

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada kajian pustaka ini, peneliti akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi. Sesuai dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, yaitu kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja. Dalam kajian pustaka ini akan dikemukakan secara menyeluruh teori-teori yang relevan dengan variabel permasalahan yang terjadi. Teori-teori dalam penelitian ini memuat kajian ilmiah dari para ahli, dari pengertian secara umum sampai pengertian secara fokus terhadap teori yang berhubungan dengan permasalahan yang penulis akan teliti.

2.1.1 Manajemen

Secara etimologi kata manajemen diambil dari Bahasa Prancis kuno, yaitu "*management*", yang memiliki arti seni dalam mengatur dan melaksanakan. Manajemen juga dapat didefinisikan sebagai upaya perencanaan, pengkoordinasian, pengorganisasian dengan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efisien dan efektif. Manajemen juga merupakan ilmu pengetahuan yang sistematis yang dapat diterapkan dalam seluruh organisasi manusia, perusahaan, pemerintah, pendidikan, sosial keagamaan, dan lain-lainnya. Adapun pengertian manajemen menurut para ahli sebagai berikut:

Menurut Suhardi (2018:23), Manajemen adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mewujudkan tujuan organisasi melalui rangkaian kegiatan berupa perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian orang-orang serta sumber daya organisasi lainnya.

Menurut Hasibuan (2018:9) mengemukakan bahwa “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Menurut Afandi (2018:1) “Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*).

Adapun menurut Stephens P. Robbins dan Mary Coulter (2018:39) menyatakan bahwa: “*Management involves coordinating and overseeing the work activities of others so their activities are completed efficiently and effectively*”. Manajemen adalah aktivitas-aktivitas yang melibatkan koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efektif dan efisien.

Berdasarkan definisi beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan seni dan ilmu yang mempelajari tentang proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengendalian, dan pengawasan terhadap sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.

2.1.2 Fungsi-fungsi Manajemen

Keberhasilan sebuah organisasi, dapat dilihat dari seberapa baiknya manajemen dalam organisasi tersebut. Dalam pelaksanaannya, manajemen memiliki beberapa fungsi yang merupakan elemen dasar yang akan melekat dalam proses manajemen yang dijadikan acuan oleh manajer dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Berikut adalah penjelasan lebih lanjut mengenai fungsi-fungsi manajemen yang dikemukakan oleh Suhardi (2018) yaitu:

1. Perencanaan (*planning*) adalah proses yang menyangkut upaya yang dilakukan untuk mengantisipasi kecenderungan di masa yang akan datang dengan penentuan strategi dan taktik yang tepat untuk mewujudkan target dan tujuan organisasi. Kegiatan-kegiatan *planning* ini meliputi:
 - a) Menetapkan tujuan dan target.
 - b) Merumuskan strategi untuk mencapai tujuan dan target bisnis tersebut.
 - c) Menentukan sumber daya -sumber daya yang diperlukan.
 - d) Menetapkan standar indicator keberhasilan dalam mencapai tujuan dan target bisnis.
2. Pengorganisasian (*organizing*) adalah proses yang menyangkut bagaimana strategi dan taktik yang telah dirumuskan dalam perencanaan di desain dalam sebuah struktur organisasi yang tepat dan tangguh, system dan lingkungan organisasi yang kondusif, dan bisa memastikan bahwa semua pihak dalam organisasi bisa bekerja secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Kegiatan-kegiatan dalam *organizing* adalah:

- a) Mengalokasikan sumber daya, merumuskan dan menetapkan tugas serta menetapkan prosedur yang diperlukan.
- b) Menetapkan struktur organisasi yang menunjukkan adanya garis kewenangan dan tanggung jawab.
- c) Kegiatan perekrutan, penyeleksian, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia atau tenaga kerja.
- d) Kegiatan penempatan sumber daya manusia pada posisi yang paling tepat.

3. *Actuating/directing* (pengimplementasian/pengarahan) adalah proses implementasi program agar bisa dijalankan oleh seluruh pihak dalam organisasi atau perusahaan, serta proses memotivasi agar semua pihak tersebut dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan penuh kesadaran dan produktivitas tinggi. Kegiatan *actuating* dan *directing* ini adalah:

- a) Mengimplementasikan proses kepemimpinan, pembimbingan dan pemberian motivasi kepada tenaga kerja agar dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan.
- b) Memberikan tugastugas dan penjelasan rutin mengenai pekerjaan.
- c) Menjelaskan kebijakan yang ditetapkan.

4. *Controlling* (pengendalian/pengawasan) adalah proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan dan diimplementasikan dapat berjalan sesuai dengan target atau tujuan yang telah ditetapkan. Seorang manajer dituntut agar bisa

melakukan pengendalian sebaik mungkin sehingga apa yang direncanakan dapat dilaksanakan dengan baik sesuai dengan tujuan dari perusahaan.

Kegiatan *controlling* adalah:

- a) Mengevaluasi keberhasilan dalam pencapaian tujuan dan target bisnis sesuai indikator yang telah ditetapkan.
- b) Mengambil Langkah klarifikasi dan koreksi atas penyimpangan yang mungkin ditemukan.
- c) Melakukan berbagai alternatif solusi atas berbagai masalah yang terkait dengan pencapaian tujuan dan target bisnis.

Berdasarkan fungsi-fungsi manajemen yang diuraikan diatas, hal tersebut penulis sudah sampai pada pemahaman bahwa fungsi manajemen pada dasarnya merupakan sebuah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Dimana semua aspek bekerjasama dengan baik dan diatur sedemikian rupa dengan pengawasan serta evaluasi yang baik sehingga terciptalah sebuah tindakan yang mampu mencapai tujuan yang telah disepakati bersama.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (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 tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan

adalah manusia yang bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan organisasi satuan kerja yang efektif.

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

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 tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Hal ini mencakup dari mulai memilih siapa saja yang memiliki kualifikasi dan pantas untuk menempati posisi dalam perusahaan seperti disyaratkan perusahaan hingga bagaimana agar kualifikasi ini dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan serta dikembangkan dari waktu ke waktu. Berikut adalah definisi manajemen sumber daya manusia menurut beberapa ahli :

Menurut Hasibuan (2018:10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Mangkunegara (2017:2) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintergritasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Handoko (2018:10) Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi dari para ahli di atas, maka dapat dikatakan sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang digunakan untuk mengatur orang, mengembangkan potensi manusia, dan organisasinya. Sebagai upaya-upaya untuk mengembangkan aktivitas manusia dalam mencapai suatu tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia ini berperan penting untuk menentukan kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia akan melakukan perencanaan terkait perekrutan dan pengembangan SDM serta melakukan seleksi dan penarikan yang terkait dengan kualitas individu dari SDM tersebut.

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2018) terdiri dari:

1. Fungsi Manajerial

- a) Perencanaan: dimana seorang manajer sumber daya manusia harus mampu untuk merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien yang sesuai

dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan yang ada dalam organisasi.

- b) Pengorganisasian: seorang manajer sumber daya manusia harus mampu merencanakan kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi kewenangan, integrasi dan koordinasi dalam bagan struktur organisasi perusahaan.
- c) Pengarahan: sudah seharusnya seorang karyawan bagian personalia harus mampu melakukan kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau kerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu organisasi mencapai tujuan perusahaan, karyawan serta masyarakat.
- d) Pengendalian: dimana seorang bagian pengurus sumber daya manusia harus mampu melakukan kegiatan mengendalikan semua karyawan dalam menaati peraturan perusahaan dengan bekerja sesuai agenda kegiatan pekerjaan karyawan sehingga karyawan tidak dapat melakukan perilaku penyimpangan atas kesalahan yang membutuhkan suatu perbaikan dan penyempurnaan dari perencanaan kegiatan yang ada dalam organisasi.

2. Fungsi Operasional

- a) Pengadaan: suatu proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi dalam mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi bertujuan untuk membantu terwujudnya suatu tujuan organisasi perusahaan.
- b) Pengembangan: proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

- c) Kompensasi: suatu bentuk pemberian balas jasa secara langsung maupun tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai bentuk dari hasil kinerja kerja dan pengabdian kerja karyawan pada organisasi.
- d) Integrasi: suatu bentuk kegiatan dalam mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan supaya terciptanya kerjasama yang baik dan saling menguntungkan dalam organisasi.
- e) Pemeliharaan: suatu bentuk kegiatan pemeliharaan dan peningkatan kondisi fisik, mental, dan loyalty karyawan sehingga karyawan itu memilih untuk mengabdikan kerja pada organisasi hingga sampai pada batasan pensiun karyawan itu sendiri.
- f) Sewaktu-waktu: suatu kegiatan manajemen sumber daya manusia yang menjadi kunci keberhasilan tujuan diberlakukan suatu sikap disiplin kerja karyawan yang baik guna memperoleh tujuan organisasi yang maksimal.
- g) Pemberhentian: suatu bentuk putusnya hubungan kerja seseorang dari karyawan dengan perusahaan tempatnya bekerja.

Berdasarkan uraian diatas tentang fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dapat disimpulkan bahwa terwujudnya tujuan organisasi yang telah ditetapkan maupun tujuan individu dalam organisasi, peranan dari manajemen sumber daya manusia baik fungsi yang bersifat manajerial maupun operasional sangat menunjang dalam usaha-usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Melalui fungsi-fungsi tersebut, manajemen sumber daya manusia berusaha menangani

masalah-masalah yang berhubungan dengan karyawan sehingga mereka selalu dapat memberikan kontribusi bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai suatu tujuannya secara efektif dan efisien.

2.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah untuk mengoptimalkan kegunaan dari seluruh pekerja didalam sebuah perusahaan atau organisasi. Pada konteks ini, produktivitas diartikan sebagai nisbah dari output (keluaran) dari sebuah perusahaan terhadap inputnya (masukan) baik itu manusia, modal bahan baku, energi dan yang lainnya. dan sementara itu, tujuan khusus dari sebuah manajemen sumber daya manusia adalah untuk membantu para manajer fungsional atau manajer lini supaya bisa mengelola seluruh pekerja dengan cara yang lebih efektif.

Menurut Arif Yusuf Hamali (2018:16-18) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mengandung empat tujuan sebagai berikut:

1. Tujuan sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya. Organisasi atau perusahaan bisnis diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalahmasalah sosial. Implikasi dari tujuan sosial MSDM di perusahaan adalah ditambahkannya tanggung jawab sosial ke dalam tujuan perusahaan atau yang dikenal dengan *Corporate Social Responsibility (CSR)* seperti program kesehatan lingkungan, proyek perbaikan lingkungan, program

pelatihan dan pengembangan (*Research & Development*), serta menyelenggarakan gerakan dan mesponsori berbagai kegiatan sosial.

Perusahaan merupakan bagian integrasi dari kehidupan masyarakat. Perusahaan akan menjadi efektif selama menjalankan aktivitas yang dibutuhkan masyarakat. Kontribusi perusahaan terhadap masyarakat mengindikasikan bahwa faktor di luar organisasi akan berpengaruh terhadap aktivitas dan kemajuan organisasi. Masyarakat mengharapkan perusahaan bisnis untuk menyediakan produk dan jasa yang diperlukan dengan tingkat harga yang wajar, bermutu, dan pengiriman yang tepat waktu. Masyarakat mengharapkan perusahaan bisnis mematuhi nilai dan normal sosial. Masyarakat menginginkan setiap perusahaan bisnis dapat menyerap dan mendayagunakan sumber daya manusia yang ada, dan pada akhirnya masyarakat mengkehendaki agar setiap karyawan diperlakukan secara adil dan bijaksana.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Divisi sumber daya manusia meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara-cara sebagai berikut:

- a) Menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan bermotivasi tinggi.
- b) Mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif.
- c) Mengembangkan kualitas kerja dengan membuka kesempatan bagi terwujudnya aktualisasi diri karyawan.

- d) Menyediakan kesempatan kerja yang sama bagi setiap orang, lingkungan kerja sehat dan aman, serta memberikan perlindungan terhadap hak-hak karyawan.
- e) Mensosialisasikan kebijakan sumber daya manusia kepada semua karyawan.

Kunci kelangsungan hidup organisasi terletak pada efektivitas organisasi dalam membina dan memanfaatkan keahlian karyawan dengan berusaha meminimalkan kelemahan karyawan. Efektivitas organisasional bergantung pada efektivitas sumber daya manusianya, tanpa adanya tenaga kerja yang kompeten, suatu organisasi atau perusahaan akan berjalan biasa-biasa saja, walaupun organisasi itu mampu bertahan.

3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Divisi sumber daya manusia harus meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia dengan cara memberikan konsultasi yang baik. Divisi sumber daya manusia semakin dituntut untuk mampu menyediakan program-program rekrutmen dan pelatihan ketenagakerjaan. Divisi sumber daya manusia harus mampu berfungsi sebagai penguji realitas ketika para manajer lini mengajukan gagasan dan arah yang baru.

4. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi. Karyawan

akan keluar dari perusahaan apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis. Konflik antar tujuan organisasi dapat menyebabkan kinerja karyawan rendah, ketidakhadiran, bahkan sabotase. Perusahaan diharapkan bisa memuaskan kebutuhan para karyawan yang terkait dengan pekerjaan. Karyawan akan bekerja efektif apabila tujuan pribadinya dalam bekerja tercapai. Aktivitas sumber daya manusia haruslah terfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan, dan minat karyawan dengan persyaratan pekerjaan dan imbalan yang ditawarkan oleh perusahaan.

2.3 Kompensasi

Istilah kompensasi sangat berhubungan dengan imbalan finansial yang diberikan kepada seseorang atas dasar hubungan kerja. Biasanya kompensasi diberikan dalam bentuk finansial (uang) karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh sebuah organisasi. Besarnya kompensasi itu mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan. Masalah kompensasi sangat sensitif karena menjadi pendorong seseorang untuk bekerja dan berpengaruh terhadap semangat kerja dan moral tenaga kerja. Oleh karena itu, setiap organisasi seharusnya dapat memberikan kompensasi yang seimbang dengan beban kerja yang dipikul oleh karyawan. Berikut ini akan dikemukakan beberapa definisi kompensasi.

Menurut Hasibuan (2018:118) Kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Kasmir (2019: 233) Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan.

Menurut Afandi (2021: 191) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, dengan indikator upah/gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas.

Menurut Enny (2019:37) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung.

Berdasarkan pengertian kepuasan kerja menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah semua penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan baik berupa materi atau non materi sebagai balas jasa karyawan yang telah diberikan terhadap perusahaan.

2.3.1 Jenis-Jenis Kompensasi

Kasmir (2019:241) membagi kompensasi ke dalam dua macam, yaitu kompensasi keuangan dan kompensasi bukan keuangan.

1. Kompensasi Keuangan Kompensasi keuangan merupakan kompensasi yang diberikan dalam bentuk uang secara periodik (mingguan, bulanan, bahkan tahunan). Jenis kompensasi keuangan berupa:

a) Gaji

Gaji merupakan pendapatan yang bersifat tetap, artinya diberikan setiap bulan yang besarnya bervariasi sesuai dengan golongan atau kepangkatan yang diembannya.

b) Upah

Upah merupakan pendapatan yang diperoleh dalam mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Biasanya pemberian upah diberikan kepada pekerja lepas atau harian. Sifat pemberian upah yaitu tidak tetap.

c) Bonus

Bonus merupakan pembayaran yang dilakukan kepada seseorang karena prestasinya atau prestasi perusahaan secara keseluruhan. Bonus biasanya diberikan apabila dalam 2 (dua) jenis, yaitu bonus umum dan bonus khusus. Bonus umum biasanya diberikan kepada semua karyawan berdasarkan jabatannya. Bonus khusus biasanya diberikan karena adanya peningkatan kinerja atau prestasi kerja baik secara individu maupun kelompok.

d) Komisi

Merupakan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang mampu memberikan keuntungan bagi perusahaan. Besarnya komisi tergantung dari kesepakatan yang telah dibuat sebelumnya.

e) Insentif Insentif merupakan rangsangan yang diberikan untuk mendorong kinerja karyawan.

2. Kompensasi Bukan Keuangan Merupakan kompensasi yang diberikan dalam bentuk tunjangan-tunjangan guna meningkatkan kesejahteraan karyawan baik

fisik maupun batin, misalnya tunjangan kesehatan, tunjangan perumahan, tunjangan kendaraan, tunjangan liburan, tunjangan hari raya, dan tunjangan hari tua.

2.3.2 Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Kasmir (2019:236) tujuan perusahaan memberi kompensasi kepada karyawan yaitu untuk:

1. Memberikan hak karyawan, kompensasi merupakan sesuatu yang berhak karyawan terima atas jerih payah yang telah mereka berikan terhadap perusahaan dan perusahaan wajib memberikan kompensasi untuk para karyawannya.
2. Memberikan rasa keadilan, pemberian kompensasi secara terbuka yang berdasarkan dari kinerja karyawan akan membuat karyawan merasa bahwa pemberian kompensasi tersebut bersifat adil berdasarkan dari hasil yang telah mereka upayakan tanpa adanya diskriminasi.
3. Memperoleh karyawan yang berkualitas, pemberian kompensasi yang tepat akan menarik calon karyawan yang berkualitas untuk bergabung ke perusahaan tersebut.
4. Mempertahankan karyawan, karyawan yang diberi kompensasi secara layak dan sesuai cenderung akan memilih bertahan di dalam perusahaan dan tidak berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan.
5. Menghargai karyawan, kompensasi merupakan salah satu penghargaan yang diberikan sebagai balas jasa atas usaha yang telah karyawan berikan terhadap perusahaan. Dengan pemberian kompensasi tersebut diharapkan karyawan akan

merasa dihargai oleh perusahaan, sehingga mereka juga akan menghargai perusahaan tersebut.

6. Pengendalian biaya, pemberian kompensasi yang baik dapat mengurangi tingkat turnover. Apabila terjadi *turnover*, perusahaan harus mengeluarkan biaya rekrutmen dan seleksi tenaga kerja baru.
7. Memenuhi peraturan pemerintah, pemberian kompensasi yang sesuai dengan kebijakan pemerintah akan menghindarkan perusahaan dari sanksi yang mungkin terjadi.
8. Menghindari konflik dengan pemberian kompensasi yang adil dan layak, maka akan menghindarkan berbagai konflik yang mungkin terjadi antar karyawan dengan perusahaan bahkan antar karyawan dengan karyawan. Konflik ini dapat terjadi karena adanya diskriminasi dalam pemberian kompensasi.

2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Sistem pemberian kompensasi oleh organisasi kepada karyawannya dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor ini merupakan tantangan setiap organisasi untuk menentukan kebijaksanaan kompensasi untuk karyawannya.

Faktor-faktor tersebut antara lain:

1. Produktivitas
2. Kemampuan untuk membayar
3. Ketersediaan untuk membayar
4. Suplai dan permintaan tenaga kerja
5. Organisasi karyawan
6. Berbagai peraturan dan perundang-undangan

2.3.4 Dimensi dan Indikator Kompensasi

Adapun dimensi dan indikator bagi Kasmir (2019:241) kompensasi bisa dibagi jadi dua bagian yakni:

1. Kompensasi Keuangan

a) Gaji

b) Bonus

Bonus yang diberikan kepada seluruh karyawan yang besarnya biasanya tergantung dari jabatannya.

c) Insentif

2. Kompensasi tidak langsung

a) Tunjangan-tunjangan seperti kesehatan, tunjangan anak/ istri, tunjangan pendidikan, tunjangan hari tua dan hari raya.

b) Asuransi seperti, asuransi jiwa, asuransi kesehatan, asuransi kendaraan, serta sosial asuransi (jaminan sosial).

c) Pengakuan/ penghargaan/ *reward* seperti; Apresiasi sosial terkait dengan sanjungan serta pengakuan diri yang diperoleh dari dalam serta luar industri, dan apresiasi intelektual terkait dengan harga diri, kebahagiaan diri, serta kebesarhatian atas hasil yang dicapai.

d) Fasilitas.

2.4 Beban Kerja

Secara umum beban kerja merupakan reaksi tubuh manusia ketika melakukan suatu pekerjaan eksternal. Mengingat kerjaan manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda

beda. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan dan *overstress*. Namun sebaliknya, jika pekerjaan lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan maka akan muncul kelelahan yang lebih atau *understress*.

Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah tugas – tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada seorang karyawan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menganalisis beban kerja merupakan suatu proses dalam menentukan jumlah kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu, tidak hanya beban yang berkaitan dengan kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan oleh masing-masing karyawan. Berikut beberapa pengertian beban kerja dari beberapa ahli:

Menurut Kasmir (2019:40) bahwa beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menuntaskan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar.

Menurut Koesoemowidjojo (2021: 21) beban kerja merupakan metode determinasi durasi kerja SDM yang dibutuhkan untuk bertugas, memakai serta menuntaskan profesi dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Vanchapo (2020:1) beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam waktu tertentu, apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja.

Menurut Komang (2021: 30) beban kerja adalah persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh organisasi atau unit dengan jangka waktu tertentu.

2.4.1 Tujuan Analisis Beban Kerja

Tujuan analisis beban kerja yaitu untuk menentukan berapa jumlah karyawan/personalia yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan menentukan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang dapat dilimpahkan kepada seorang karyawan. Menurut Koesomowidjojo (2021:20) menjelaskan bahwa tujuan analisis beban kerja yaitu:

1. Menentukan Jumlah Kebutuhan Sumber Daya Manusia

Beban kerja sebagai dasar untuk menambah atau mengurangi jumlah SDM pada suatu jabatan atau unit kerja.

2. Menyempurnakan (*Redesign*) Tugas Jabatan

Beban kerja sebagai dasar untuk menambah atau mengurangi tugas dari suatu jabatan sehingga mencapai rentang beban kerja standar (*optimum*).

3. Menyempurnakan (*Redesign*) Struktur Organisasi

Menggabung 2 (dua) jabatan atau lebih menjadi 1 (satu) jabatan, memisahkan 1 jabatan menjadi 2 atau lebih jabatan, atau menciptakan suatu jabatan baru.

4. Menyempurnakan (*Redesign*) Standar *Operating Procedure* (Sop)
Menyempurnakan SOP karena adanya redesign tugas/aktivitas jabatan dan penyempurnaan struktur organisasi.
5. Menentukan Standar Waktu (*Standard Time*) Tugas Dan Aktivitas
Diperoleh standar waktu dari setiap tugas dan aktivitas sesuai standar normal di organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas tentang tujuan analisis beban kerja dapat dikatakan bahwa bertujuan untuk menentukan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang dapat dilimpahkan kepada seorang karyawan, dan juga untuk menetapkan jumlah jam kerja seseorang yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu.

2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Lembaga/perusahaan tentunya memiliki harapan agar beban kerja yang dilampaui pegawai tidak memberatkan dan sesuai dengan kemampuan/kompetensi seorang karyawan pada umumnya. Menurut Koesomowidjojo (2021:24) yaitu:

1. Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh seseorang akibat dari reaksi beban kerja seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan, keinginan atau persepsi (faktor psikis).

2. Faktor Eksternal Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan memengaruhi beban kerja karyawan. faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti:

- a. Lingkungan Kerja Lingkungan yang berhubungan dengan kimiawi, psikologis, biologis, dan lingkungan kerja secara fisik.
- b. Tugas-tugas fisik Hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, tingkat kesulitan.
- c. Organisasi kerja Seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas mengenai faktor yang mempengaruhi beban kerja dapat dikatakan bahwa variabel tersebut mempunyai dua jenis yaitu faktor internal mencirikan seseorang memiliki keyakinan yang berasal dari diri sendiri bahwa mereka harus bertanggung jawab atas perilaku kerja sendiri dan faktor eksternal mencirikan individu yang mempercayai bahwa keberhasilan tugas mereka dikarenakan faktor di luar diri yaitu organisasi.

2.4.3 Dimensi dan Indikator Beban Kerja

Adapun dimensi dan indikator menurut Koesomowidjojo (2021:33) terdapat beberapa dimensi dan indicator yang mampu mengetahui besarnya beban kerja pada suatu perusahaan yang harus diterima oleh karyawan, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Kondisi pekerjaan, kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Kemudian pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan standar pekerjaan yang ditetapkan perusahaan dimana karyawan dapat mengerjakan pekerjaan yang sama setiap harinya sesuai dengan job desk masing-masing jabatan.

2. Penggunaan waktu kerja, waktu kerja yang sesuai dengan SOP (Standard Operating Procedur) dapat meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, banyak organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.
3. Target yang harus dicapai, Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

2.5 Kepuasan Kerja

Secara umum Kepuasan Kerja yaitu kondisi psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja/ pegawai di dalam suatu lingkungan pekerjaan atas peranannya dalam organisasi dan kebutuhannya terpenuhi dengan baik. Kepuasan kerja karyawan sangat penting karena akan berdampak kepada hal-hal lainnya, seperti motivasi dan kinerja. Karyawan yang tidak puas akan menurunkan motivasi dan semangat kerjanya yang pada akhirnya kinerjanya juga akan turun. Demikian pula dengan memiliki kepuasan kerja yang tinggi berarti tugas perusahaan berhasil

menjalankan misinya. Berikut beberapa pengertian kepuasan kerja dari beberapa ahli:

Menurut Afandi (2018: 74) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari 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.

Menurut Edy Sutrisno (2019:74) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Menurut Hasibuan (2021:202) kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap emosional menyenangkan dan sikap mencintai pekerjaannya dengan sepenuhnya.

Demikian juga menurut Gibson, Ivancevich dan Donnely dalam Basem dkk, (2022:405) menyatakan bahwa kepuasan kerja ialah sikap seseorang terhadap pelayanan mereka, sikap itu berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya.

2.5.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Afandi (2018: 75) yaitu :

1. Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhan.

2. Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

3. Pencapaian nilai (*Value attainment*)

Kepuasan merupakan fungsi dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting,

4. Keadilan (*Equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

5. Budaya organisasi (*Organization culture*)

Dalam sebuah organisasi yang terjalin budaya kerja yang baik dan harmonis maka pegawai akan merasa puas bekerja dan berupaya bekerja dengan baik.

2.5.2 Pengaruh Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:79) kepuasan kerja memiliki pengaruh sebagai berikut:

1. Terhadap Produktivitas

Produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa apa yang telah dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang mereka terima yaitu adil dan wajar serta diasosiasikan dengan performa kerja yang unggul.

2. Ketidakhadiran

Ketidakhadiran sifatnya lebih spontan dan kurang mencerminkan ketidakpuasan.

3. Keluarnya pekerja

Berhenti atau keluarnya karyawan dari pekerjaannya mempunyai akibat ekonomis yang besar, maka besar kemungkinan berhubungan dengan ketidakpuasan kerja.

4. Respon terhadap ketidakpuasan kerja

- a. Keluar (*Exit*) yaitu meninggalkan pekerjaan termasuk mencari pekerjaan lain.
- b. Menyuarakan (*Voice*) yaitu memberikan saran dan perbaikan dan mendiskusikan masalah dengan atasan untuk memperbaiki kondisi
- c. Mengabaikan (*Neglect*) yaitu sikap dengan membiarkan keadaan menjadi lebih buruk seperti sering absen atau semakin sering membuat kesalahan.

- d. Kesetiaan (*loyalty*) yaitu menunggu secara pasif sama kondisi menjadi lebih baik termasuk membela perusahaan terhadap kritik dari luar.

2.5.3 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018: 82) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat diukur dari dimensi berikut:

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Gaji

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

4. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5. Rekan kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar penyusunan penelitian. Tujuannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Kajian yang digunakan yaitu mengenai Pengaruh Kompensasi dan Beban kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Hasyim Wachid (2020) Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia EKOMBIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis Vol. 01., No. 02	Adanya pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia	1. Beban kerja, 2. kompensasi 3. Kepuasan kerja	1. Objek penelitian
2	Anugerah Iroth, Victor dkk (2018) Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Beberapa Karyawan Restoran Di Manado Jurnal EMBA Vol. 6, No. 4	Adanya pengaruh yang signifikan antara Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Beberapa Karyawan Restoran Di Manado	1. Kompensasi 2. Beban kerja 3. Kepuasan kerja	1. Lingkungan kerja fisik
3	Siregar Edi dan Vidya Nourma Linda (2022) Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt.Pusaka Graha Teknik Jurnal Manajemen USNI Vol. 6, No. 2	Adanya pengaruh yang signifikan antara Kompensasi, Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Pusaka Graha Teknik	1. Kompensasi 2. Beban kerja 3. Kepuasan kerja	1. Komunikasi

Dilanjutkan

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
4	Aprillina, Nona dkk (2021) Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Krea Sicipta Aksesdasisindo Jakarta Jurnal Ekonomi Dan Industry Vol. 22, No. 3	Adanya pengaruh yang signifikan antara Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Krea Sicipta Aksesdasisindo Jakarta	1. Beban kerja 2. Kepuasan kerja	1. Komunikasi, 2. Lingkungan kerja
5	Kevin F.S Tambengi, dkk (2017) Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia TBK. Witel Sulut Jurnal EMBA Vol. 4, No. 4	Adanya pengaruh yang signifikan antara Kompensasi, Beban Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia TBK. Witel Sulut	1. Kompensasi 2. Beban kerja 3. Kepuasan kerja	1. Pengembangan karir
6	Mahendrawan Gede I, dan Indrawati Desi Ayu (2017) Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 11	Adanya pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar	1. Beban kerja 2. Kompensasi 3. Kepuasan kerja	1. Objek penelitian
7	Agung Aditya Saputra, (2022) Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Jurnal Technomedia Journal (TMJ), Vol.7 No.1	Adanya pengaruh yang signifikan antara Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	1. Kompensasi 2. Beban kerja 3. Kepuasan kerja	1. Lingkungan kerja
8	Agathanisa Citha dan Arif Partono Prasetyo (2018) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda Jurnal Mitra Manajemen (Jmm Online), Vol.2, No.4, 308-319	Adanya pengaruh yang signifikan antara Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda	1. Kompensasi 2. Kepuasan kerja	1. Objek penelitian

Dilanjutkan

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
9	Adha Muhammad Fajrio Dan Youmil Abrian. (2018) Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Di The Axana Hotel Padang Jurnal Kajian Pariwisata Dan Bisnis Perhotelan	Adanya pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Di The Axana Hotel Padang	1. Beban kerja 2. Kompensasi 3. Kepuasan kerja	1. Objek penelitian
10	Rahayu Gappuraning Dan Egis Yani Pramularso. (2019) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian SDM & Umum PT. KAI Daerah Operasi 1 Jakarta Jurnal Prespektif Vol.17 No.1	Adanya pengaruh yang signifikan antara Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian SDM & Umum PT. KAI Daerah Operasi 1 Jakarta	1. Kompensasi 2. Kepuasan kerja	1. Objek penelitian
11	Anggraini, Desi Ulpa, dkk (2019) <i>The Effect Of Compensation, Work Environment And Leadership On Employee Job Satisfaction Regional Development Planning Board Musi Banyuasin Regency</i> Jurnal WMA-1	Adanya pengaruh yang signifikan antara <i>Compensation, Work Environment And Leadership On Employee Job Satisfaction Regional Development Planning Board Musi Banyuasin Regency</i>	1. <i>Compensation</i> 2. <i>Job satisfaction</i>	1. <i>Work environment</i> 2. <i>Leadership on employee</i>
12	Wahyuni Rika, Dan Hadi Irfani (2019) Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Kepsindo Indra Utama Padang Jurnal PSYCHE 165 Fakultas Psikologi, Vol. 12, No.1	Adanya pengaruh yang signifikan antara Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Kepsindo Indra Utama Padang	1. Kompensasi 2. Beban kerja 3. Kepuasan kerja	1. Objek penelitian
13	Ma' ruf Nuris, dkk. (2020) <i>The Effect Of Empowerment</i>	Adanya pengaruh yang signifikan antara <i>Empowerment And</i>	1. <i>Compensation</i>	1. <i>Empowerment</i>

Dilanjutkan

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>And Compensation On Job Satisfaction Of Academic Staff At Universitas Negeri Malang</i> Jurnal Internasional Conference On Human Ities, Education, And Social Sciences	<i>Compensation On Job Satisfaction Of Academic Staff At Universitas Negeri Malang</i>	2. Job satisfaction	
14	Herispon,dkk.(2022) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dharma Guna Wibawa Di Tapung Kabupaten Kampar Jurnal Eko Dan Bisnis (Riau Economics And Business Review), Vol.13, No.1	Adanya pengaruh yang signifikan antara Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dharma Guna Wibawa Di Tapung Kabupaten Kampar	1. Kompensasi 2. Kepuasan kerja	1. Objek penelitian
15	Basam zamhir dkk (2022) <i>The Effect Of Compensation, Workload, And Work Life Balance On Employee Loyalty With Job Satisfaction As A Moderating Variable</i> Journal Italienisch, Vol. 12, No.2	Adanya pengaruh yang signifikan antara <i>Compensation, Workload, And Work Life Balance On Employee Loyalty With Job Satisfaction As A Moderating Variable</i>	1. Compensation, 2. Workload 3. Job satisfaction	1. Work life balance 2. Employee loyalty
16	Mubarq Sahrul Idwan, dkk (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Narmada Awet Muda Journal Urgentrev, Vol. 1 No. 1	Adanya pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Narmada Awet Muda	1. Kompensasi 2. Kepuasan kerja	1. Objek penelitian
17	Yuananda Rifki Dan Indriyati Hanum Inayat (2022) Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Manna Kampus (Mirota Kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta. Jurnal Ekonomi Dan Manajemen, Vol. 19 (2)	Adanya pengaruh yang signifikan antara Kompensasi, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Manna Kampus (Mirota Kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta	1. Kompensasi 2. beban kerja, 3. Kepuasan kerja	1. Lingkungan kerja

Dilanjutkan

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
18	Yuliani Fajar Indah Dan Kurniayati Noor Nany. (2021) Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Sub Bagian Kepegawaian Dan Keuangan Dinas Pertanian Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Jurnal Solusi, Volume 16, No.1	Adanya pengaruh yang signifikan antara Kompensasi, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Sub Bagian Kepegawaian Dan Keuangan Dinas Pertanian Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta	1. Kompensasi 2. Beban kerja, 3. Kepuasan kerja	1. Motivasi kerja
19	Pradana Jienendra Ichsan Dan Heni Susilowati (2022) Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol 2, No.2	Adanya pengaruh yang signifikan antara Kompensasi, Beban Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	1. Kompensasi 2. Beban kerja 3. Kepuasan kerja	1. Objek penelitian
20	Antoni Ferli, dkk (2021) Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Palembang <i>Economic Management Business Journal</i> , Vol. 2, No. 1	Adanya pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Palembang	1. Beban kerja 2. Kompensasi 3. Kepuasan kerja	1. Objek penelitian
21	Pratopo Angger Rendi (2020) Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> , Keadilan Procedural Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan Vol. 20	Adanya pengaruh yang signifikan antara <i>Work Family Conflict</i> , Keadilan Procedural Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai	1. Beban kerja 2. Kepuasan kerja	1. <i>Work family confict</i> , 2. Keadilan procedural

Sumber: Hasil olah data penelitian terdahulu

Berdasarkan Tabel 2.1 dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh parsial antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja, dan variabel beban kerja

terhadap kepuasan kerja. Dan juga terdapat pengaruh secara simultan antara variabel kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja.

2.7 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan dasar pemikiran yang disintesis dengan observasi dan telah pustakaan. Kerangka pemikiran dibuat berdasarkan suatu himpunan dari beberapa konsep serta hubungan dan beberapa konsep tersebut. Berdasarkan tabel penelitian terdahulu diatas, dapat dilihat bahwa telah banyak peneliti yang dilakukan untuk meneliti tentang kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja. Sesuai dengan yang telah dikemukakan sebelumnya dari penelitian terdahulu, maka pembahasan selanjutnya adalah tentang keterkaitan antar variabel.

2.7.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi merupakan alat penghubung antara karyawan dengan perusahaan. Kompensasi dibedakan menjadi dua jenis yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan serta berguna untuk upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Besarnya kompensasi ini mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan yang dinikmati oleh karyawan. Jika kompensasi yang diterima karyawan semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerja karyawan akan semakin baik pula Herispon dkk (2022).

Hal tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Agathanisa Citha dan Arif Partono Prasetio (2018), dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda, Penelitian ini dilakukan di Indogrosir Samarinda. Sampel dalam penelitian ini yaitu 72 responden, menggunakan uji asumsi klasik dan analisis regresi linear sederhana. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Indogrosir Samarinda.

Rahayu Gappuraning dan Eigis Yani Pramularso (2019), dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian SDM & Umum PT. KAI Daerah Operasi 1 Jakarta. Sampel dalam penelitian ini yaitu 35 responden, menggunakan uji validitas dan uji realibilitas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pegawai Bagian SDM & Umum PT. KAI Daerah Operasi 1 Jakarta.

Herispon dkk(2022), dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dharma Guna Wibawa Di Tapung Kabupaten Kampar. Sampel dalam penelitian ini yaitu 35 responden, menggunakan uji validitas dan uji realibilitas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Dharma Guna Wibawa Di Tapung Kabupaten Kampar.

Mubarq Sahrul Idwan dkk (2021), dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Narwada Awet Muda. Sampel dalam penelitian ini yaitu 93 responden, menggunakan penelitian asosiatif. Berdasarkan hasil penelitian ini, kompensasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Narmada Awet Muda, artinya kompensasi mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kepuasan kerja.

2.7.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk mengurangi beban kerja. Pemberian beban kerja yang diberikan perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kepuasan kerja itu sendiri. Karyawan yang tidak disiplin dalam memanfaatkan waktu kerja akan berdampak pada beban kerja yang menumpuk, sehingga membutuhkan waktu yang lebih dari waktu kerja normal yang ditentukan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan. Jika kemampuan karyawan lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Oleh karena itu, pembagian beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan karyawan sangat perlu diperhatikan karena dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam bekerja dan juga pencapaian perusahaan itu sendiri. Menurut Astuti (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beban kerja sehari-hari, karyawan lebih puas ketika mereka diberikan beban kerja yang lebih rendah.

Hal tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Aprillina Nona dkk (2021), dengan judul Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kreasicipta Aksesdasisindo Jakarta. Sampel dalam penelitian ini yaitu 75 responden, menggunakan penelitian teknis

sensus. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan PT. Kreasicipta Aksesdasisindo Jakarta.

Pratopo Angger Rendi (2020), dengan judul pengaruh *work family conflict*, keadilan prosedural dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Perusahaan Umum Daerah Air Minum Toya Wening Kota Surakarta. Sampel dalam penelitian ini yaitu 88 responden dengan teknik *proportional cluster random* sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Perusahaan Umum Daerah Air Minum Toya Wening Kota Surakarta.

2.7.3 Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan dari perusahaan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Jika perusahaan mampu memenuhi kebutuhan karyawan sesuai dengan apa yang telah diberikan, maka dapat menumbuhkan kepuasan dalam bekerja karena usaha mereka dihargai oleh perusahaan. Beban kerja yang baik juga akan mempengaruhi produktivitas karyawan, sehingga karyawan merasa puas dengan pekerjaannya.

Hal tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Hasyim Wachid (2020), dengan judul Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskaawa Electric Indonesia. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik sampel jenuh dengan sampel yang digunakan sebanyak 60 orang. Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif yaitu model inferensial menggunakan analisis regresi linier ganda. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan

terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Yaskwa Electric Indonesia. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Yaskwa Electric Indonesia. Beban Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kerja karyawan di PT. Yaskwa Electric Indonesia.

Mahendrawan Gede dkk (2017), dengan judul Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan jumlah sampel yang digunakan adalah 47 orang karyawan PT. Panca Dewata Denpasar. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pada PT. Panca Dewata Denpasar yang memiliki arti semakin besar beban kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. PD, maka akan semakin menurun kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dan variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada PT. Panca Dewata Denpasar yang memiliki arti semakin sesuai kompensasi dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Adha Muhammad Fajrio dkk (2018), dengan judul Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Di The Axana Hotel Padang. Penelitian ini memakai jenis penelitian kuantitatif dengan cara tidak langsung, dengan cara menyebar kuisioner (angket) yang telah melalui uji validitas dan reliabilitas populasi penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di The Axana Hotel Padang sebanyak 62 orang. Hasil dari penelitian beban kerja dan kompensasi berpengaruh

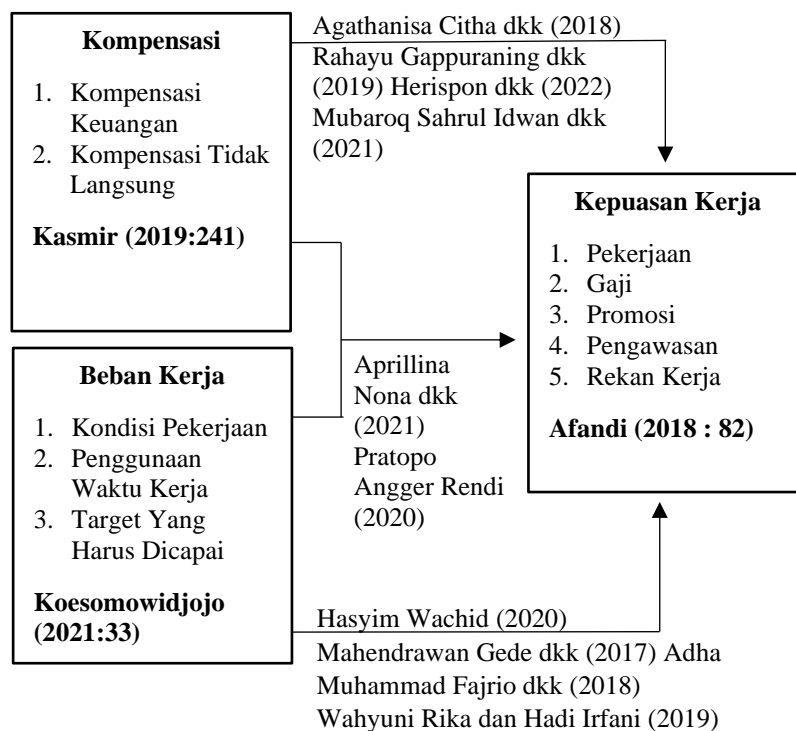
secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan The Axana Hotel Padang.

Wahyuni Rika dan Hadi Irfani (2019), dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Kepsindo Indra Utama Padang. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Kepsindo Indra Utama Padang yang berjumlah 80 orang diambil sampel 80 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Hasil dari penelitian yaitu Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kepsindo Indra Utama Padang, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kepsindo Indra Utama Padang.

Antoni Ferli, dkk (2021), dengan judul Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Palembang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan kuesioner dan metode penelitian survey, yang merupakan bagian dari penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh PNS yang ada di Dinas Pendidikan Kota Palembang dengan jumlah populasi sebanyak 79 orang. Hasil dari penelitian Beban kerja dan Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Palembang.

2.8 Paradigma Penelitian

Berdasarkan penelitian-penelitian diatas, maka secara sistematis hubungan antara variabel dapat digambarkan melalui paradigma penelitian seperti gambar berikut:



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.9 Hipotesis

Berdasarkan penjelasan pada kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Secara simultan

Terdapat pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

2. Secara parsial

- a. Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.
- b. Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja.