akan lebih patuh terhadap peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

f. Penghargaan Bagi Karyawan

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan merupakan salah satu bentuk penghargaan atas usaha keras yang telah mereka lakukan untuk kemajuan instansi pendidikan, sehingga karyawan akan merasa lebih dihargai atas hasil kerja keras mereka.

g. Mendorong Pertumbuhan Perusahaan

Perusahaan dapat memberikan kompensasi yang sesuai dengan tugas yang dilaksanakan oleh karyawan. Apabila karyawan merasa puas dengan kompensasi yang diterima, hal ini akan mendorong pertumbuhan ekonomi perusahaan tersebut.

h. Mendapatkan Karyawan Berkualitas

Pemberian kompensasi di sebuah perusahaan juga memengaruhi calon pelamar kerja. Semakin baik kompensasi yang ditawarkan, semakin tinggi kualitas calon pelamar yang akan melamar. Hal ini disebabkan oleh perhatian calon pelamar terhadap kesejahteraan yang dapat diberikan oleh perusahaan.

2.1.4 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sebuah perindustrian sangat penting bagi karyawan. Walaupun lingkungan kerja tidak menjalankan tahapan aktivitas pada sebuah organisasi, tetapi dapat berpengaruh langsung terhadap pegawai yang menjalankan peran kerjanya. Lingkungan kerja yang nyaman memberikan rasa tenang pada karyawan serta memotensikan mereka bertugas lebih maksimal. Ketika karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya, maka karyawan juga akan merasa aman dalam melakukan aktivitas di area kerjanya. Menurut Aisyah (2021:56) lingkungan kerja adalah setiap hal yang terdapat lingkungan seorang pekerja ketika jam kerjanya serta mampu memberikan dampak bagi dirinya serta tugasnya selama jam kerjanya. Menurut Rahmawati (2020:7) bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun *non-fisik*, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Sedangkan menurut Sihalohe & Siregar (2020:275) lingkungan kerja meliputi segala lingkungan yang mempengaruhi pegawai dan pekerjaan mereka selama bertugas, apakah itu fisik ataupun *non-fisik*, langsung ataupun tidak langsung. Mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah mencakup segala hal yang ada di sekitar pekerja selama jam kerja, baik dalam bentuk fisik maupun *non-fisik*. Faktor-faktor ini dapat mempengaruhi individu dalam menjalankan tugas dan pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja tidak hanya meliputi aspek fisik, seperti fasilitas dan peralatan, tetapi juga aspek *non-fisik*, seperti suasana sosial dan psikologis di tempat kerja. Dengan demikian, lingkungan kerja memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan selama mereka bertugas.

2. Dimensi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2020:55) menyatakan bahwa secara garis besar dimensi lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan terbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja yang harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai tanpa saling instrik karena dapat mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan.

3. Indikator Pengukuran Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2020:55) menyatakan bahwa secara garis besar indikator lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

a. Lingkungan Kerja Fisik, terdapat indikator sebagai berikut:

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja.
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan yang mempengaruhi kondisi manusia secara teratur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik, terdapat indikator sebagai berikut:

- 1) Hubungan kerja dengan atasan.
- 2) Hubungan kerja sesama rekan kerja.
- 3) Hubungan kerja dengan bawahan.

4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Rozi (2020:14) ada beberapa faktor lingkungan kerja perusahaan yaitu:

a. Hubungan Karyawan

Keterkaitan antara karyawan dapat dibagi menjadi dua, yaitu hubungan personal dan hubungan professional. Dalam hubungan personal, karyawan saling mempengaruhi satu sama lain, baik oleh sesama rekan kerja maupun oleh atasan mereka.

Keberhasilan dalam hubungan ini dapat menjadi sumber motivasi, keseluruhan, karyawan juga memiliki kesempatan membangun jaringan yang luas, baik dengan individu pribadi maupun melalui pertemuan bisnis.

b. Tingkat Keramaian Lingkungan Kerja

Suasana kerja yang ramai atau bising dapat menghambat produktivitas dalam lingkungan kerja yang ideal, lingkungan kerja yang tenang sangat penting bagi pekerja untuk meningkatkan konsentrasi dan motivasi dalam menyelesaikan tugasnya.

c. Panduan Kerja

Panduan kerja yang jelas dan efektif dapat berdampak pada pencapaian dan pemeliharaan profesionalisme karyawan dalam struktur organisasi.

d. Penerangan

Pencahayaan yang efektif melibatkan cahaya alami dari matahari dan lampu listrik. Karyawan membutuhkan pencahayaan yang memadai agar mereka dapat melihat dengan jelas, terutama saat melakukan tugas yang memerlukan fokus dan ketelitian. Perusahaan harus mempertimbangkan penggunaan cahaya matahari sebanyak mungkin untuk mengurangi biaya. Ketika merencanakan perencanaan ruangan, dua hal yang harus

dipertimbangkan adalah biaya pencahayaan dan bagaimana hal itu akan mempengaruhi produktivitas karyawan.

e. Sirkulasi Udara

Untuk kenyamanan pekerja, perlu ada pertukaran udara atau ventilasi yang memuaskan, terutama di ruangan yang terlalu panas.

f. Keamanan Tempat Kerja

Suasana kerja yang aman dan terlindungi akan menghasilkan lingkungan kerja yang tenang dan nyaman, yang akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat.

2.1.5 Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja mengacu pada kumpulan atau jumlah tugas yang wajib diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang posisi dalam jangka waktu tertentu. Sebagaimana dikemukakan Hutabarat (2019:7) beban keseluruhan mengacu pada kuantitas tugas yang wajib diselesaikan oleh seorang individu atau unit organisasi selama jangka waktu tertentu. Menurut Budiasa (2021:30) istilah “beban kerja” mengacu pada kewajiban yang dibebankan kepada tenaga kerja atau karyawan, yang harus mereka penuhi pada tanggal tertentu dengan menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka. Sedangkan menurut Hermawan (2022:56) beban kerja merupakan

sesuatu yang sangat erat kaitannya dengan suatu pekerjaan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, baik itu telah dilakukan walaupun tidak, dampak positif atau negatif pada pekerjaannya.

Kesimpulan dari penjelasan diatas yaitu beban kerja adalah kuantitas tugas yang harus diselesaikan oleh individu atau unit organisasi dalam jangka waktu tertentu. Istilah ini mencakup kewajiban yang harus dipenuhi oleh tenaga kerja atau karyawan, yang memerlukan penggunaan keterampilan dan kemampuan mereka. Beban kerja juga berkaitan erat dengan aktivitas mental dan fisik yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang ditentukan. Dengan demikian, beban kerja tidak hanya mencakup jumlah tugas yang harus diselesaikan, tetapi juga dampak yang ditimbulkan, baik positif maupun negatif, terhadap kinerja individu dalam pekerjaannya.

2. Dimensi Beban Kerja

Menurut Maulana et al. (2020:335) dimensi beban kerja yaitu:

- a. Beban Mental (*mental effort load*) adalah beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis di lingkungan kerjanya.

- b. Beban Waktu (*time load*) adalah beban kerja yang timbul saat karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
- c. Beban Fisik (*physical load*) adalah beban kerja yang berdampak pada gangguan kesehatan seperti pada sistem *foal* tubuh, jantung, pernapasan serta alat indera pada tubuh seseorang yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan.

3. Indikator Pengukuran Beban Kerja

Menurut Maulana et al. (2020:335) indikator beban kerja yaitu:

- a. Beban Mental
 - 1) Pekerjaan yang berlebihan.
 - 2) Tanggung jawab dan tuntutan pekerjaan.
 - 3) Beban perbaikan kesalahan pada pekerjaan.
- b. Beban Waktu
 - 1) Tuntutan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang singkat.
 - 2) Tekanan dalam memenuhi batas waktu (*deadline*) yang telah ditetapkan.
 - 3) Adanya jam kerja tambahan yang mengurangi waktu istirahat atau waktu pribadi.
- c. Beban Fisik
 - 1) Kondisi fisik.
 - 2) Beban kesehatan.

3) Pengaruh kesehatan jangka panjang.

4) Kelelahan dalam bekerja.

4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Santoso & Rijanti (2022:929) ada 2 faktor yang mempengaruhi beban kerja, yaitu:

a. Faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:

1) Tugas-tugas yang melibatkan aktivitas fisik, seperti pengaturan ruang kerja, penataan ruang, penggunaan peralatan kerja, kondisi kerja, sikap kerja, serta tugas-tugas yang menyangkut aspek psikologis, seperti tingkat kesulitan pekerjaan dan kepatuhan dalam melakukan tugas.

2) Organisasi kerja, termasuk durasi jam kerja, waktu istirahat, pergantian waktu kerja, jam kerja malam, sistem upah, rancangan organisasi, serta pendelegasian tugas dan kewenangan.

3) Lingkungan kerja meliputi fisik, kimiawi, biologis, dan psikologis

b. Faktor internal, merujuk pada faktor-faktor yang timbul dari dalam tubuh itu sendiri sebagai respon terhadap tekanan kerja dari luar, meliputi:

1) Faktor *somatic*, seperti jenis kelamin dan usia yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas seseorang. Secara umum,

tingkat produktivitas pria cenderung lebih tinggi daripada wanita, dan usia juga menjadi faktor penentu keberhasilan dalam melakukan pekerjaan, baik secara fisik maupun mental.

2) Faktor psikis, seperti semangat, pemahaman, kepercayaan, ambisi, dan kesenangan, juga berperan dalam menentukan respon individu terhadap beban kerja eksternal.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1

Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
1.	Darochi (2023)/ Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi	<p>Disiplin Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Patuhi peraturan waktu 2. Patuhi pedoman perusahaan 3. Mematuhi peraturan perilaku di tempat kerja 4. Patuhi pedoman <p>Kompensasi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Upah 2. Gaji 3. Insentif 4. Tunjangan 5. Fasilitas 	<i>Patial Least Square (PLS)</i> menggunakan <i>Smart PLS</i> Versi 3.2.9	<p>Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</p> <p>Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.</p> <p>Budaya organisasi berpengaruh positif dan</p>

No	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
		Budaya Organisasi: 1. Kebutuhan untuk berprestasi 2. Kebutuhan Kekuatan Kepuasan Kerja: 1. Kedisiplinan 2. Moral Kerja 3. <i>Turn Over</i> Variabel Moderasi (M) : M : Motivasi		signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi tidak dapat memoderasi antara disiplin kerja, kompensasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.
2.	Achmad Fahrezi dan Syarifuddin (2020)/ Pengaruh Lingkungan Dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Tabungan Negara K Suharyantor Cabang Harmoni Jakarta Jurnal E-ISSN 2020:2355 – 9357 Vol: 3 No:2	Lingkungan Kerja: 1. Lingkungan kerja fisik 2. Lingkungan kerja non fisik Kompensasi: 1. Kompensasi keuangan 2. Kompensasi bukan keuangan Kepuasan Kerja: 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Upah/gaji 3. Kesempatan promosi jabatan 4. Rekan kerja 5. Supervisi	Metode Kuantitatif Alat Analisis Regresi Linier Berganda	Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Tabungan Negara Syariah Harmoni Jakarta Baik secara parsial maupun simultan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi lingkungan kerja dan kompensasi

No	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
				semakin meningkat kepuasan kerja karyawan.
3.	Katili dan Prasetyo (2021)/Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	<p>Kompensasi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Direct Financial payment 2. Indirect payment 3. Imbalan nonfinansial <p>Lingkungan Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja fisik 2. Lingkungan kerja non fisik <p>Kepuasan Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pemenuhan Kebutuhan 2. Ke tidak cocokan 3. Pencapaian nilai 4. Persamaan 5. Watak atau genetik 	Analisis Regresi Linear Berganda	<p>Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.</p> <p>Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.</p> <p>Kompensasi dan lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan</p>
4.	Agung Aditya Saputra (2021)/Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	<p>Kompensasi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Upah 3. Insentif 4. Tunjangan 5. Fasilitas <p>Lingkungan Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Temperatur 	<p>Metode Penelitian : Kuantitatif</p> <p>Alat Analisa: <i>Partial Least Squer(PLS) atau SEM</i></p>	Kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

No	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	Journal (TMJ) Vol. 7 No. 1 Agustus 2022	3. Kelembapan 4. Sirkulasi udara Beban Kerja: 1. Kondisi pekerjaan 2. Penggunaan waktu kerja 3. Target Kepuasan Kerja: 1. Pekerjaan 2. Upah 3. Promosi 4. Pengawas 5. Rekan kerja		Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.
5.	Aisha dan Juhaeti (2023)/Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Kitchen PT. Sumber Rasa Jaya Di Jakarta Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen Vol. 3, No. 2, April 2023	Kompensasi: 1. Kompensasi Langsung 2. Kompensasi Tidak Langsung Lingkungan Kerja: 1. Lingkungan kerja fisik 2. Lingkungan kerja Non fisik Kepuasan Kerja: 1. Gaji 2. Pekerjaan itu sendiri 3. Supervisor	Kuantitatif dengan pendekatan kausal	Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh

No	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
				positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
6.	<p>Winarti Setyorini, Arifin dan Dimas Joko Subagiyo (2021)/ Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Tahu Sumber Sari Pangkalan Bun (Setyorini, <i>et al.</i> 2021)</p> <p>Jurnal Magenta Vol. 10, No. 01, 2021 E-ISSN 2302-3171</p>	<p>Lingkungan Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan Rekan Kerja 3. Dukungan fasilitas <p>Kompensasi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi Finansial Langsung 2. Kompensasi Finansial Tidak Langsung <p>Kepuasan Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji/Upah 3. Promosi 4. Pengawasan 	<p>Metode Kuantitatif</p> <p>Alat analisis Linear Berganda</p>	<p>Lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Tahu Sumber Sari Pangkalan Bun.</p> <p>Kompensasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Tahu Sumber Sari Pangkalan Bun.</p> <p>Lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama</p>

No	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
				terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Tahu Sumber Sari Pangkalan Bun.
7.	Gabriel Ginting Valentine Siagian/2021/Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Advent Air Bersih Medan saat Pandemi Covid-19 Jurnal Ilmiah Manajemen Ubraha No. 2 Vol. 3 Tahun 2021	Kepuasan Kerja: 1. Kerja itu sendiri 2. Tanggung jawab Motivasi: 1. Motivasi untuk berprestasi 2. Motivasi untuk berkuasa 3. Motivasi untuk berafiliasi Lingkungan Kerja: 1. Kondisi Kerja 2. Fasilitas Kerja 3. Peraturan Kerja	Kuantitatif Regresi Linear Berganda	Secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara simultan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
8.	Putri Dhiva Wulandari, Rani, dan Purwatiningsih (2023)/Pengaruh	Lingkungan Kerja: 1. Kebersihan Ruangan 2. Sirkulasi Udara 3. Ruang Gerak	Metode Kuantitatif	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan

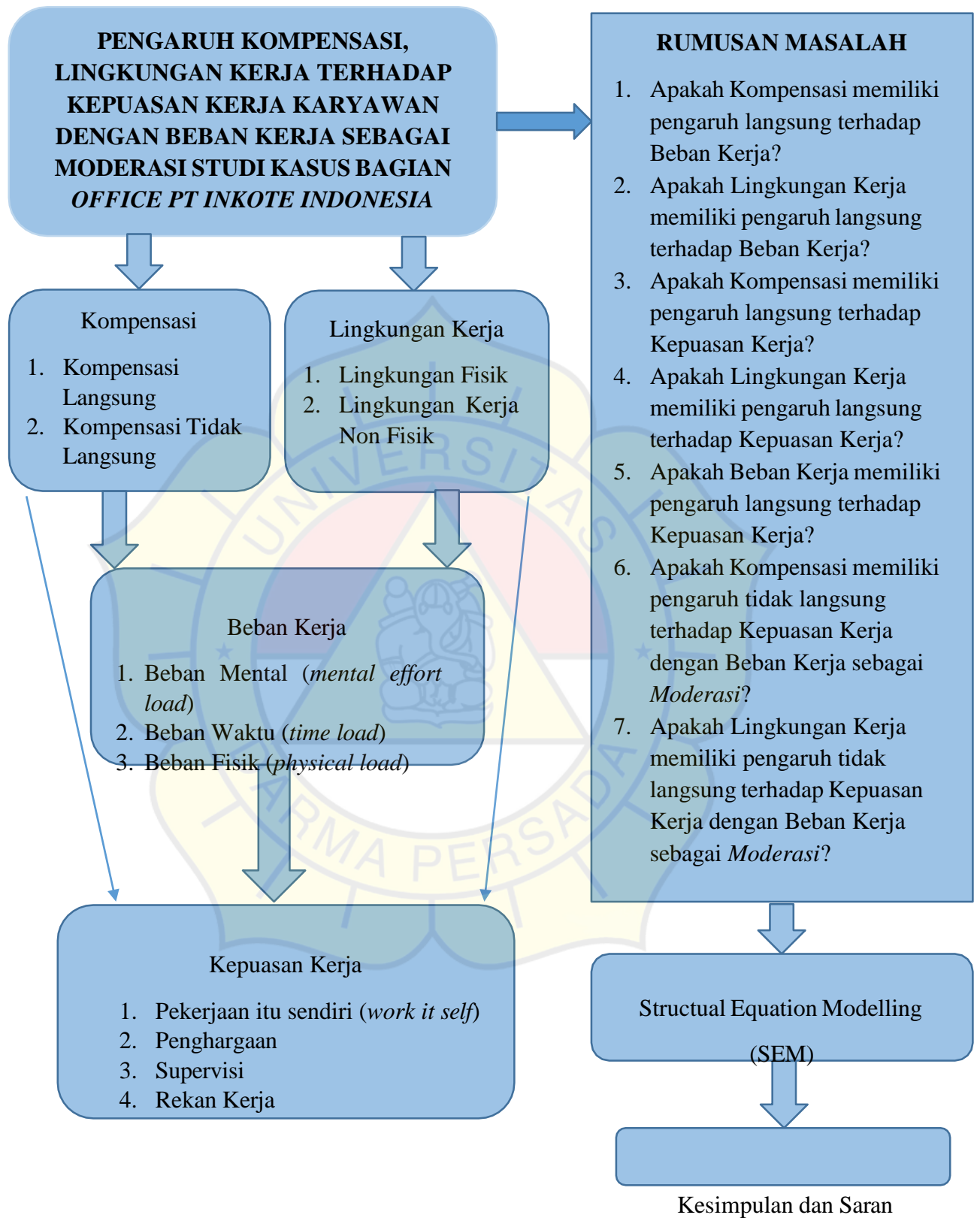
No	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	<p>Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Nusapala Group (Wulandari, <i>et al.</i> 2023)</p> <p>Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen</p>	<p>4. Fasilitas</p> <p>Kompensasi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas <p>Beban Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Banyaknya Pekerjaan 2. Target Pekerjaan 3. Kebosanan 4. Kelebihan Beban 5. Tekanan Kerja 	<p>Alat Analisis Linear Berganda</p>	<p>terhadap kepuasan kerja karyawan.</p> <p>Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</p> <p>Beban Kerja tidak dapat berpengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.</p> <p>Lingkungan kerja, Kompensasi dan Beban Kerja terdapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.</p>
9.	<p>Tine Yuliantini dan Reza Santoso/2020/Pengaruh Lingkungan</p>	<p>Kepuasan Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji/Upah 	<p>Statistik deskriptif kuantitatif dan statistik inferensial</p>	<p>Lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja</p>

No	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	<p>Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Travelmart Jakarta Pusat</p> <p>Jurnal Manajemen, Vol. 16 No. 2 Juli 2020</p> <p>p-ISSN-0215-143X e-ISSN-2797-8966</p>	<p>3. Kesempatan Promosi</p> <p>4. Pimpinan</p> <p>5. Rekan Kerja</p> <p>Lingkungan Kerja:</p> <p>1. Lingkungan kerja fisik</p> <p>2. Lingkungan kerja non fisik</p> <p>Motivasi Kerja:</p> <p>1. Faktor Intrinsik</p> <p>2. Faktor Ekstrinsik</p>	<p>dengan <i>componen</i> atau <i>Variance-Based Structural Equation Modeling</i> (SEM).</p>	<p>secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.</p>
10.	<p>Hermingsih & Purwanti, (2020) /Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Sebagai Variabel Pemoderasi</p> <p>Journal of management ISSN: 2085-9996 Vol.9 No 3 tahun 2020</p>	<p>Kompensasi:</p> <p>1. Finansial</p> <p>2. Non Finansial</p> <p>Beban Kerja:</p> <p>1. Tuntutan</p> <p>2. Tugas</p> <p>3. Usaha</p> <p>4. Performasi</p> <p>Motivasi:</p> <p>1. Kebutuhan Prestasi</p> <p>2. Kebutuhan Kekuasaan</p> <p>3. Kebutuhan Afiliasi</p> <p>Kepuasan Kerja:</p> <p>1. Gaji</p> <p>2. Jabatan</p> <p>3. Fasilitas</p>	<p>Penelitian Kuantitatif dan Regresi Linier Berganda dengan SPSS</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan kompensasi berpengaruh negative signifikan terhadap kepuasan kerja, pengujian peran moderisasi dari motivasi kerja terhadap beban kerja dengan</p>

No	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
				kepuasan kerja tidak berpengaruh, sedangkan kompensasi terhadap kepuasan kerja berpengaruh.

2.3 Kerangka Pemikiran

Model konseptual yang dikenal sebagai kerangka penalaran, sebagaimana digambarkan oleh Sugiyono (2019:95) menjelaskan keterkaitan antara teori dan sejumlah faktor yang selama ini dianggap sebagai perhatian utama. Penelitian ini dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Beban Kerja sebagai Moderasi di PT Inkote Indonesia.” Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki dampak kompensasi, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan beban kerja berperan sebagai variabel mediasi. Penulis mengaplikasikan skala Likert untuk menilai sikap dan pandangan responden. Hasil dari uji validitas dan reliabilitas menjadi dasar bagi penarikan kesimpulan dan rekomendasi. Dengan merujuk pada latar belakang permasalahan, tantangan yang dihadapi dan tujuan penelitian. Kerangka pemikiran ini di presentasikan secara skematis dalam Gambar 2.1



Sumber data: diolah oleh Penulis tahun 2025

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Sugiyono (2019:99) berfungsi sebagai tanggapan sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada data empiris yang dikumpulkan selama proses pengumpulan data. Berikut ini pernyataan hipotesis penulis:

1. Pengaruh langsung Kompensasi (X_1) terhadap Beban Kerja (Z)

Ho: Diduga tidak terdapat pengaruh langsung Kompensasi (X_1) terhadap Beban Kerja (Z)

Ha: Diduga terdapat pengaruh langsung Kompensasi (X_1) terhadap Beban Kerja (Z)

2. Pengaruh langsung Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Beban Kerja (Z) Ho:

Diduga tidak terdapat pengaruh langsung Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Beban Kerja (Z)

Ha: Diduga terdapat pengaruh langsung Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Beban Kerja (Z)

3. Pengaruh langsung Kompensasi (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Ho: Diduga tidak terdapat pengaruh langsung Kompensasi (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Ha: Diduga terdapat pengaruh langsung Kompensasi (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

4. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Ho: Diduga tidak terdapat pengaruh langsung Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Ha: Diduga terdapat pengaruh langsung Lingkungan Kerja (X_2) terhadap
Kepuasan Kerja (Y)

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

Ho: Diduga tidak terdapat pengaruh langsung Beban Kerja (Z) terhadap
Kepuasan Kerja (Y)

Ha: Diduga terdapat pengaruh langsung Beban Kerja (Z) terhadap
Kepuasan Kerja (Y)

6. Pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan Beban
Kerja (Z) sebagai *Moderasi*

Ho: Diduga tidak terdapat pengaruh langsung Kompensasi (X_1) terhadap
Kepuasan Kerja (Y) dengan Beban Kerja (Z) sebagai *Moderasi*

Ha: Diduga terdapat pengaruh langsung Kompensasi (X_1) terhadap
Kepuasan Kerja (Y) dengan Beban Kerja (Z) sebagai *Moderasi*

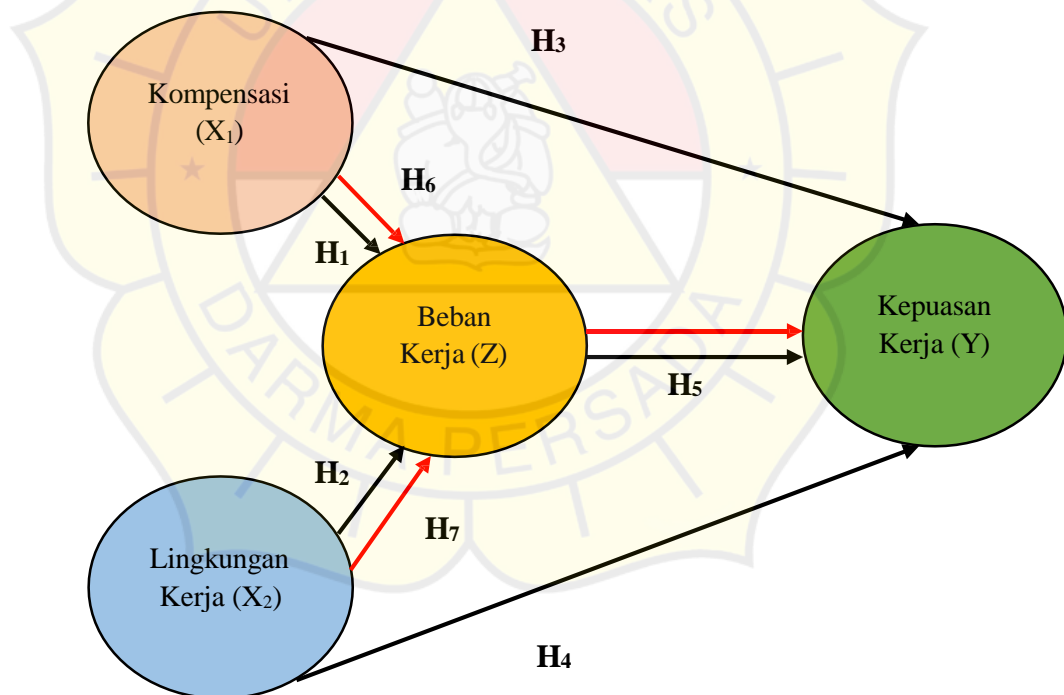
7. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan
Beban Kerja (Z) sebagai *Moderasi*

Ho: Diduga tidak terdapat pengaruh langsung Lingkungan Kerja (X_2)
terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan Beban Kerja (Z) sebagai
Moderasi

Ha: Diduga terdapat pengaruh langsung Lingkungan Kerja (X_2) terhadap
Kepuasan Kerja (Y) dengan Beban Kerja (Z) sebagai *Moderasi*

2.5 Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian menurut Sugiyono (2019:42) berpendapat bahwa pendekatan berpikir yang mencerminkan keterkaitan antara variabel yang menjadi fokus penelitian, sekaligus memperlihatkan sifat serta jumlah rumusan masalah yang akan di investigasi, teori yang di aplikasikan untuk menyusun hipotesis, jumlah dan jenis hipotesis yang akan diajukan, serta metode analisis statistik yang akan diterapkan adalah suatu langkah intelektual yang terstruktur dan kohesif. Berdasarkan hal diatas, maka penulis dapat membuat paradigma penelitian seperti gambar berikut:



Keterangan :

—→ : Pengaruh secara langsung

—→ : Pengaruh secara tidak langsung

Gambar 2. 2 Paradigma Penelitian

Adapun persamaan dari paradigma diatas adalah:

$$H_1 : Z_1 = \alpha_1 + \beta_0 X_1$$

$$H_2 : Z_2 = \alpha_2 + \beta_1 X_2$$

$$H_3 : Y = \alpha_3 + \beta_3 X_1$$

$$H_4 : Y = \alpha_4 + \beta_4 X_2$$

$$H_5 : Y = \alpha_5 + \beta_5 Z_3$$

$$H_6 : Y = \alpha_6 + \beta_6 Z_1$$

$$H_7 : Y = \alpha_7 + \beta_0 Z_2$$

