

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Kajian Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya adalah segala sesuatu yang merupakan aset perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sumber daya yang dimiliki perusahaan dapat dikategorikan atas empat tipe sumberdaya, seperti finansial, fisik, manusia dan kemampuan teknologi (Uyun, 2021). Sumber daya finansial merupakan salah satu unsur penting dalam rangka membentuk perusahaan yang maju dan terus berkembang karena berhubungan dengan saham yang merupakan modal utama dalam membangun sebuah perusahaan dan mengembangkan serta melanjutkan perusahaan tersebut (Tsani, 2021). Sumber daya fisik merupakan sumber daya yang menyangkut penunjang secara fisik berdirinya suatu perusahaan seperti alat-alat kelengkapannya (Rahardjo, 2022). Sumber daya manusia merupakan sektorsentral dan penting dalam rangka pencapaian tujuan di suatu perusahaan, karena dengan adanya kemampuan skill para pekerja dan kualitas sumber daya manusia dapat menggerakkan perusahaan dengan baik dan benar (Munawaroh, 2021).

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapaitujuan (*goal*) bersama

perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal (Hasyim, 2018). MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis (Jubaidi, 2023).

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja yang baik akan membuat kualitas kerja karyawan dan mampu mempengaruhi orang lain. Menurut Hendra, (2020) motivasi adalah suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku (*to behave*) secara teratur. Menurut Oktafiah & Sunuharyo, (2017), motivasi adalah suatu kekuatan dari dalam atau luar diri manusia untuk mendorong semangat untuk mengejar sesuatu keinginan dan tujuan tertentu. Rasyid dkk., (2020) menyatakan bahwa Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut pendapat Sudaryo dkk. (2018), motivasi adalah hal yang mendorong karyawan untuk semangat dalam bekerja, motivasi berkaitan erat dengan performa seorang karyawan. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Motivasi untuk setiap individu dalam melakukan sesuatu pada dasarnya berbeda-beda, sehingga hal ini menjadi salah satu masalah yang harus dihadapi oleh manajemen karena motivasi yang menurun dalam diri karyawan akan berpengaruh

langsung terhadap kinerja karyawan (Hendra, 2020). Motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri seorang pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat beradaptasi dengan lingkungannya (Majid dkk., 2021).

Berdasarkan uraian pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwamotivasi merupakan dorongan internal atau eksternal yang memengaruhi perilaku seseorang untuk mencapai tujuan tertentu dalam pekerjaan. Motivasi kerja mencakup faktor-faktor yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat, produktivitas, dan dedikasi, baik karena penghargaan finansial, pengakuan, rasa tanggung jawab, atau kepuasan pribadi.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Menurut Kusuma & Wijono, (2023) mengatakan bahwa motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh 2 (dua) faktor, yaitu:

1) Faktor Internal Yaitu motivasi seseorang dipengaruhi oleh dalam diri seseorang, misalnya jika seorang karyawan yang ingin mendapatkan nilai yang memuaskan dalam penilaian kinerja akan mengarahkan keyakinan dan perilakunya sedemikian rupa sehingga memenuhi syarat dari penilaian kinerja yang telah ditentukan. Hal ini akan berhubungan dengan aspek-aspek atau kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk mencapai sebuah tujuan, misalnya aspek efikasi diri. *Self-efficacy* merupakan kepercayaan seseorang terhadap keyakinan diri dan kemampuannya dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga memperoleh suatu keberhasilan.

- 2) **Faktor Eksternal** Yaitu faktor yang berasal dari luar individu seperti faktor kenaikan pangkat, penghargaan, gaji, keadaan kerja, kebijakan perusahaan, serta pekerjaan yang mengandung tanggung jawab. Karyawan akan termotivasi apabila ada dukungan dari manajemen serta lingkungan kerja yang kondusif yang pada gilirannya berdampak pada kepuasan kerja.

c. Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Pancasila dkk., 2020) terdapat 5 indikator (teori hierarki kebutuhan manusia):

- 1) **Kebutuhan fisiologis** Berdasarkan hierki kebutuhan maslow, kebutuhan manusia yang paling dasar dari manusia yang akan memotivasi mereka untuk bekerja adalah kebutuhan fisik. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik.
- 2) **Kebutuhan keselamatan** Kebutuhan manusia untuk mendapatkan rasa aman dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan keberlangsungan nafkah
- 3) **Kebutuhan sosial** Kebutuhan manusia untuk memiliki teman, diterima dalam kelompok, berafiliasi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai
- 4) **Kebutuhan mendapat penghargaan** Kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- 5) **Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri** Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi, kebutuhan untuk

berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Menurut Sudaryo dkk. (2018), lingkungan kerja adalah suatu tempat atau lingkungan di mana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Kompensasi kerja merupakan keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain (Nurchayani & Adnyani, 2021). Sedangkan menurut (Norawati dkk., 2021) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan semua balas jasa atau imbalan baik berbentuk uang, maupun berbentuk benda, yang diterima baik secara langsung maupun secara tidak langsung yang diperoleh seseorang sebagai imbalan dari apa yang sudah dikerjakannya.

Menurut Turangan, (2023) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Sorn dkk., (2023) menjelaskan bahwa kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, baik barang langsung maupun tidak langsung sebagai tanda imbalan dari perusahaan. Berdasarkan uraian penjelasan diatas

dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung diperoleh seseorang sebagai imbalan dari apa yang sudah dikerjakannya.

Berdasarkan uraian pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan imbalan atau penghargaan yang diberikan oleh organisasi atau pemberi kerja kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusi, pekerjaan, atau jasa yang telah mereka berikan.

b. Indikator Kompensasi

Menurut Sedarmayanti, (2014) berpendapat bahwa kompensasi mempunyai indikator-indikator yang harus dipenuhi oleh karyawan dalam bekerja yaitu meliputi:

- 1) **Gaji** Sejumlah uang atau kompensasi tetap yang diberikan oleh perusahaan atau pemberi kerja kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan dalam periode tertentu, biasanya dihitung per bulan.
- 2) **Bonus** Tambahan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan di luar gaji tetap sebagai bentuk apresiasi atas kinerja, pencapaian target, atau keuntungan yang diraih perusahaan.
- 3) **Insentif** Bentuk penghargaan finansial atau non-finansial yang diberikan oleh perusahaan untuk mendorong atau memotivasi karyawan agar meningkatkan produktivitas dan kinerja. Insentif bisa berupa uang tunai, hadiah, atau fasilitas tertentu.
- 4) **Asuransi** Perjanjian antara individu atau perusahaan dengan penyedia jasa asuransi untuk memberikan perlindungan

finansial terhadap risiko tertentu, seperti kesehatan, kecelakaan, atau kematian, dengan membayar premi secara berkala.

5) Keamanan Konteks kerja mengacu pada kondisi di mana karyawan merasa terlindungi dari ancaman fisik, emosional, atau finansial di tempat kerja. Hal ini meliputi aspek keselamatan kerja, perlindungan hukum, dan lingkungan kerja yang kondusif.

6) Hari libur kerja Hari di mana karyawan tidak diwajibkan untuk bekerja, baik karena kebijakan perusahaan, ketentuan hukum, atau tradisi tertentu. Hari libur dapat berupa akhir pekan, libur nasional, atau cuti pribadi.

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Kerja

Menurut Sudaryo dkk. (2018), lingkungan kerja adalah suatu tempat atau lingkungan di mana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja secara fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Panjaitan, 2017) Rahmat dkk., (2023) Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan. Seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, serta memadai atau tidaknya perlengkapan kerja.

Menurut Nurbina dkk., (2023) Lingkungan kerja merupakan suatu yang ada dilingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya

menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya menjalankan tugas seperti kerja, dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Menurut Wandani & Indahingwati, (2019) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan uraian pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan kondisi fisik, sosial, dan psikologis yang ada di tempat kerja dan memengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Lingkungan kerja yang baik mendukung produktivitas, kenyamanan, dan kepuasan karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang buruk dapat menghambat kinerja dan meningkatkan tingkat stres.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor lingkungan merupakan salah satu yang harus dipertimbangkan dalam sebuah perusahaan yang sedang beroperasi. Menurut Sunyoto (2012) menjelaskan faktor-faktor lingkungan kerja yang meliputi :

- 1) Hubungan karyawan** Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok.
- 2) Tingkat kebisingan lingkungan kerja** Lingkungan kerja yang

tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja.

- 3) **Peraturan kerja** Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karier di perusahaan tersebut.
- 4) **Penerangan** Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari.
- 5) **Sirkulasi udara** Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi.
- 6) **Keamanan** Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, di mana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat.

c. Jenis Lingkungan

Menurut teori Sedarmayanti (2016) yang membagi dimensi lingkungan kerja menjadi dua yaitu; dimensi lingkungan kerja fisik (dengan indikator: penerangan, suhu udara, suara bising, keamanan kerja) dan lingkungan kerja nonfisik, (dengan indikatornya: hubungan kerja atasan dengan karyawan dan hubungan kerja karyawan dengan karyawan). Yang termasuk kedalam lingkungan kerja fisik adalah:

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja kursi, meja dan sebagainya)
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan,

getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Dikemukakan oleh Sedarmayanti (2016) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat ditangkap oleh panca indra manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya hubungan antara karyawan dengan pimpinan.

d. Indikator Lingkungan

Menurut Nurbina dkk., (2023), adapun indikator lingkungan kerja, yaitu :

- 1) **Pencahayaan** Pengaturan atau intensitas cahaya, baik alami maupun buatan, di suatu lingkungan kerja untuk memastikan karyawan dapat melihat dengan jelas dan nyaman. Pencahayaan yang baik mendukung produktivitas dan mencegah gangguan kesehatan, seperti mata lelah.
- 2) **Suhu udara** Tingkat panas atau dingin di lingkungan kerja yang memengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan. Suhu ideal biasanya diatur sesuai dengan kebutuhan pekerjaan agar karyawan

tetap nyaman dan tidak terganggu oleh panas atau dingin yang ekstrem.

- 3) **Tingkat kebisingan** Tingkat intensitas suara atau bunyi di lingkungan kerja yang dapat memengaruhi konsentrasi dan kenyamanan karyawan. Kebisingan yang terlalu tinggi dapat mengganggu produktivitas dan berpotensi membahayakan kesehatan pendengaran.
- 4) **Penggunaan warna** Penggunaan warna mengacu pada pemilihan dan penataan warna dalam lingkungan kerja yang dapat memengaruhi suasana hati, tingkat stres, dan produktivitas karyawan. Warna tertentu, seperti hijau dan biru, sering digunakan untuk menciptakan suasana yang menenangkan, sedangkan warna cerah seperti merah dapat merangsang energi.
- 5) **Ruang gerak dalam bekerja** Area atau ruang fisik yang tersedia bagi karyawan untuk bergerak dan menjalankan tugasnya dengan nyaman dan efisien. Ruang yang cukup membantu mencegah rasa sesak, meningkatkan kenyamanan, dan mendukung ergonomi kerja.
- 6) **Hubungan kerja** Interaksi antara karyawan dengan sesama rekan kerja, atasan, atau bawahan dalam suatu organisasi. Hubungan kerja yang baik mencakup komunikasi yang efektif, kerja sama tim, dan lingkungan kerja yang harmonis, yang dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja.

5. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut (Cahyani dkk., 2020), Kepuasan kerja merupakan sebagai sikap positif terhadap hasil pekerjaan seseorang dan merupakan hal yang bersifat individual. Orang dengan nilai pekerjaan yang positif maka akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, sedangkan orang dengan kepuasan atau ketidakpuasan kerja yang rendah akan memiliki nilai pekerjaan yang negatif. Kepuasan kerja merupakan keseluruhan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Bekerja sesuai dengan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mematuhi aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup dalam kondisi kerja yang kurang ideal, dan hal-hal lain semacam itu (Egenius dkk., 2020).

Kepuasan kerja karyawan adalah sikap emosional yang menyukai pekerjaannya, sikap ini tercermin dalam semangat kerja, disiplin dan kinerja (Nabawi, 2019). Ismi Wijayanti & Isnowati, (2024) berpendapat bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan respons psikologis karyawan terhadap hasil upaya profesional mereka. Menurut Robbins, et al., (2017), menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif yang ditunjukkan oleh karyawan dalam menanggapi pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang harus dihadapi di lingkungan kerja (Sudiyanto, 2020).

Kepuasan kerja dapat dilihat dari seberapa besar mereka menikmati pekerjaannya. Kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan atau sikap seseorang tentang pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja, dan

lain-lain (Hery, 2019). Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang terhadap pekerjaannya, terutama kondisi pekerjaannya, sehubungan dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya. Dari definisi-definisi di atas dapat kita simpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu keadaan psikologis yang menyenangkan yang dialami karyawan dalam lingkungan kerja karena kebutuhannya terpenuhi secara memadai (Nabawi, 2019).

Berdasarkan uraian pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

b. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan adalah hasil yang dirasakan oleh karyawan akan bertahan di perusahaan jika seorang karyawan puas dengan pekerjaannya. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan secara praktis dapat dibagi menjadi dua kelompok, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

Menurut Fortuna, (2016), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

- 1) Kesempatan untuk maju** Dalam hal ini ada atau tidak ada kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan meningkatkan kemampuan selama bekerja.

- 2) **Keamanan kerja** Faktor ini disebut sebagai dukungan kepuasan kerja, bagi karyawan. Kondisi aman sangat mempengaruhi kesejahteraan karyawan selama bekerja.
- 3) **Gaji** Gaji yang lebih tinggi mengarah pada ketidakpuasan dan lebih sedikit orang yang mengekspresikan pekerjaan mereka untuk uang yang mereka peroleh.
- 4) **Perusahaan dan manajemen** Faktor penentu kepuasan kerja karyawan adalah perusahaan dan manajemen yang baik dapat memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil
- 5) **Pengawasan** Pengawasan merupakan upaya untuk mengembangkan perilaku karyawan agar menjadi loyal dan dapat bekerja secara maksimal. Sumber daya manusia mendapat perhatian yang sungguh-sungguh dari manajer, jika pengawasan terhadap karyawan tidak diperhatikan, sikap dan loyalitas karyawan akan menurun. Absensi dan turn over akan meningkat, disiplin akan menurun, sehingga pengadaan, pengembangan, kompensasi, dan integrasi yang dilakukan dengan baik dan memakan biaya yang besar menjadi kurang signifikan untuk mencapai tujuan perusahaan. Jika karyawan tidak dilindungi resiko tersebut dapat mengurangi kesejahteraan karyawan.
- 6) **Faktor intrinsik dari pekerjaan** Atribut dalam pekerjaan membutuhkan keterampilan. Kesulitan, kemudahan, dan kebanggaan dalam tugas dapat menambah atau mengurangi kepuasan.

- 7) Kondisi kerja** Hal yang dapat mempengaruhi suasana kerja yaitu kondisi tempat, kantin dan tempat parkir. Hal ini mempengaruhi suasana kerja yang nyaman atau tidak, yang mempengaruhi produktivitas dan keselamatan karyawan.
- 8) Aspek sosial dalam pekerjaan** Sikap ini sulit dijelaskan, tetapi dipandang sebagai faktor dalam menjaga kepuasan atau ketidakpuasan kerja.
- 9) Komunikasi** Komunikasi yang lancar antara karyawan dan manajemen banyak digunakan sebagai alasan untuk menyukai posisi mereka. Dalam hal ini kesediaan atasan untuk mendengarkan, memahami dan mengakui pendapat atau prestasi karyawannya memegang peranan yang sangat penting dalam menciptakan kepuasan kerja.
- 10) Fasilitas** Fasilitas rumah sakit, dana pensiun atau perumahan, cuti, menjadi standar jabatan, dan jika dapat terpenuhi maka akan tercipta rasa kepuasan.

Berdasarkan pendapat di atas, bahwa kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi perlu mendapat perhatian lebih dari pihak perusahaan agar dapat memberikan manfaat khususnya bagi pimpinan organisasi. Manajer dapat menerima informasi berupa sekumpulan perasaan, harapan dan kepuasan yang dinamis terhadap hasil kerja karyawan sebagai langkah awal pengambilan keputusan manajemen dalam menyelesaikan berbagai masalah personalia yang ada di perusahaan.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2011), terdapat sejumlah indikator-indikator kepuasan kerja, yaitu:

- 1) **Pekerjaan itu sendiri** Pekerjaan itu sendiri mengacu pada tugas, tanggung jawab, dan aktivitas yang menjadi bagian dari posisi atau jabatan tertentu dalam suatu organisasi. Hal ini mencakup tingkat tantangan, variasi, makna, dan kepuasan yang diperoleh dari menjalankan tugas tersebut.
- 2) **Gaji** Kompensasi finansial yang diberikan secara teratur oleh pemberi kerja kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Gaji biasanya dihitung berdasarkan periode tertentu, seperti bulanan, dan ditentukan oleh jenis pekerjaan, tingkat pengalaman, dan kebijakan perusahaan.
- 3) **Pengawasan** Proses pemantauan dan pengarahan yang dilakukan oleh atasan atau manajer untuk memastikan bahwa karyawan menjalankan tugasnya sesuai dengan standar dan tujuan organisasi. Pengawasan yang baik mencakup komunikasi yang efektif, dukungan, dan umpan balik kepada karyawan
- 4) **Promosi** Peningkatan jabatan atau posisi dalam suatu organisasi, biasanya disertai dengan tanggung jawab yang lebih besar, gaji yang lebih tinggi, dan status yang lebih tinggi. Promosi sering kali menjadi bentuk pengakuan atas kinerja, pengalaman, atau kompetensi karyawan.

5) **Rekan kerja** Individu atau kelompok yang bekerja bersama dalam suatu organisasi, berbagi tugas, tanggung jawab, dan tujuan. Hubungan yang baik dengan rekan kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan kolaborasi, dan memperkuat semangat tim.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengacu pada penelitian terdahulu yang digunakan sebagai arahan dan pembanding. Adapun penelitian yang dilakukan para ahli sebagai pedoman pada penelitian ini dirangkum dalam tabel 2. 1 sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No .	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Alat Uji	Hasil Penelitian dan Perbandingan
1	(R. Rasyid, 2018)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan	Motivasi Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja	SPSS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara simultan kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja
2	(Wandani & Indahingwati, 2019)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Rsu Haji	Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja	SPSS	Hasil pada penelitian ini secara simultan dan parsial menunjukkan bahwa motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel

No .	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Alat Uji	Hasil Penelitian dan Perbandingan
		Surabaya			lingkungan kerja dan kompensasi sebagai yang dominan mempengaruhi kepuasan kerja
3	(Hendra, 2020)	Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan	Budaya Organisasi, Pelatihan, Motivasi Dan Kinerja Karyawan	SPSS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi, pelatihan, dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Secara simultan budaya organisasi, pelatihan dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja
4	(Suhermin, 2021)	Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Motivasi Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja	SPSS	Hasil uji t dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
5	(Pragiwani & Hans, 2022)	The Effect Of Work Motivation, Work Environment, Compensation In Improving Employees' Work Ethos	Motivasi Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja	SmartPLS	Hasil variabel X1 terhadap Variabel menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dan meningkat variabel motivasi maka etos kerja karyawan semakin meningkat. Sedangkan variabel X2 dan X3 berpengaruh positif atau searah terhadap variabel Y, namun tidak signifikan. Adapun bukti empirisnya, variabel X1 (Motivasi Kerja) bernilai 0,674 67,4% terhadap Y sedangkan untuk variabel X2 (Lingkungan Kerja) bernilai 0,169 16,9%

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Alat Uji	Hasil Penelitian dan Perbandingan
					terhadap Y dan untuk variabel X3 sebesar 0,169 16,9% terhadap etos kerja.
6	(Palinggi & Djiu, 2022)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Upt Dinas Pendidikan Kecamatan Sebulu Kabupaten Kutai Kartanegara	Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Pegawai	SPSS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Sebulu Kabupaten Kutai Kartanegara.
7	(Turangan, 2023)	The Effect of Work Environment, Compensation, and Work Motivation on Job Satisfaction	Motivasi Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja	SmartPLS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan variabel lingkungan kerja dan gaji tidak banyak berpengaruh terhadap kebahagiaan karyawan di Bisnis X.
8	(Lawren & Ekawati, 2023)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT TSA di Bogor	Motivasi Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja	SmartPLS	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
9	(Dhani & Surya, 2023)	Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pt Bali Busana Kreasi Di Kabupaten Badung)	Motivasi Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja	SPSS	Hasil dari penelitian ini adalah bahwa motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang memiliki arti jika motivasi semakin tinggi dan kompensasi serta lingkungan kerja semakin membaik, maka kepuasan kerja karyawan juga semakin membaik dan secara

No .	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Alat Uji	Hasil Penelitian dan Perbandingan
					konsisten
10	(Vidiastuti, 2023)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Wilwatikta Santosa Karanganyar	Motivasi Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja	SPSS	1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 4. Kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
11	(Nurbina dkk., 2023)	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Londria Group Makassar	Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Kinerja Karyawan	SPSS	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Londria Group Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peran dari kepemimpinan. (2) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pt. Londria Group Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan adanya kenyamanan dari lingkungan kerja yang memadai. (3) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Londria Group Makassar. Hal ini menunjukkan ada kecenderungan bahwa pemberian kompensasi

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Alat Uji	Hasil Penelitian dan Perbandingan
					terhadap kinerja karyawan merupakan cermin ukuran nilai pekerjaan, dan (4) variable yang paling dominan terhadap kinerja pegawai yaitu kompensasi
12	(Ismi Wijayanti & Isnowati, 2024)	Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Perumda Tirta Mulia Kabupaten Pemalang)	Motivasi Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja	SPSS	Hasil pengkajian ini menunjukkan yakni secara sebagian motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan jelas pada kepuasan kerja pegawai di Perumda Tirta Mulia Kabupaten Pemalang. Variabel motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja dengan serentak memberikan pengaruh yang jelas pada kepuasan kerja karyawan di Perumda Tirta Mulia Kabupaten Pemalang
13	(Sutoro, 2024)	Dinamika Lingkungan Kerja dan Kompensasi: Kunci untuk Membangun Loyalitas Pegawai	Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Loyalitas Pegawai	Analisis Deskriptif	Hasil analisis menunjukkan bahwa baik dinamika lingkungan kerja maupun kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Secara khusus, ditemukan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja dan kepuasan terhadap kompensasi secara signifikan meningkatkan tingkat loyalitas karyawan.
14	(Aisyah Nur Jannavi & Kristiana Sri Utami, 2024)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan di Perusahaan Konstruksi Bangunan	Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Turnover Intention	SPSS	Hasil analisis menunjukan bahwa tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja (X1) terhadap turnover intention (Y) pada karyawan perusahaan konstruksi bangunan. Stres kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap turnover intention (Y) pada karyawan perusahaan konstruksi bangunan. Kepuasan kerja (X1) dan stres kerja (X2) secara

No .	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Alat Uji	Hasil Penelitian dan Perbandingan
					bersamasama tidak berpengaruh terhadap turnover intention (Y) pada karyawan perusahaan konstruksi bangunan
15	(Setiawan & Widarta, 2024)	Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Performa Pegawai Di More Vapor Yogyakarta	Stres Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Performa Pegawai	SPSS	Hasil penelitian ini menunjukkan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap performa kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap performa kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap performa kerja, stress kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap performa kerja karyawan More Vapor.
16	(Majid dkk., 2021)	<i>The Moderating Effect of Job Satisfaction to Work Motivation and Employees' Performance</i>	<i>Job Satisfaction, Work Motivation and Employees' Performance</i>	SPSS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan kepuasan kerja memoderasi interaksi motivasi kerja dan kinerja pegawai.
17	(Sorn dkk., 2023)	<i>The Effectiveness of Compensation in Maintaining Employee Retention</i>	<i>Compensation and Employee Retention</i>	Literasi	Organisasi yang ingin meningkatkan tingkat retensi karyawannya harus mengadopsi pendekatan komprehensif yang mencakup kompensasi kompetitif serta mempertimbangkan faktor-faktor penting lainnya bagi karyawan yang menghargai dan mempertahankan talenta terbaik, sehingga mengarah pada kesuksesan dan keberlanjutan jangka panjang.

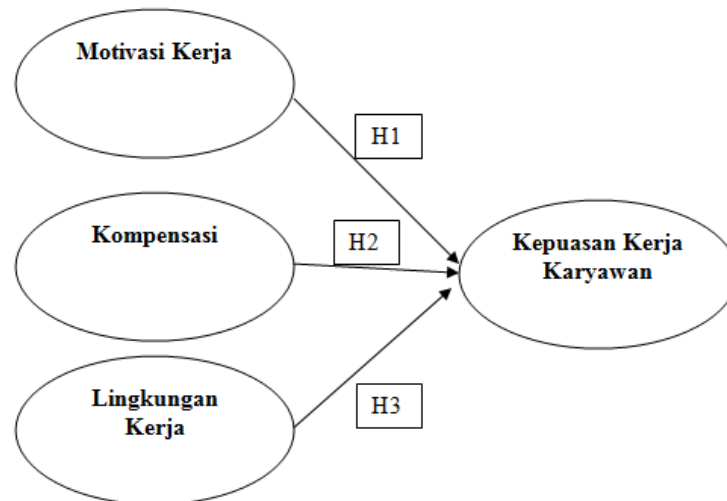
No .	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Alat Uji	Hasil Penelitian dan Perbandingan
18	(Egenius dkk., 2020)	<i>The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance Through Loyalty at Credit Union (CU) Corporation of East Kutai District, East Kalimantan</i>	<i>Job Satisfaction dan Employee Performance</i>	SPSS	<i>the results of the analysis show that job satisfaction has a significant effect on employee performance. Job satisfaction has a significant effect on loyalty. Besides, loyalty has a significant effect on employee performance. And job satisfaction has a significant effect on employee performance through loyalty. loyalty moderates job satisfaction on employee performance. Loyalty is the most important part to be noticed and considered by upper management because through loyalty employee work results can be achieved and employee performance increases</i>
19	(Hery, 2019)	<i>Impact of Work Value Affecting Employee Job Satisfaction for Improving Organizational Performance</i>	<i>Work Value, Job Satisfaction, dan Improving Organizational</i>	SPSS	<i>The results showed that work value has a strong correlation with employee performance satisfaction. Employees' work values at work, which include independence, working conditions, recognition, relationship, achievement, and support, provide a clear understanding and understanding between employees and companies that do. Of course, it will affect the company's performance.</i>
20	(Jubaidi, 2023)	<i>The Role of Human Resource Management in the Organization</i>	<i>Human Resource Management</i>	Deskriptif	<i>The research results show that human resource management is managing human resources. available within the organization; Human resource management has three functions, namely the managerial function, operational function, and</i>

No .	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Alat Uji	Hasil Penelitian dan Perbandingan
					<i>the function of achieving organizational goals in an integrated manner; The main goal of human resource management is to increase the contribution of human resources (employees) to the organization.</i>

C. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir berkaitan dengan teori yang berhubungan dengan identifikasi suatu faktor sebagai masalah penting. Kerangka berpikir dinyatakan baik jika dapat menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel satu dengan variabel lain yang akan diteliti, sehingga perlu dijelaskan hubungan antara variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian Ismi Wijayanti & Isnowati, (2024), Lawren & Ekawati, (2023), Vidiastuti, (2023), Nabawi, (2019), Suhermin, (2021) yang menyatakan bahwasannya motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan pada teori dan penelitian sebelumnya, maka dapat dibuat sebuah kerangka penelitian yang dapat memudahkan pembaca memahami permasalahan utama yang diteliti. Penelitian ini memiliki 4 (empat) variabel independen, yaitu Motivasi Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Lingkungan (X3) yang berpotensi mempengaruhi Kepuasan Kerja (Y). Oleh karena itu, untuk menjelaskan masalah yang sedang diteliti, dibuatlah sebuah gambaran kerangka pemikiran secara skematis sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Sumber Penelitian dari Ismi Wijayanti & Isnowati, (2024), Lawren & Ekawati, (2023), Vidiastuti, (2023), Nabawi, (2019), Suhermin, (2021)

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta - fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2020). Berdasarkan kerangka berpikir dan hasil dari penelitian terdahulu, hipotesis penelitian di rumuskan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut R. Rasyid, (2018) Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan. Pada fenomena CV Matahari Pink Inspiration Madiun, karyawan merasa kurang dalam motivasi pemimpin sehingga karyawan tidak merasa puas dan berdampak pada

ketidakmampuan dalam menyelesaikan target produksi Benner di tahun politik 2024 yang sudah ditetapkan oleh CV Matahari Pink Inspiration Madiun.

Hal ini tentu motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sejalan dengan penelitian (Dhani & Surya, 2023) dan (Lawren & Ekawati, 2023) menyatakan yang sama bahwa motivasi memberikan banyak dampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi yang tinggi akan membuat karyawan terpacu untuk bekerja dengan lebih giat dan serius (Turangan, 2023). Motivasi karyawan didasari oleh dengan keinginan untuk bertahan hidup, keinginan untuk dapat memiliki sesuatu, keinginan untuk mendapatkan sebuah penghargaan, keinginan untuk memperoleh sebuah pengakuan, keinginan untuk dapat berkuasa (Suhermin, 2021).

H₁ : Motivasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja CV Matahari Pink Inspiration Madiun.

2. Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi kerja merupakan keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain (Nurchayani & Adnyani, 2021). Sedangkan menurut (Norawati dkk., 2021) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan semua balas jasa atau imbalan baik berbentuk uang, maupun berbentuk benda, yang diterima baik secara langsung

maupun secara tidak langsung yang diperoleh seseorang sebagai imbalan dari apa yang sudah dikerjakannya.

Menurut (Farisi & Pane, 2020) kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sesuai dengan penelitian (Lawren & Ekawati, 2023) dan (Suhermin, 2021) yang menyatakan hal yang sama kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Fenomena yang terjadi di CV Matahari Pink Inspiration Madiun, bahwa gaji yang diberikan belum sebanding dengan yang kerjakan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Yunaresta, 2021) menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H₂ : Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja CV Matahari Pink Inspiration Madiun

3. Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan kondisi di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi kepuasan, kenyamanan, produktivitas, dan motivasi karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Wandani & Indahingwati, 2019). Hasil penelitian terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja (Panjaitan, 2017). Hal tersebut berarti bahwa lingkungan kerja di suatu perusahaan dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan, sehingga untuk meningkatkannya, maka perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang

kondusif. Hasil ini juga sejalan dengan Lawren & Ekawati, (2023) dan Sutoro, (2024) hasil penelitian yang sama bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pada CV Matahari Pink Inspiration Madiun lingkungan menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga para karyawan mampu bekerja sesuai yang diharapkan.

H₃ : Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja CV Matahari Pink Inspiration Madiun