

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka ini akan membahas mengenai teori-teori yang berhubungan dengan masalah penelitian. Pustaka yang akan di bahas yaitu referensi mengenai Perencanaan Sumber Daya Manusia, pengawasan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja, penelitian yang akan di teliti juga menggunakan hasil yang relevan.

2.1.1 Manajemen

Manajemen suatu ilmu dan seni untuk menerapkan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian pada kegiatankegiatan sekelompok manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi sebelumnya. Manajemen banyak digunakan dalam berbagai bidang dalam mengatur atau memimpin dan mengelola seluruh sumber daya dalam suatu organisasi maupun organisasi agar sesuai dan mencapai sasaran yang di inginkan.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan seluruh proses yang meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, evaluasi dan pengendalian dalam rangka memberdayakan seluruh sumber daya organisasi. Adapun beberapa pendapat para ahli mengenai pengertian manajemen

Menurut Hasibuan (2019:9) Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Nurmadhani dan Darwin (2020:3) mengemukakan bahwa : Manajemen adalah ilmu dan seni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Fungsi-fungsi manajemen dalam organisasi digunakan secara sistematis dan terencana.

Menurut Daft, dkk (2020:4) menyatakan bahwa : *Management is the achievement of organizational goal effectively and efficiently through planning, organizing, leading and controlling organizational resources*” yang diterjemahkan “Manajemen adalah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengendalikan sumber daya organisasi”, teori ini menunjukkan peran manajemen terhadap pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi.

Menurut John (2020:4) menyatakan bahwa : *Management is the process of planning, organizing, leading and controlling human resources to achieve performance goals*” yang diterjemahkan Manajemen adalah proses dari perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengendalikan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan kinerja”, hal ini menunjukkan penggunaan sumber daya yang efisien adalah dengan menghasilkan output sebanyak mungkin dan input sesedikit mungkin, maka dari itu perlu melibatkan efektivitas yaitu dengan mengerjakan hal yang tepat atau menjalankan aktivitas-aktivitas secara langsung untuk mendorong tercapainya organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli mengenai pengertian manajemen di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu ilmu dan seni proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dalam sebuah organisasi agar tujuan yang ditentukan dapat diwujudkan secara lebih efektif dan efisien.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Fungsi

Manajemen adalah elemen-elemen dasar yang akan selalu ada dan melekat di dalam proses manajemen yang akan dijadikan acuan oleh manajer dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Adapun menurut Hanafi, dkk (2019:11) terdapat empat fungsi manajemen, yaitu:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan fungsi manajemen yang melibatkan proses pengaturan tujuan, menetapkan strategi yang dipakai untuk mencapai tujuan tersebut dan mengembangkan rencana-rencana untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan.

2. Pengorganisasian (*Organization*)

Pengorganisasian adalah fungsi manajemen yang melibatkan pengaturan dan penataan pekerjaan tentang apa yang dilakukan dan siapa yang melakukan pekerjaan tersebut untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Penggerak (*Actuating*)

Kepemimpinan adalah fungsi manajemen yang melibatkan pekerjaan yang dilakukan dengan melalui orang lain termasuk motivasi, pengarahan dan kegiatan lainnya dalam rangka untuk nenangin orangorang dalam mencapai tujuan organisasi

4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengarahan adalah fungsi manajemen yang mencakup pengawasan, perbandingan dan mengoreksi performa kerja untuk memastikan semua kegiatan berjalan sesuai dengan yang teelah direncanakan. Berdasarkan pemaparan di atas bahwa fungsi manajemen menurut pendapat para ahli di atas sampai pada pemahaman peneliti bahwa fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian.

2.1.1.3 Unsur-unsur Manajemen

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, seorang manajer membutuhkan sarana manajemen yang disebut dengan unsur manajemen. Menurut Mastini (2018:87) tentang unsur manajemen terdiri atas manusia, material, mesin, metode, money dan markets, setiap unsur-unsur tersebut memiliki penjelasan dan peranan bagi suatu memajemen agar untuk mengetahui bahwa manajemen memiliki unsur-unsur perlu dimanfaatkan unsur-unsur manajemen tersebut. untuk mengetahui hal tersebut dapat dijelaskan unsur-unsur manajemen seperti di bawah ini:

a. Manusia (*Man*).

Sarana penting atau sarana utama setiap manajer untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh individu-individu tersendiri atau manusianya. Berbagai kegaitan-kegiatan yang dapat diperbuat dalam mencapai tujuan seperti yang dapat ditinjau dari sudut pandang proses, perencanaan, pengorganisasian, staffing, pengarahan, dan pengawasan atau dapat pula kita tinjau dari sudut bidang, seperti penjualan, produksi, keuangan dan personalia. Man atau manusia ataupun juga sering diistilahkan dengan sumber daya manusia dalam dunia manajemen merupakan faktor yang sangat penting dan menentukan. Manusia yang merancang tujuan, menetapkan tujuan dan manusia jugalah yang nantinya akan menjalankan proses dalam mencapai tujuan yang ditetapkan tersebut. Sudah jelas, tanpa adanya manusia maka tidak akan pernah ada proses kerjakarena manusia pada dasarnya adalah mahluk kerja.

b. Material (*Materials*).

Dalam proses pelaksanaan kegiatan, manusia menggunakan matrial atau bahan-bahan. Oleh karna itu, material dianggap pula sebagaialat atau sarana manajemen untuk mencapai tujuan.

c. Mesin (*Machine*).

Dalam kemajuan teknologi, manusia bukan lagi sebagai pembantu mesin seperti pada masa lalu sebelum revolusi industri terjadi. Bahkan, sebaliknya mesin telah berubah kedudukannya menjadi pembantu manusia.

d. Metode (*Method*).

Untuk melakukan kegiatan secara guna dan berhasil guna, manusia dihadapkan kepada berbagai alternatif metode cara menjalankan pekerjaan tersebut sehingga cara yang dilakukannya dapat menjadi sarana atau alat manajemen untuk mencapai tujuan.

e. Uang (*Money*).

Uang sebagai sarana manajemen harus digunakan sedemikian rupa agar tujuan yang diinginkan tercapai. Kegiatan atau ketidاكلancaran proses manajemen sedikit banyak dipengaruhi oleh pengelolaan keuangan.

f. Pasar (*Markets*).

Bagi badan yang bergerak dibidang industri maka sarana Manajemen penting lainnya seperti pasar-pasar atau market. Untuk mengetahui bahwa pasar bagi hasil produksi jelas tujuan perusahaan industri tidak mustahil semua itu dapat diurai sebagian dari masalah utama dalam perusahaan industri adalah minimal mempertahankan pasar yang sudah ada. Jika mungkin, mencari pasar baru untuk hasil produksinya. Oleh karena itu, market merupakan salah satu sarana manajemen penting lainnya. baik bagi perusahaan industri maupun bagi semua badan yang bertujuan untuk mencari laba.

Dari unsur-unsur manajemen di atas dapat disimpulkan, bahwa manusia adalah unsur dan sarana utama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia mengandung pengertian yang erat kaitanya dengan pengelolaan sumber daya manusia atau pegawai dalam perusahaan. Pentingnya peranan

sumber daya manusia dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan menuntut seorang pemimpin dalam perusahaan untuk dapat mencari, mendayagunakan, mengembangkan dan memelihara sumber daya manusia dengan sebaik mungkin sehingga dapat membantu mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia mengandung pengertian yang merupakan perpaduan antara pengertian manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen mengandung pengertian secara sederhana sebagai suatu proses pencapaian sebuah tujuan yang dilakukan dengan menggunakan bantuan yang berasal dari sumber daya manusia yang tersedia. Adapun pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli sebagai berikut :

Menurut Hasibuan (2019:10) menyatakan bahwa, manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga 31 kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu komponen penting didalam sebuah perusahaan.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2019:15) menyatakan bahwa, manajemen sumber daya manusia, 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”.

Menurut Mondy dan Martocchio (2020:26) yaitu *Human resource development is a major HRM function consisting not only of training and development but also of career planning and development activities, organization development, and performance management and appraisal. Training is designed to provide earners with he knowledge and skill needed for their present jobs. Development involves learning that goes beyond today’s job and has a more long term focus”.*

Menurut Hasibuan (2019:10) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Berdasarkan beberapa pengertian menurut para ahli tentang manajemen sumber daya manusia di atas, maka disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan proses yang mengatur dan mengelola (kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, kompensasi, dan pemisahan tenaga kerja) melalui proses-proses manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi agar efektif dan efisien untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Supomo dan Nurhayati (2019:17) terdapat 11 fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu:

1. Perencanaan (*planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

2. Pengorganisasian (*Organization*)

Kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi merupakan alat untuk kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian

wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan.

3. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Suatu kegiatan untuk mengendalikan semua karyawan agar mau menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5. Pengadaan (*Procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan (*Development*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Pemberian balas jasa langsung atau tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, sedangkan layak dapat diartikan memenuhi kebutuhan primernya.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, sedangkan karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai 20 pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan.

10. Kedisiplinan (*Dicipline*)

Merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian (*Seperation*)

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab lainnya.

Dari penjelasan di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia dari sepuluh fungsi yang disajikan adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, perolehan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan penghentian setiap fungsi yang memilikinya sendiri. kontribusi dan berperan penting dalam menentukan kualitas sumber daya manusia.

2.1.2.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan manajemen sumber daya manusia sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan. Selain mampu, cakap dan terampil juga tidak kalah pentingnya kemampuan dan kesungguhan mereka untuk bekerja efektif dan efisien.

1. Menurut Hasibuan (2019:14) Peranan manajemen Sumber Daya Manusia adalah:
Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job specification, job requirement.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan pegawai berdasarkan asas the right man in the right place.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
4. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
5. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
6. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.
7. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilai kinerja pegawai.
8. Mengatur mutasi pegawai baik vertikal maupun horizontal.
9. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

Sedangkan menurut Supomo dan Nurhayati (2019:15) Peranan manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description (deksripsi kerja), job specification

(spesifikasi pekerjaan), job requirement (kebutuhan pekerjaan), serta job evaluation (evaluasi kerja).

2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan pegawai berdasarkan asas the right man in the right place.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Mengawasi dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Mengawasi kemajuan serikat buruh dan perkembangannya.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi pegawai.
9. Mengatur mutasi pegawai, baik secara vertical maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

Berdasarkan pemaparan di atas bahwa peranan manajemen sumber daya manusia sangat penting seperti menetapkan program kepegawaian seperti menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja dan lain sebagainya agar lebih efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

2.1.2.4 Tujuan Manajemen sumber Daya Manusia

Tiap organisasi, termasuk perusahaan, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memanajementi setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Menurut Sedarmayanti (2019:9), manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa tujuan antara lain:

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijaksanaan sumber daya manusia untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki sumber daya manusia bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi/ perusahaan.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek sumber daya manusia.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

Sedangkan Menurut Sutrisno (2019:7), tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara ilegal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuan.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
4. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.

5. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
6. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan pemaparan di atas mengenai tujuan manajemen sumber daya manusia guna untuk meningkatkan dukungan sumber daya manusia serta meningkatkan efektivitas organisasi dalam rangka mencapai suatu tujuan.

2.1.3 Perencanaan Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia adalah kemampuan yang dimiliki setiap manusia. Sumber Daya Alam terdiri atas daya fisik dan daya pikir manusia. Setiap manusia memiliki daya fisik dan daya pikir sendiri dan berbeda-beda. Kemampuan manusia ditentukan oleh daya fisik dan daya pikir. Manusia menjadi unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Teknologi yang sangat canggih akan sia-sia jika tidak ada peran aktif dari manusia atau Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia adalah kemampuan yang berasal dari daya fisik dan daya pikir manusia. Perilaku serta sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungan sekitar, sedangkan prestasi pada pekerjaan ditentukan oleh motivasi untuk keinginan dalam memenuhi kepuasan.

2.1.3.1 Pengertian Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan SDM adalah suatu proses dalam menentukan jumlah dan jenis manusia yang sedang dibutuhkan suatu organisasi atau perusahaan dalam waktu dan tempat serta melakukan tugas yang sesuai dengan yang diharapkan. Hal tersebut merupakan bagian dari integral perencanaan dan anggaran perusahaan karena pembiayaan dan perencanaan SDM dipengaruhi oleh rencana jangka panjang perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2019:2) "Perencanaan sumber daya manusia sebagai proses yang sistematis dan terus-menerus dalam menganalisis kebutuhan organisasi dan sumber daya manusia dalam kondisi selalu berubah dan mengembangkan kebijakan personalia yang sesuai dengan rencana jangka panjang organisasi.

Menurut Keleja, dkk (2019:2) "Perencanaan sumber daya manusia didefinisikan sebagai proses meramalkan sumber daya manusia dari suatu organisasi untuk waktu yang akan datang, agar langkah-langkah dapat diambil untuk menjamin bahwa kebutuhan ini dapat dipenuhi".

Menurut Nawawi (2019) "Perencanaan SDM adalah proses menetapkan strategi untuk memperoleh, memanfaatkan, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan organisasi/perusahaan sekarang dan pengembangannya dimasa depan".

Dari berbagai pengertian tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa perencanaan manajemen sumber daya manusia adalah proses penentuan kebutuhan tenaga kerja dan bagaimana memenuhi kebutuhan masa depan. Proses kegiatan tersebut meliputi penetapan program pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pemeliharaan, pendisiplinan, dan pemberhentian karyawan. pengintegrasian,

2.1.3.2 Tujuan Perencanaan Sumber Daya Manusia

Berdasarkan definisi menurut Sedarmayanti (2019:44) tujuan perencanaan sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan perusahaan.
- b. Untuk menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
- c. Untuk menghindari terjadinya mis manajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
- d. Untuk mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.

- e. Untuk menghindari kekurangan dan/atau kelebihan karyawan.
- f. Untuk menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi

Menurut Kelejan, dkk (2018:2) terdapat dua tujuan pokok, yaitu:

- a. Membantu menentukan tujuan organisasi, termasuk perencanaan pencatatan kesempatan kerja yang sama pada karyawan dan tujuan tindakan afirmatif, b. Melihat pengaruh program dan kebijakan alternatif SDM dan menyarankan pelaksanaan alternatif yang paling menunjang kepada keefektifan organisasi,
- b. Perencanaan dengan segala variasinya ditujukan untuk membantu mencapai tujuan organisasi. perencanaan dapat menimbulkan resiko atau ketidakpastian suatu tindakan.

Menurut Sutrisno (2019:34) perencanaan sumber daya manusia harus mempunyai tujuan yang berdasarkan kepentingan individu dan organisasi.

- a. Kepentingan individu, perencanaan sumber daya manusia sangat penting bagi setiap individu, karena dapat membantu meningkatkan potensinya, begitu pula kepuasan karyawan dapat dicapai melalui perencanaan karier.
- b. Kepentingan organisasi, perencanaan sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi dalam mendapatkan calon karyawan yang memenuhi kualifikasi. Dengan adanya perencanaan sumber daya manusia, dapat dipersiapkan calon-calon karyawan yang berpotensi untuk menduduki posisi manajer untuk masa yang akan datang.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perencanaan Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2019:37) perencanaan sumber daya manusia sangat dipengaruhi baik oleh faktor yang berasal dari dalam organisasi itu sendiri (faktor internal) maupun yang berasal dari luar organisasi (faktor eksternal).

1. Faktor-Faktor Internal

Berbagai kendala yang terdapat di dalam organisasi itu sendiri, seperti: Rencana strategis, anggaran, estimasi produksi dan penjualan, perluasan usaha atau kegiatan baru, dan rancangan organisasi dan tugas pekerjaan. Di samping itu, faktor-faktor internal juga dapat dipilahkan berdasarkan sistemnya, seperti: Sistem informasi manajemen dan organisasi, sistem manajemen keuangan, sistem marketing dan pasar, dan sistem manajemen pelaksanaan.

2. Faktor-Faktor Eksternal

Merupakan berbagai faktor yang pertumbuhan dan perkembangannya berada di luar kemampuan, yang termasuk faktor-faktor eksternal, yaitu: situasi ekonomi, sosial-budaya, politik, peraturan perundang-undangan, teknologi, dan pesaing.

2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Perencanaan Sumber Daya Manusia

Dimensi dan indikator perencanaan sumber daya manusia menurut Nawawi (2019:189) perencanaan sumber daya manusia di lingkungan sebuah organisasi/perusahaan terdiri dari:

a. Perencanaan kuantitatif

Yaitu prediksi mengenai jumlah SDM yang dibutuhkan (demand). Indikatornya yaitu:

1. Jumlah karyawan
2. Penerimaan karyawan
3. Sumber yang dapat digunakan

b. Perencanaan kualitatif

Prediksi kualifikasi (persyaratan) SDM yang relevan dengan jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya pada masa depan. Indikatornya yaitu:

1. Standar kerja
2. Peningkatan kualitas
3. Pekerjaan sesuai kualifikasi

Menurut Sutrisno (2019) perencanaan sumber daya manusia terdapat empat tahapan yang meliputi:

1. Pengumpulan, analisis, dan peramalan data dalam rangka mengembangkan perkiraan pasokan SDM dan permintaan SDM (membuat sistem informasi SDM).
2. Menetapkan tujuan dan kebijakan SDM, mendapatkan persetujuan, dan dukungan dari manajemen puncak.
3. Merancang dan mengimplementasikan rencana dan program tindakan dalam berbagai bidang kegiatan seperti rekrutmen, pelatihan dan promosi yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuan SDM.
4. Mengendalikan dan mengevaluasi rencana dan program kepegawaian untuk memfasilitasi kemajuan kearah tujuan SDM.

2.1.4 Pengawasan Kerja

Pengawasan mempunyai arti penting bagi setiap perusahaan. Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna efektif, sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

2.1.4.1 Pengertian Pengawasan

Menurut Dauly, dkk (2020:218) menyatakan bahwa "Pengawasan adalah usaha sistemik untuk menetapkan standard pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standard yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya yang dimiliki perusahaan telah dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan- tujuan perusahaan".

Sarinah dan Mardalena, (2019:105) "Pengawasan manajemen adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan,

merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan, serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan".

Sedangkan menurut Handoko (2019:357) "Pengawasan adalah proses untuk menjamin tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai". Dari beberapa pengertian di tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah suatu proses untuk menjaga agar kegiatan-kegiatan diarahkan untuk mencapai tujuan sesuai dengan yang direncanakan dan apabila ditemukan penyimpangan-penyimpangan maka dilakukan tindakan korektif.

2.1.4.2 Tipe-Tipe Pengawasan

Menurut Handoko, (2019:359) bahwa tipe-tipe pengawasan adalah sebagai berikut:

1. Pengawasan Pendahuluan Yaitu pengawasan yang dirancang untuk mengantisipasi masalah-masalah atau penyimpangan-penyimpangan dari standar atau tujuan dan memungkinkan koreksi dibuat sebelum suatu tahap kegiatan tertentu diselesaikan.
2. Pengawasan Pelaksanaan Kegiatan Yaitu dilakukan selama suatu kegiatan berlangsung. Tipe ini merupakan proses dimana aspek tertentu dari suatu prosedur harus disetujui terlebih dahulu atau syarat tertentu harus dipenuhi dulu sebelum kegiatankegiatan bisa untuk dilanjutkan.
3. Pengawasan Umpan Balik Yaitu dimana mengukur hasil-hasil dari suatu kegiatan yang telah diselesaikan.

Menurut Effendi (2019:211) adapun tipe-tipe pengawasan adalah sebagai berikut

a. Pengawasan Pendahuluan

Yaitu melakukan antisipasi masalah-masalah atau penyimpangan- penyimpangan dari standar yang dibuat, sebelum tahap kegiatan tertentu diselesaikan.

b. Pengawasan Secara Bersamaan

Yaitu pengawasan yang dilakukan bersamaan dengan pelaksanaan kegiatan.

c. Pengawasan Umpan Balik

Yaitu pengawasan yang dilakukan mengukur hasil-hasil dari suatu kegiatan yang telah selesai.

2.1.4.3 Pentingnya Pengawasan Kerja

Menurut Busro (2019:160) ada beberapa alasan mengapa dalam suatu organisasi di perlukan pengawasan, antara lain sebagai berikut:

1. Manusia penyelenggara kegiatan operasional merupakan makhluk yang tidak sempurna dan secara inheren memiliki keterbatasan, baik dalam arti interpretasi makna suatu rencana.
2. Keterbatasan kemampuan, pengetahuan, maupun keterampilan.
3. Dengan iktikad yang paling baik, dedikasi dan loyalitas yang tinggi dan penerahan kemampuan mental dan fisik sekalipun, para penyelenggara kegiatan operasional mungkin saja berbuat khilaf dan bahkan mungkin kesalahan.
4. Kenyataan menunjukkan bahwa tidak semua anggota organisasi yang selalu menampilkan perilaku demikian.

Menurut Effendi, (2019:214) bahwa ada beberapa alasan mengapa pengawasan itu penting adalah sebagai berikut:

a. Perubahan lingkungan organisasi

Yaitu munculnya inovasi produk dan pesaing baru, ditemukan bahan baku baru, adanya peraturan pemerintah baru dan sebagainya.

b. Peningkatan kompleksitas organisasi

Yaitu banyaknya jenis produk baru, hal itu harus diawasi.

c. Terjadinya kesalahan-kesalahan

Yaitu apabila diawasi sebelumnya dapat terdeteksi oleh manajer sebelum terjadi kritis.

d. **Kebutuhan Manajer**

Yaitu untuk mendelegasikan wewenang, terutama dengan mengimplementasikan sistem pengawasan dari seorang manajer.

2.1.4.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan

Menurut Handoko, (2019:363) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan adalah sebagai berikut:

1. **Perubahan lingkungan organisasi**

Berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus-menerus dan tidak dapat dihindari, seperti munculnya inovasi produk dan pesaing baru, dan sebagainya.

2. **Peningkatan kompleksitas organisasi**

Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati.

3. **Kesalahan-kesalahan**

Bila para bawahan tidak pernah membuat kesalahan, manajer dapat secara sederhana melakukan fungsi pengawasan.

4. **Kebutuhan Manajer untuk mendelegasi wewenang**

Bila manajer mendelegasi wewenang kepada bawahannya tanggung jawab atasan itu sendiri tidak berkurang.

Menurut Busro, (2019:159) bahwa faktor yang menyebabkan perlunya pengawasan adalah sebagai berikut:

1. **Perubahan Lingkungan Organisasi**

Berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus-menerus dan tak dapat dihindari, seperti ditemukannya bahan baku baru, adanya peraturan pemerintahan yang baru, dan sebagainya.

2. Peningkatan Kompleksitas Organisasi

Yaitu semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal, menyeluruh, melibatkan teknologi canggih, dan hati-hati.

3. Kesalahan-Kesalahan

Yaitu sistem pengawasan memungkinkan manajer untuk mendeteksi kesalahan-kesalahan anggota organisasi sebelum menjadi kritis.

4. Kebutuhan Manajer untuk Mendelegasikan Wewenang

Wewenang merupakan satu-satunya cara manajer dapat menentukan apakah bawahan telah melakukan tugas-tugas yang dilimpahkan kepadanya atau belum. Tanpa sistem pengawasan, manajer tidak dapat memeriksa pelaksanaan tugas bawahan.

Adapun menurut Dauly, dkk (2020:186) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi pengawasan yaitu:

1. Perubahan lingkungan organisasi. Berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus menerus dan tidak dapat dihindari lagi.
2. Peningkatan kompleksitas organisasi. Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati.
3. Meminimalisasi tingginya kesalahan-kesalahan. Bila para bawahan tidak pernah membuat kesalahan, manajer dapat sederhana melakukan fungsi pengawasan.

2.1.4.5 Dimensi dan Indikator Pengawasan Kerja

Menurut Handoko (2019:363) mengatakan terdapat; 5 (lima) dimensi pengawasan yaitu:

1. Penetapan standar pelaksanaan (perencanaan).

Tahap pertama dalam pengawasan adalah penetapan standar pengawasan. Standar mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil-hasil, tujuan, sasaran, kuota dan target pelaksanaan dapat digunakan sebagai standar.

2. Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan.

Penetapan standar adalah sia-sia bila tidak disertai berbagai cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan nyata. Oleh karena itu tahap kedua dalam pengawasan adalah menentukan pengukuran pelaksanaan kegiatan tepat.

3. Pengukuran pelaksanaan kegiatan nyata.

Setelah frekuensi pengukuran dan sistem monitoring ditentukan, pengukuran dilakukan sebagai proses yang berulang-ulang dan terus-menerus. Ada berbagai cara untuk melakukan pengukuran pelaksanaan, yaitu pengamatan (observasi), laporan-laporan baik tertulis maupun lisan. Metoda-metoda otomatis dan inspeksi, pengujian (test) atau dengan pengambilan sampel.

4. Perbandingan pelaksanaan kegiatan dengan standar dan penganalisaan penyimpangan-penyimpangan.

Perbandingan pelaksanaan nyata dengan pelaksanaan yang direncanakan atau standar yang telah ditetapkan merupakan tahap yang paling mudah dilakukan, tetapi kompleksitas dapat terjadi pada saat menginterpretasikan adanya penyimpangan (deviasi). Penyimpangan-penyimpangan harus dianalisa untuk menentukan mengapa standar tidak dapat dicapai.

5. Pengambilan tindakan korektif bila perlu.

Bila hasil analisa menunjukkan perlunya tindakan koreksi, tindakan ini harus diambil. Tindakan koreksi dapat diambil dalam tiga bentuk. Standar mungkin diubah, pelaksanaan diperbaiki, atau keduanya dilakukan bersamaan. Tindakan koreksi mungkin berupa:

- a. Mengubah standar mula-mula (barangkali terlalu tinggi atau terlalu rendah).
- b. Mengubah pengukuran pelaksanaan (inspeksi terlalu sering frekuensinya atau kurang atau bahkan mengganti sistem pengukuran itu sendiri).
- c. Mengubah cara dalam menganalisa, dan menginterpretasikan penyimpangan-penyimpangan.

Sedangkan menurut Busro (2019:168) yaitu:

1. Pengawasan langsung adalah apabila pimpinan organisasi mengadakan sendiri pengawasan terhadap kegiatan yang sedang dijalankan. Pengawasan langsung ini dapat berbentuk:
 - a. Inspeksi langsung
 - b. *On the spot observation* karena banyaknya dan kompleksnya tugas- tugas seorang pimpinan terutama dalam organisasi yang besar seorang pimpinan tidak mungkin dapat selalu menjalankan pengawasan langsung.
2. Pengawasan tidak langsung adalah pengawasan jarak jauh. Pengawasan ini melalui laporan yang disampaikan oleh para bawahan.

2.1.5 Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung.

2.1.5.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2019:119) kompensasi adalah semua penghasilan berupa uang, barang, baik langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh seorang karyawan atas pemberian jasanya kepada perusahaan. Menetapkan sistem kompensasi yang efektif merupakan

bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan bakat, sistem kompensasi perusahaan juga berdampak pada kinerja karyawan.

Menurut Afandi (2021) 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.

Sedangkan pendapat dari Andardinata dan Sulaeman (2019) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi menjadi pengaruh terkuat yang akan dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka secara langsung. Semakin perusahaan memberikan kompensasi yang tinggi sesuai pekerjaan yang mereka sudah kerjakan, maka semakin puas juga mereka bekerja diperusahaan dengan kepuasan yang meningkat.

2.1.5.2 Tujuan Kompensasi

Menurut Andardinata dan Sulaeman (2019) tujuan pemberian kompensasi antara lain, adalah:

1. Ikatan Kerja Sama

Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha harus membayar kompensasi.

2. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas Karyawan Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover yang relatif kecil.

6. Disiplin Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar, maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh Serikat Buruh Dengan program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh Buruh

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindari.

2.1.5.3 Jenis-jenis Kompensasi

Jenis-Jenis Kompensasi ada beberapa jenis kompensasi yang diterapkan dalam perusahaan. Menurut Herawati (2021) bahwa kompensasi terbagi menjadi dua, yaitu:

1. Kompensasi finansial, terdiri atas dua jenis yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan).
 - a. Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, sedangkan pembayaran tertanggung meliputi tabungan hari tua, saham komulatif.
 - b. Kompensasi finansial tidak langsung, terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari

besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

2. Kompensasi non finansial, terdiri atas keamanan karier yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

2.1.5.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi menurut Andardinata dan Sulaeman (2019) antara lain sebagai berikut:

1. Produktivitas

Pemberian kompensasi melihat besarnya produktivitas yang diberikan oleh karyawan kepada pihak perusahaan. Untuk itu, semakin tinggi tingkat output, maka semakin besar pula kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

2. Kemampuan Perusahaan

Kemampuan untuk membayar secara logis ukuran pemberian kompensasi sangat tergantung kepada kemampuan perusahaan dalam membayar kompensasi karyawan.

3. Kesiediaan Perusahaan

Kesiediaan untuk membayar walaupun perusahaan mampu membayar kompensasi, namun belum tentu perusahaan tersebut mau membayar kompensasi dengan layak dan adil.

4. Penawaran dan Permintaan Tenaga kerja

Penawaran dan permintaan tenaga kerja cukup berpengaruh terhadap pemberian kompensasi. Jika permintaan tenaga kerja banyak oleh perusahaan, maka kompensasi cenderung tinggi, demikian sebaliknya jika penawaran tenaga kerja ke perusahaan rendah, maka pembayaran kompensasi cenderung menurun.

2.1.5.5 Dimensi dan Indikator Kompensasi

Menurut Robbins And Coulter (2020) dimensi kompensasi dikelompokkan kedalam kompensasi finansial langsung serta kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawan yang bersangkutan. Indikator dan dimensi kompensasi yang diberikan meliputi sebagai berikut:

1. Kompensasi langsung, dibayarkan waktu yang selalu tetap. Indikator kompensasi sebagai berikut:
 - a. Gaji artinya sejumlah uang yang dibayarkan kepada setiap karyawan setiap bulan atau mingguan, menjadi imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan karyawan.
 - b. Insentif artinya sejumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan, sebagai imbalan berdasarkan keterampilan kinerja masing-masing.
 - c. Bonus sejumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan, sebagai imbalan atas prestasi kerja yang meningkat.
2. Kompensasi tidak langsung, merupakan imbalan diluar gaji pokok. Indikator kompensasi sebagai berikut:
 - a. Tunjangan merupakan balas jasa yang dibayarkan untuk peningkatan kesejahteraan karyawan selain upah atau gaji, seperti biaya kesehatan, asuransi dan pensiun.
 - b. Asuransi artinya jaminan yang ditawarkan oleh perusahaan untuk keselamatan serta keamanan karyawan selama bekerja di suatu perusahaan, seperti asuransi jiwa, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan.
 - c. Cuti merupakan keadaan ketika perusahaan mengizinkan karyawannya untuk tidak masuk kerja dalam saat tertentu, seperti cuti tahunan, cuti besar, cuti sakit, cuti hamil, cuti kepentingan pribadi atau mendesak, cuti beserta dan cuti berbayar.
 - d. Fasilitas artinya segala sesuatu yang dinikmati dan dirasakan karyawan demi rasa kenyamanan saat bekerja untuk meningkatkan kinerja karyawan pada mencapai tujuan

perusahaan seperti alat kerja yang memadai contohnya komputer, alat tulis, telpon, meja, kursi dan lain-lain serta tempat ibadah, kantin dan fasilitas kesehatan.

- e. Program Pelayanan Karyawan artinya rangkaian pemberian tunjangan dan fasilitas dalam bentuk tertentu kepada karyawan diluar gaji misalnya berupa

2.1.6 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

2.1.6.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Robbins and Judge (2019) bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima karyawan dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima.

Menurut pendapat Menurut Edy (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.

Sedangkan pendapat dari Handoko (2019) kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan Kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Berdasarkan definisi penjelasan di atas bahwa kepuasan kerja akan mempengaruhi perusahaan semakin meningkat. Kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif.

2.1.6.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Jahidah (2019) mengemukakan bahwa adanya empat faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu:

a. Kedudukan

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas dari pada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah.

b. Pangkat

Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat atau golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya.

c. Jaminan Finansial dan Sosial

Finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja,

d. Mutu Pengawasan

Hubungan antara karyawan dengan pihak pemimpin sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja.

2.1.6.3 Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Menurut Andardinata dan Sulaeman (2019) beberapa aspek dalam mengukur kepuasan kerja, yaitu:

a. Aspek Psikologi

Aspek psikologi berhubungan dengan kejiwaan karyawan meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

b. Aspek Fisik

Aspek fisik berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, pengaturan waktu istirahat, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, kondisi kesehatan karyawan dan umur.

c. Aspek Sosial

Aspek sosial, berhubungan dengan interaksi sosial, baik antar sesama karyawan dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda jenis kerjanya serta hubungan dengan anggota keluarga.

d. Aspek Finansial

Aspek finansial berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi system dan besar gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas dan promosi.

2.1.6.4 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Dapat diduga bahwa setiap perusahaan mempunyai ukuran sendiri atau ukuran umum untuk mengukur kepuasan kerja karyawannya dan juga setiap karyawan memiliki tolak ukur kepuasan kerja yang berbeda standar kepuasannya. Menurut Robbins And Judge (2019) mengemukakan bahwa indikator kepuasan kerja, yaitu:

a. Pekerjaan Itu Sendiri

Kepuasan kerja dari pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan. Penelitian terbaru menemukan karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan menghubungkan antara kepribadian dan kepuasan kerja.

b. Sistem Gaji/Upah

Uang tidak hanya membantu orang memenuhi kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi.

c. Rekan Kerja

Sifat alami dari kelompok atau tim kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja. Pada umumnya, rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan yang paling sederhana.

d. Kesempatan Promosi

Promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai bentuk penghargaan. Misalnya, individu yang dipromosikan atas dasar senioritas (lama bekerja) sering mengalami kepuasan kerja, tetapi tidak sebanyak orang yang dipromosikan atas dasar kinerja.

e. Pengawasan Kerja

Pengawasan kerja ini bentuk proses pengamatan yang dilakukan oleh pemimpin perusahaan dari seluruh pekerjaan karyawan sesuai dengan pekerjaan yang sudah ditetapkan.

2.1.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan salah satu acuan peneliti untuk melakukan penelitian sehingga peneliti dapat menambah teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Namun peneliti mengangkat beberapa penelitian dengan referensi dalam menambah bahan kajian teori pada penelitian peneliti. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang didapat dari jurnal dan internet sebagai bahan perbandingan agar diketahui persamaan dan perbedaannya sebagai berikut.

**Tabel 2.1
Penelitian Terdahlu**

No.	Nama Peneliti, Tahun Peneliti, dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Zainal, dkk (2020) Pengaruh Perencanaan Strategi Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa bagaimana pengaruh perencanaan strategis sumber	- Sumber Daya Manusia - Kepuasan Kerja	- Tempat penelitian - Waktu penelitian

No.	Nama Peneliti, Tahun Peneliti, dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Karyawan pada PT. Hari Ayu Perkasa</p> <p><i>JIME (journal of industrial and anufacture Engineering)</i>, 4(2): 114-124</p> <p>DOI: http://ojs.uma.ac.id/index.php/jime</p>	<p>daya manusia memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Hari Ayu Perkasa.</p>		
2.	<p>Nurthassabila, dkk (2022)</p> <p>Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>Jurnal Ekonom, Manajemen, Akuntansi</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan serta peran kepuasan kerja dalam memperkuat pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada beberapa perusahaan yang di tinjau</p>	- Kompensasi	<p>- Tempat penelitian</p> <p>- Waktu penelitian</p>
3.	<p>Selima dan Khoirir (2023)</p> <p>Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Kreasi kota Batam</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa penelitian di mengetahui hubungan antara kinerja karyawan dengan kualitas SDM dan motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan pada PT Karya Sukses Kreasi Kota Batam.</p>	- Sumber Daya Manusia	<p>- Waktu Penelitian</p> <p>- Tempat penelitian</p>
4.	<p>Divani dan Fanji (2023)</p> <p>Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Motivasi kerja terhaap</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja berpengaruh</p>	<p>- Kompensasi</p> <p>- Kepuasan Kerja</p>	<p>- Waktu Penelitian</p> <p>- Tempat Penelitian</p>

No.	Nama Peneliti, Tahun Peneliti, dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Kepuasan Kerja Karyawan di Restoran <i>The White Clover Resto & Dine</i></p> <p><i>Jurnal of Economics and Business USB</i> Vol. 12 No.2 (2023)</p>	<p>terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Dibuktikan dengan hasil uji F yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil uji F diperkuat dengan hasil koefisien korelasi simultan sebesar 0,992 yang menandakan hubungan sangat kuat dan positif.</p>		
5.	<p>Agung (2021)</p> <p>Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Bank Sulselbar</p> <p>Jurnal Ekonomi dan Keuangan (2012)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukan bahwa pengaruh kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja serta kinerja karyawan. Analisis dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan alpha 5% untuk menguji signifikansi variabel penelitian</p>	<p>- Sumber Daya Manusia - Kepuasan Kerja</p>	<p>- Waktu Penelitian - Tempat penelitian</p>
6.	<p>Sururin, dkk. (2020)</p> <p>Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Singaraja Hotel</p> <p>Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol 2 No. 1 (2020)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Singaraja Hotel, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja</p>	<p>- Kepuasan Kerja</p>	<p>- Waktu penelitian - Tempat penelitian</p>

No.	Nama Peneliti, Tahun Peneliti, dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		karyawan pada Singaraja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap memiliki hasil yang positif dan signifikan produktivitas kerja karyawan pada Singaraja Hotel.		
7.	Nika (2023) Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Toyo Dies Karawang Jurnal Economia Vol 2, No. 7 (2023)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja karyawan berpengaruh secara parsial maupun simultan, dan untuk mengetahui variabel peningkatan kepuasan kerja memiliki hasil yang positif dan signifikan terhadap karyawan. Penelitian ini dilakukan di perusahaan manufaktur.	- Kepuasan Kerja	- Waktu penelitian - Tempat penelitian
8.	Al Hakim (2022) Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Jurnal Manajemen Dirgantara Vol 15, No. 1 (2022)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah Kepuasan	- Kepuasan Kerja	- Waktu penelitian - Tempat penelitian
9.	Safei Ricardyan (2020) Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Pengawasan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi,	- Kompensasi - Pengawasan Kerja - Kepuasan Kerja	- Waktu penelitian - Tempat penelitian

No.	Nama Peneliti, Tahun Peneliti, dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UPTD Pengelolaan Sumber Daya Air Gondang	pengembangan karir serta pengawasan dengan secara simultan memiliki hasil yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.		
10.	Rezal, dkk (2022) Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Badan Pegaai da Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sigi Jurnal Ekonomi Trand VOL. 10 No. 01 (2022)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi dan kompetensi secara serempak dan parsial memiliki hasil yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sigi	- Kompensasi - Kepuasan Kerja - Sumber Daya Manusia	- Waktu penelitian - Tempat penelitian
11.	Ramdani (2022) Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Umum dan General Affair Bank CCB Indonesia Jakarta	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi dan kompetensi secara serempak dan parsial memiliki hasil yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sigi.	- Kompensasi - Kepuasan Kerja	- Waktu penelitian - Tempat penelitian
12.	Rina, dkk (2023) Pengaruh Pengawasan Kerja, Komunikasi, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh yang positif antara pemberian kompensasi	- Pengawasan Kerja - Kompensasi - Kepuasan Kerja	- Waktu penelitian - Tempat penelitian

No.	Nama Peneliti, Tahun Peneliti, dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Karyawan CCV Bara Mitra Kencana Kota Sawahlunto</p> <p>Jurnal Menara Ekonomi Vol IX No. 2 (2023)</p>	<p>terhadap kepuasan kerja karyawan CCB Bank Indonesia dibuktikan dengan hasil uji hipotesis dengan nilai thitung > ttabel 2,683 > 1.69236 yang artinya Ho ditolak dan Ha diterima.</p>		
13.	<p>Irham (2022)</p> <p>Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegaawai melalui Kepuasan Kerja pada Dinas Perpustakaan Derah Kabupaten Konawe</p> <p>Junal Ilmiah Bidang Sosial, Budaya, Teknologi dan Pendidikan Vol. 1 No. 4 (2022)</p> <p>DOI: https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i4.55</p>	<p>Menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja, Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan pengembangan sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.</p>	<p>- Sumber Daya Manusia - Kepuasan Kerja</p>	<p>- Waktu penelitian - Tempat penelitian</p>
14.	<p>Satariz dan Wachid (2023)</p> <p>Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. ABC</p> <p>JEMSI (jurnal Ekonomi dan Akuntansi Vol. 9 No.2 (2023)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,</p>	<p>- Sumber daya manusia - Kepuasan kerja</p>	<p>- Waktu penelitian - Tempat Penelitian</p>

No.	Nama Peneliti, Tahun Peneliti, dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	DOI: https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i31183	kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.		
15.	Menik, dkk (2021) Pengaruh Pengambanngan Sumber Daya Manusia dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan degan Kepuasan Kerja sebagai Varriabel Intervening pada Bank Unit Usaha Syariah di Kota Palembang Jurnal Sosial dan Budaya Syar-i, Vol 8 No. 1 (2021) DOI: http://journal.uinjkt.ac.id/index.php/salam/index	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan, religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	- Sumber Daya Manusia - Kepuasan Kerja	- Waktu penelitian - Tempat penelitian
16	<i>Calvin (2019)</i> <i>Research Article</i> <i>Impact of Compensation and Benefits on Job Satisfaction</i> <i>Research Journal of Business Management</i> DOI; 10.3923/rjbm.2017.80.90	Hasil penelitian menunjukkan bahwa dampak penghargaan dan tunjangan terhadap kepuasan kerja di kalangan staf akademik di institusi pendidikan tinggi dalam konteks Afrika Selatan. Masih kurangnya penelitian yang secara spesifik menyelidiki hubungan keduanya Kemandirian, tunjangan dan kepuasan kerja pada perguruan tinggi nasional.	- Kompensasi - Kepuasan kerja	- Waktu penelitian - Lokasi penelitian

No.	Nama Peneliti, Tahun Peneliti, dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
17	<p><i>Nguyen Thanh Hung, Dang Xuan Huy (2023)</i></p> <p><i>THE INFLUENCE OF HUMAN RESOURCE POLICY ON JOB SATISFACTION IN PREDICTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT</i></p> <p><i>Internasional Jurnal of Professional business review</i></p> <p>DOI: https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i6.2881</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa mengeksplorasi hubungan antar sumber daya manusia kebijakan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi melalui persepsi karyawan yang bekerja di usaha kecil dan menengah di Vietnam.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sumber daya manusia - Kepuasan kerja - komitmen 	<ul style="list-style-type: none"> - Waktu penelitian - Lokasi penelitian
18	<p>Thu., dkk (2021)</p> <p><i>The effect of human resource management practices on employee`s job satisfaction: A case study on Japanese agribusiness in Vietnam</i></p> <p><i>Management Science Letters</i></p> <p>DOI :10.5267/j.msl.2021.1.002</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerjaan itu sendiri, pelatihan dan pengembangan, hubungan rekan kerja, gaji dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun tidak ditemukan hubungan antara dukungan supervisor dengan kepuasan kerja. Terakhir, berdasarkan hasil bukti kualitatif dan kuantitatif serta wawancara komprehensif, beberapa saran diberikan mengenai praktik manajemen sumber daya manusia di sektor pertanian Jepang. perusahaan untuk mencapai tingkat</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sumber daya manusia - kepuasan kerja 	<ul style="list-style-type: none"> - Waktu penelitian - Lokasi penelitian

No.	Nama Peneliti, Tahun Peneliti, dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		kepuasan kerja yang tinggi.		
19	Kasmawati dan Asmawati (2021) Pengaruh Kebijakan Perencanaann Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Padda Kementrian Agama Kabupaten Pinrang Vol 2, Nomor 1, Januari - Juni 2021	Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.	-Pereencanaan sumber daya manusia	-Waktu penelitian - Tempat Penelitian
20	Risa dan Arif (2018) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi Produksi PT. Soljer Abadi. VOL. 2 NO. 2 Tahun 2018 e-ISSN: 2621-5306	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.	- kompensasi	-Wakatu penelitian - Tempat Penelitian

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Kerangka pemikiran akan mempermudah pemahaman dalam mencermati arah-arrah pembahasan dalam penelitian ini yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran lebih rinci dan jelas antara variabel penelitia. Kerangka pemikiran ini menghubungkan antara variabel independen yaitu: Perencanaan Sumber Daya Manusia (X1), Pengawaan Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

2.2.1 Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Suyatno (2020:18) "Perencanaan sumber daya manusia adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan".

Irham (2022) telah melakukan penelitian di Dinas Perpustakaan Daerah Kabupaten Konawe Dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Dinas Perpustakaan Daerah Kabupaten Konawe. Dari hasil ditemukan bahwa Pengembangan sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja, Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan pengembangan sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Adapun Penelitian Menik, dkk (2021) telah melakukan penelitiannya di Bank Unit Usaha Syariah di Kota Palembang. Dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Bank Unit Usaha Syariah di Kota Palembang". Dari hasil penelitian pengembangan sumber daya manusia tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan, religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang diperkuat dari Satariz dan Wachid (2023) telah melakukan penelitian di PT. ABC. Dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. ABC". Hasil dalam penelitian membuktikan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Karyawan

Menurut Dauly 2020:218 menyatakan bahwa "Pengawasan adalah usaha sistemik untuk menetapkan standard pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standard yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya yang dimiliki perusahaan telah dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan".

Safei (2019) telah melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Pengawasan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UPTD Pengelolaan Sumber Daya Air Gondang". Dalam penelitian ditentukan bahwa hasil pengujian menunjukkan hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi, pengembangan karir serta pengawasan dengan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Adapun penelitian Rina, dkk (2023) telah melakukan penelitian di CCV Bara Mitra Kencana Kota Sawahlunto. Dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Pengawasan Kerja, Komunikasi, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CCV Bara Mitra Kencana Kota Sawahlunto". Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan CCB Bank Indonesia.

Penelitian yang diperkuat dari Berdasarkan penelitian terdahulu di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka apabila kompensasi yang diberikan perusahaan tinggi sesuai hasil pekerjaan yang karyawan lakukan, maka semakin puas karyawan bekerja di perusahaan dan akan meningkatkan kepuasan kerja meningkat.

2.2.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Karyawan

Menurut Afandi (2021) 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.

Nurhassabila, dkk (2022). Dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan serta peran kepuasan kerja dalam memperkuat pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada beberapa perusahaan yang di tinjau.

Penelitian yang dilakukan oleh Divani dan Fanji (2023). Dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Restoran The White Clover Resto & Dine”. Dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Beban Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Adapun penelitian lainnya dari Ramdani (2022). Dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Umum dan General Affair Bank CCB Indonesia Jakarta”. Dari Hasil Penelitiannya menunjukkan bahwa mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan kompetensi secara serempak dan parsial memiliki hasil yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka apabila kompensasi yang diberikan perusahaan tinggi sesuai hasil pekerjaan yang karyawan lakukan, maka semakin puas karyawan bekerja di perusahaan dan akan meningkatkan kepuasan kerja meningkat.

2.2.4 Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Pengawasan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Dengan kepuasan kerja yang tinggi karyawan dalam organisasi dapat mendorong adanya sikap-sikap positif dalam bekerja yang dapat meningkatkan produktifitas perusahaan. Pada dasarnya ketika karyawan merasakan puas dalam pekerjaannya, mereka cenderung lebih peduli dengan kualitas pekerjaan mereka dan lebih berkomitmen pada organisasi serta memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi dan secara umum akan lebih produktif.

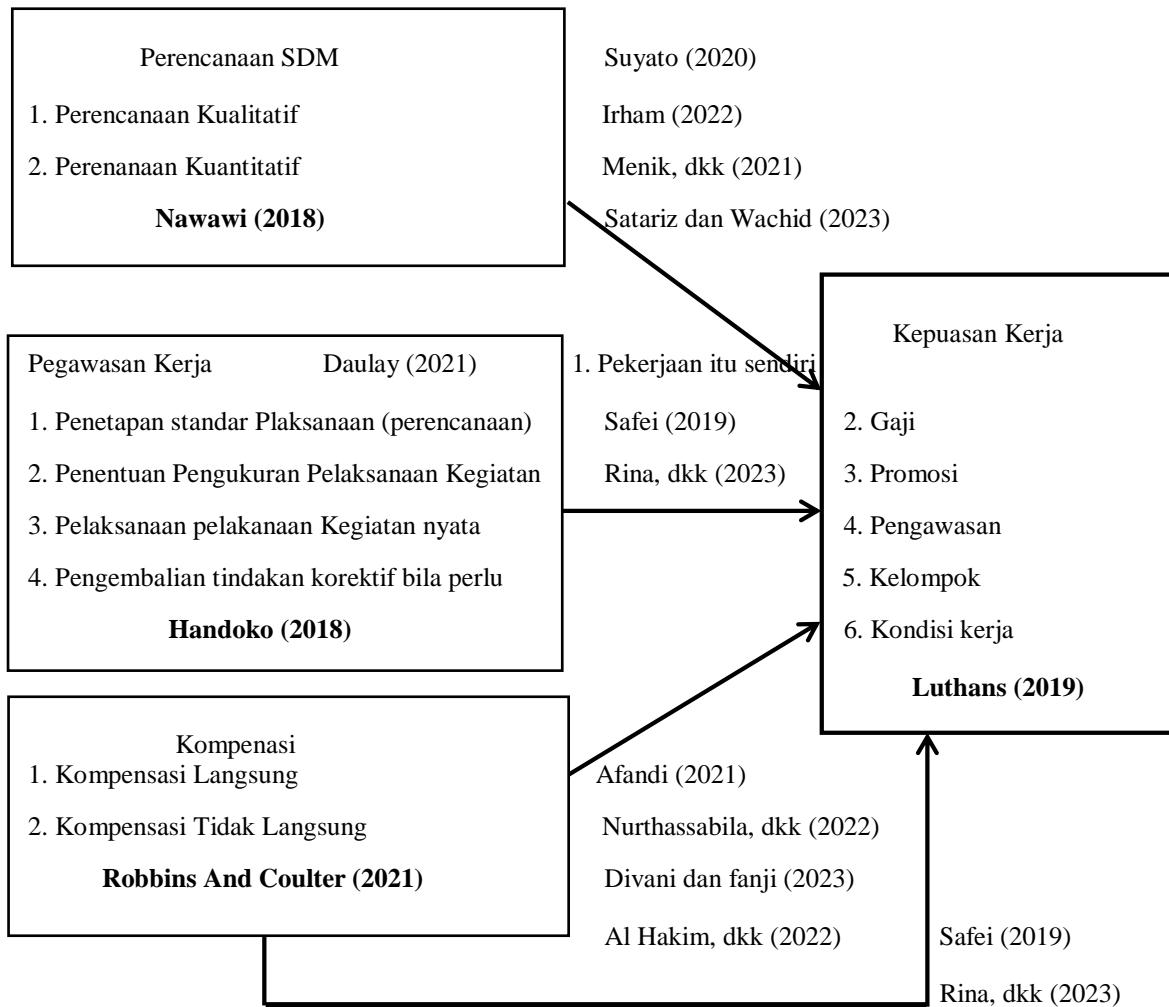
Penelitian dari Safei. (2019) Hubungan antara pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Pengawasan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja diperkuat dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan, dimana hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Pengawasan Kerja, dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian dari Rina, dkk (2023) Hubungan antara pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Pengawasan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja diperkuat dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan, dimana hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Pengawasan Kerja, dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian dari Rezal, dkk (2022) Hubungan antara pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Pengawasan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja diperkuat dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan, dimana hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan kompensasi secara serempak dan persial memiliki hasil yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten segi.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah peneliti uraikan sebelumnya, maka peneliti sampai pada pemahaman bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel

pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Pengawasan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat digambarkan paradigma penelitian sebagai berikut



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Hipotesis penelitian adalah suatu jawaban yang bersifat masih sementara terhadap rumusan masalah penelitian karena masih perlu diuji kebenarannya. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan kerangka

pemikiran dan paradigma penelitian yang telah dipaparkan maka hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

1. Secara Simultan

Terdapat pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia , Pengawasan Kerja , dan Kompensasi, Terhadap Kepuasan Kerja.

2. Secara Parsial

a. Terdapat pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia terhadap kepuasan kerja

b. Terdapat pengaruh Pengawasan Kerja terhadap kepuasan kerja

c. Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja