

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Human Needs Theory*

Maslow berpendapat bahwa kebutuhan manusia dibagi menjadi lima tingkatan hierarki yang terdiri dari kebutuhan fisiologis atau kebutuhan dasar (*physiological*), kebutuhan akan rasa aman (*safety*), kebutuhan untuk dimiliki dan dicintai (*belonging/love*), kebutuhan untuk dihargai (*esteem*), dan kebutuhan untuk aktualisasi diri (*self-actualization*).

Teori motivasi manusia dalam teori tersebut variasi kebutuhan manusia dipandang tersusun dalam bentuk hirarki atau berjenjang. Setiap jenjang kebutuhan dapat dipenuhi hanya jenjang sebelumnya telah (relatif) terpenuhi. Jenjang motivasi bersifat mengikat. Hal ini memiliki maksud yakni kebutuhan pada tingkat yang lebih rendah harus relatif terpenuhi sebelum orang menyadari atau dimotivasi oleh kebutuhan yang jenjangnya lebih tinggi (Maslow dalam Griffi:87).

Menurut (Kawase:55) menambahkan, jika dibandingkan kelima kebutuhan tersebut, maka bisa dicontohkan kebutuhan akan harga diri lebih kuat daripada kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan dimiliki dan dicintai lebih kuat daripada kebutuhan akan harga diri, dan seterusnya.

Adapun mengenai variabel motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan yang telah dijelaskan menggunakan *Human Needs Theory* dijabarkan sebagai berikut:

- a) Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan merupakan proses menumbuhkan dan menimbulkan dorongan supaya karyawan berbuat atau bekerja.
- b) Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan merupakan faktor penting untuk meningkatkan kerja yang optimal yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melaksanakan pekerjaan (Rivai:741).

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

(Mondy dan Noe) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia (*human resource management*) sebagai pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. (Malayu S.P. Hasibuan) menyampaikan bahwa MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Sementara itu (Hani Handoko) mengatakan bahwa MSDM adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumberdaya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu dan organisasi/perusahaan, serta (Boone & Kurtz) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah fungsi untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan karyawan yang memiliki kualifikasi untuk melaksanakan aktifitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Demikian juga (Henry Simamora) menyampaikan bahwa, manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan, dan menurut (A.F. Stoner) manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang yang tepat untuk ditempatkan pada saat organisasi memerlukannya.

Jadi dapat disimpulkan dari beberapa definisi diatas bahwa manajemen sumberdaya manusia (*human resources management*) meliputi kemampuan dan potensi yang dimiliki pimpinan dan karyawan dalam sebuah perusahaan. Karyawan tidak boleh diperlakukan sebagai mesin dan perlu disadari bahwa karyawan adalah mempunyai potensi dan bakat yang terus dapat dikembangkan untuk kepentingan perusahaan. Setelah dikembangkan maka pimpinan perlu menciptakan suasana yang kondusif untuk dapat mengaplikasikan kemampuannya dalam perusahaan.

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan umum manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan produktivitas semua pekerja dalam sebuah organisasi. dalam hal ini, produktivitas diartikan sebagai hasil produksi (*output*) sebuah perusahaan (barang dan jasa) terhadap masuknya (manusia, modal, bahan-bahan, energi). Sementara itu tujuan khusus sebuah departemen sumber daya manusia adalah membant para manajer lini, atau manajer-manajer fungsional yang lain, agar dapat mengelola

para pekerja itu secara lebih efektif. 4 (Empat) tujuan manajemen SDM adalah sebagai berikut:

1) Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

2) Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

3) Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4) Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktifitasnya dalam organisasi.

2.1.3 Motivasi

a. Definisi Motivasi

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin “*movere*” yang sama dengan “*to move*” (bahasa Inggris) yang artinya mendorong atau menggerakkan. Motivasi merupakan proses psikologis yang timbul diakibatkan oleh faktor-faktor yang bersumber baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang. Melalui motivasi kerja seseorang akan mampu melakukan tanggung jawab pekerjaannya secara

maksimal dan dengan demikian target/tujuan perusahaan akan tercapai. Pemberian motivasi wajib dilakukan oleh seorang pemimpin kepada bawahan, dan untuk melakukannya seorang pemimpin harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh karyawan. Menurut Sastrohadiwiryono (2013:119)

Menurut Hadiri Nawawi (2016:351) kata motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Adapun Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur Motivasi Kerja seorang karyawan adalah sebagai berikut : Kinerja (*Achievement*), Penghargaan (*Recognition*), Tantangan (*Challenge*), Tanggung Jawab (*Responsibility*), Pengembangan (*Development*), Keterlibatan (*Involvement*), dan Kesempatan (*Opportunities*).

Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja mempunyai peranan yang sangat besar dan berpengaruh terhadap tingkat efektivitas pekerjaan karyawan karena tanpa adanya motivasi kerja dari para karyawan maka pekerjaan tersebut tidak akan terlaksana dengan baik dan lancar.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Faktor yang mempengaruhi motivasi adalah:

- 1) Gaji yang Sesuai : Ketika seseorang mampu menghasilkan uang untuk memenuhi kebutuhannya berkat gaji yang sesuai, maka motivasi kerjanya semakin meningkat. Sebaliknya, jika gaji yang diberikan tidak sesuai, maka motivasi kerja menjadi lebih rendah. Faktor ini semakin relevan ketika pekerjaan itu membutuhkan keahlian tinggi di suatu bidang. Gaji yang sesuai semakin memenuhi kriteria sehingga menciptakan motivasi kerja lebih tinggi.
- 2) Budaya Perusahaan : Budaya perusahaan adalah bentuk kebiasaan yang dilakukan terus menerus sehingga membentuk pola interaksi serta kondisi sosial di dalamnya. Budaya perusahaan diciptakan sejalan dengan visi, misi, dan nilai-nilai yang dibuat dan dipegang perusahaan. Budaya ini akan ditanamkan kepada setiap karyawan sehingga mereka mampu bersikap dan memiliki pola pikir sesuai arahan perusahaan.
- 3) Tujuan Bekerja : Setiap orang memiliki tujuan bekerja yang berbeda-beda. Ada yang ingin berfokus pada finansial atau material. Motivasi bekerja juga semakin meningkat ketika memang ada sesuatu yang dikejar. Hal ini sangat berpengaruh dalam jangka panjang atau pendek untuk tetap bisa bertahan di suatu perusahaan.
- 4) Tujuan Pribadi : Tujuan pribadi setiap karyawan dalam bekerja berbeda. Ada idealisme yang tersimpan di dalamnya. Idealisme bisa mempengaruhi bagaimana karyawan tersebut bersikap selama bekerja. Bahkan performa

mereka bisa dipengaruhi juga oleh tujuan pribadi. Semakin tinggi tingkat tujuannya, maka semakin semangat pula dalam bekerja.

c. Indikator-indikator Motivasi

Adapun indikator motivasi menurut Mangkunegara (2009:93) dalam Fadilah (2013:5) yaitu :

- 1) Tanggung jawab
- 2) Prestasi kerja
- 3) Peluang untuk maju
- 4) Pengakuan atas pekerjaan
- 5) Pekerjaan yang menantang

2.1.4 Kompensasi

a. Definisi Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Rivai:741). Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan organisasi lainnya (Mathis dan Jackson:419). Menurut Handoko (1992) dalam Edy Sutrisno (2017:183) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai bentuk pemberian uang, pemberian material dan fasilitas, dan dalam bentuk pemberian kesempatan berkarir.

Kompensasi tidak saja dapat diberikan dalam bentuk uang, tetapi dapat juga berbentuk materil atau benda. Hal ini dikarenakan prestasi yang diberikan kadang-kadang sukar dinilai dengan uang, tetapi lebih mudah bila diberikan dalam wujud materil. Di samping uang dan materil, kompensasi dapat pula diberikan perusahaan berupa fasilitas atau kemudahan-kemudahan bagi para karyawannya. Kompensasi berupa penyediaan fasilitas ini biasanya tidak berdiri sendiri, tetapi sekaligus sebagai tambahan dari bentuk kompensasi uang atau materil. Memang tidak semua perusahaan mampu menyediakan fasilitas untuk para karyawannya karena penyediaan fasilitas sangat berkaitan dengan kemampuan keuangan perusahaan yang bersangkutan. Pada umumnya, jenis fasilitas yang sering disediakan oleh berbagai perusahaan, antara lain fasilitas lingkungan kerja, kesehatan, antar jemput, makan siang, dan fasilitas perumahan.

Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk aktivitas kerja mereka. Pada dasarnya kompensasi itu dapat dibagi menjadi dua aspek, yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung adalah kompensasi yang diberikan langsung berhubungan dengan hasil kerja karyawan yang bersangkutan. Adapun kompensasi tidak langsung maksudnya yaitu pemberian kompensasi tidak dikaitkan dengan hasil kerja karyawan yang bersangkutan. Kompensasi tidak langsung ini disebut juga kompensasi pelengkap. Dikatakan pelengkap karena kompensasi tidak langsung ini diberikan kepada karyawan hanya untuk melengkapi kompensasi yang telah diberikan oleh perusahaan. Dengan alasan misalnya, biaya hidup semakin besar, menurut banyak

sumber pendapatan bagi karyawan. Untuk itu perlu diberikan kompensasi pelengkap seperti fasilitas kesehatan, tunjangan, transportasi dan lain-lain.

Komponen-komponen dan keseluruhan program kompensasi dapat dibagi dalam bentuk-bentuk : Kompensasi finansial yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect financial compensation*) (Simamora:442). Kompensasi langsung terdiri dari bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan komisi. Kompensasi finansial tidak langsung yang disebut juga dengan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikannya kepada perusahaan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Prof. DR. H. Edy Sutrisno, M.Si dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia (2016:199) mengemukakan bahwa besar kecilnya kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi tersebut di antaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Tingkat biaya hidup.
- 2) Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain.
- 3) Tingkat kemampuan perusahaan.
- 4) Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab.

- 5) Peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 6) Peranan serikat buruh.

c. Indikator-indikator Kompensasi

Indikator-indikator kompensasi menurut Ramadhan (2021:15), diantaranya:

- 1) Gaji
- 2) Upah
- 3) Insentif
- 4) Tunjangan

2.1.5 Kepuasan kerja Karyawan

a. Definisi Kepuasan Kerja Karyawan

Sesuai dengan kodratnya, kebutuhan manusia sangat beraneka ragam, baik jenis maupun tingkatnya, manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tidak terbatas. Artinya, kebutuhan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut (Rivai:856). Selanjutnya Rivai mengemukakan kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut.

Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Definisi komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi

atau sikap kognitif, afektif dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah "Keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang"(Mathis dan Jackson:243). Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

Kepuasan kerja sebagai keadaan emosi senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Locke). Kepuasan kerja oleh Locke juga didefinisikan sebagai hasil persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Robbins dan Judge (2015) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negatif.

Menurut Handoko (1992) dalam Edy Sutrisno (2017:75) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dihubungkan dengan tingkat pekerjaan yang mengandung arti bahwa karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas

daripada karyawan yang menduduki pekerjaan yang lebih rendah, karyawan yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja. Kepuasan kerja berhubungan dengan ukuran organisasi perusahaan yang mengandung arti bahwa besar kecilnya perusahaan dapat mempengaruhi proses komunikasi, koordinasi, dan partisipasi karyawan sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan rasa menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan, secara langsung yang berpengaruh pada emosional dan tingkah laku dalam bekerja.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

- 1) Isi Pekerjaan : kepuasan mengenai pekerjaan itu sendiri, umpan balik pekerjaan terhadap pekerjaan dan otonomi maupun karakteristik pekerjaan dan kompleksitas. Yanseen (2013) mengungkapkan hasil senada bahwa isi pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.
- 2) Manajemen : sistem manajemen yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.
- 3) Lingkungan Kerja : suasana atau lingkungan kerja fisik dimana sekelompok individu bekerja untuk mencapai suatu tujuan (Desa, *et al.*, 2018:3).
- 4) Kompensasi : sebagai refleksi bagaimana manajemen memandang kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Kompensasi meliputi gaji dan *reward*.
- 5) Promosi Kerja : adalah konstituen dari sistem mobilitas perusahaan yang menawarkan bentuk penghargaan nyata dan status kepada karyawan, yang

pada akhirnya akan berfungsi untuk meningkatkan atau menurunkan motivasi kerja karyawan (Rosenbaum).

- 6) Pelatihan Kerja : upaya organisasi yang direncanakan untuk membantu karyawan terkait pengetahuan, keterampilan dan perilaku, dengan tujuan hasil pelatihan tersebut diterapkan dalam pekerjaan karyawan (Noe *et al*).

c. Indikator-indikator Kepuasan Kerja Karyawan

Indikator kepuasan kerja karyawan menurut Willianto (2019) adalah:

- 1) Kepatuhan
- 2) Tanggung jawab
- 3) Dedikasi
- 4) Integritas

2.2 Penelitian Terdahulu

Sebelum melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Lumajang. Maka terlebih dahulu peneliti mengamati dan mencermati hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian terdahulu yang dapat memberikan gambaran apakah hasil penelitian tersebut mendukung atau tidak. Adapun penelitian terdahulu dijabarkan sebagai berikut:

- a. Penelitian yang dilakukan oleh Mamik Eko Supatmi, Umar Nimran, dan Hamidah Nayati Utami (2013) dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa dampak pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat apabila materi-materi

pelatihan yang disampaikan didahului dengan evaluasi awal terhadap hal-hal apa saja yang secara teknis masih menjadi kendala besar di kalangan karyawan. Beberapa perubahan pada karyawan yang mencerminkan adanya manfaat dari pelatihan antara lain : karyawan secara individu dapat mengambil keputusan yang lebih baik dan pemecahan masalah yang efektif, merasakan perubahan untuk bersedia membantu dalam mendorong dan mencapai pengembangan dan kepercayaan diri, selalu bersemangat untuk mengembangkan jiwa untuk terus mau belajar dan mengurangi rasa takut / khawatir dalam mencoba melakukan tugas baru.

- b. Penelitian yang dilakukan oleh Rocky Potate dan Yantje Uhing (2015) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado”. Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial kedua variabel kompensasi dan stres kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sebaiknya pimpinan PT. Bank Sulut Cabang Utama dapat terus mempertahankan bahkan meningkatkan kepuasan karyawan sehingga tujuan utama dari organisasi bisa tercapai.
- c. Penelitian yang dilakukan oleh Pingkan Maindoka, Bernhard Tewal, dan Farlane S. Rumokoy (2017) dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara”. Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi, motivasi kerja,

dan kompensasi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara.

- d. Penelitian yang dilakukan oleh Widya Parimita, Siti Khoiriyah, dan Agung Wahyu Handaru (2018) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Tridaya Eramina Bahari. Hasil dari regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja dan kompensasi dapat memprediksi kepuasan.
- e. Penelitian yang dilakukan oleh Achmad Jufri, Siti Nur Qomariah, dan Ashlihah (2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang. Hasil penelitian telah membuktikan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, kecuali variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.
- f. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ridho dan Febsri Susanti (2019) dengan judul “Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja. Ini berarti bahwa stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat mempengaruhi apa yang mereka rasakan, baik itu

menyangkut pekerjaan maupun hasil yang mereka terima. Sebaliknya adanya pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, hal ini menunjukkan bahwa adanya pemenuhan kebutuhan, pemenuhan berhubungan dan pemenuhan pertumbuhan yang akan memotivasi karyawan untuk bekerja, sehingga dapat tercapai kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari segi kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu dalam melaksanakan semua pekerjaan yang diberikan atau dibebankan oleh perusahaan.

- g. Penelitian yang dilakukan oleh Nika Saputra dan Rizki Afri M. (2020) dengan judul “Kontribusi Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Agam”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat kontribusi positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Agam. Terdapat kontribusi positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Agam. Terdapat kontribusi positif antara kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Agam.
- h. Penelitian yang dilakukan oleh Salman Farisi dan Ilyas Hadi Pane (2020) dengan judul “Pengaruh Stress Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pendidikan Kota Medan”. Hasil dari penelitian ini

menunjukkan bahwa stress kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

- i. Penelitian yang dilakukan oleh Edi Sugiono, Sugito Efendi, dan Jamaluddin Al-Afgani (2021) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja PT. Wibee Indoedu Nusantara (Pustaka Lebah) di Jakarta”. Dalam penelitian ini, jenis data yang disajikan adalah data primer dan data skunder. Data primer dikumpulkan secara langsung dilapangan. Sumber data primer diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada koresponden. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini berisi dua bagian utama. Dalam penelitian ini, data primer yaitu jawaban kuesioner dari koresponden sedangkan data sekunder yaitu data profil dan kondisi PT. Wibee Indoedu Nusantara. Metode yang digunakan adalah analisis-deskriptif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan nyata terhadap kepuasan karyawan PT. Wibee Indoedu Nusantara.

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel Yang Diteliti	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Mamik Eko S., Umar Nimran, Hamidah Nayati U. (2013)	Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan	Pelatihan (X1), Kompensasi (X2), Kepuasan Kerja (Y1), Kinerja Karyawan (Y2).	Teknik analisis jalur (<i>path analysis</i>)	Pelatihan, kompensasi, kepuasan kerja, maupun kinerja karyawan berpengaruh signifikan dan berhubungan positif secara keseluruhan.

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel Yang Diteliti	Alat Analisis	Hasil Penelitian
2	Rocky Potate, Yantje Uhing (2015)	Pengaruh Kompensasi dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado	Kompensasi (X1), Stress Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Y)	Regresi linier berganda	Kompensasi dan Stres kerja secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan
3	Pingkan Maindoka, Bernhard Tewal, Farlane S. Rumokoy (2017)	Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara	Komitmen Organisasi (X1), Motivasi Kerja (X2), Kompensasi (X3), Kepuasan Kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kompensasi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
4	Widya Parimita, Siti Khoiriyah, Agung wahyu H. (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Tridaya Eramina Bahari	Motivasi Kerja (X1), Kompensasi (X2), Kepuasan Kerja (Y)	Regresi linier berganda	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja dan kompensasi dapat memprediksi kepuasan kerja
5	Achnad Jufri, Siti Nur Q., Ashlihah (2019)	Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang	Motivasi (X1), Kompensasi (X2), Lingkungan Kerja (X3), Kepuasan Kerja (Y)	Regresi linier berganda	Variabel motivasi dan lingkungan kerja secara bersama- sama mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, kecuali variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel Yang Diteliti	Alat Analisis	Hasil Penelitian
6	Muhammad Ridho, Febsri Susanti (2019)	Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang	Stress Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Y)	Regresi linier berganda	Stress kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
7	Nika Saputra, Rizki Afri M. (2020)	Kontribusi Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Agam	Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2), Kepuasan Kerja Pegawai (Y)	Regresi linier berganda	Kontribusi positif dan signifikan antara kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai
8	Salman Farisi, Ilyas Hadi P. (2020)	Pengaruh Stress Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pendidikan Kota Medan	Stress Kerja (X1), Kompensasi (X2), Kepuasan Kerja (Y)	Regresi linier berganda	Stress kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
9	Edi Sugiono, Sugianto Efendi, Jamaluddin Al-Afgani (2021)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja PT. Wibee Indoedu Nusantara (Pustaka Lebah) di Jakarta	Motivasi (X1), Kompetensi (X2), Kompensasi (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Structural Equation Model (SEM) melalui software AMOS versi 22.	Motivasi, kompensasi, dan kompetensi terbukti berpengaruh positif dan nyata terhadap kepuasan kerja karyawan

Sumber : Hasil Penelitian Terdahulu (2013-2021)

2.3 Kerangka Penelitian

2.3.1 Kerangka pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan asumsi dasar yang disusun oleh peneliti berdasarkan kerangka teori dalam kajian pustaka dan penelitian terdahulu Firdaus & Zamzam (2018:75).

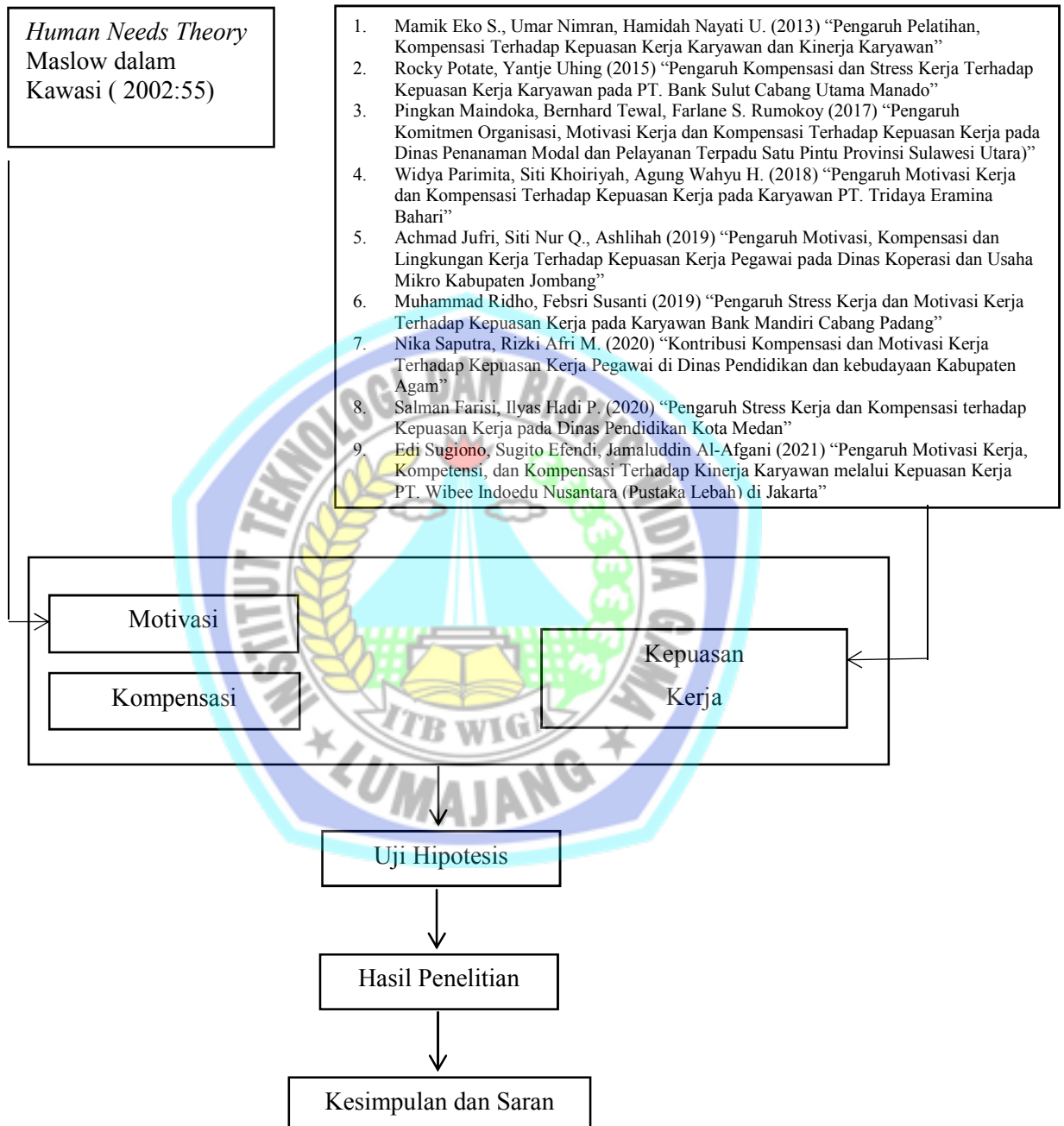
Kerangka berfikir yang baik menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. Menurut Uma Sekaran dalam Sugiyono (2017:60) berpendapat bahwa kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting. Sedangkan menurut Suriasumantri dalam Sugiyono (2017:60) mengemukakan kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan.

Sedangkan menurut Nurdin & Hartati (2019:125) mengartikan kerangka pemikiran adalah dasar pemikiran dari peneliti yang disintesiskan dari fakta-fakta, observasi dan kajian kepustakaan.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kerangka pemikiran adalah dasar pemikiran dari peneliti yang disusun berdasarkan kajian pustaka dan penelitian terdahulu serta membahas tentang teori yang berhubungan dengan berbagai faktor yang sedang diteliti.

Kerangka pemikiran ini didasarkan pada *grand theory* dan sumber dari penelitian terdahulu yang kemudian diuji untuk memunculkan hipotesis. Setelah hipotesis diselesaikan, maka didapat sebuah hasil penelitian. Pada hasil penelitian dapat dilihat apakah sesuai hubungan teori-teori maupun penelitian-penelitian

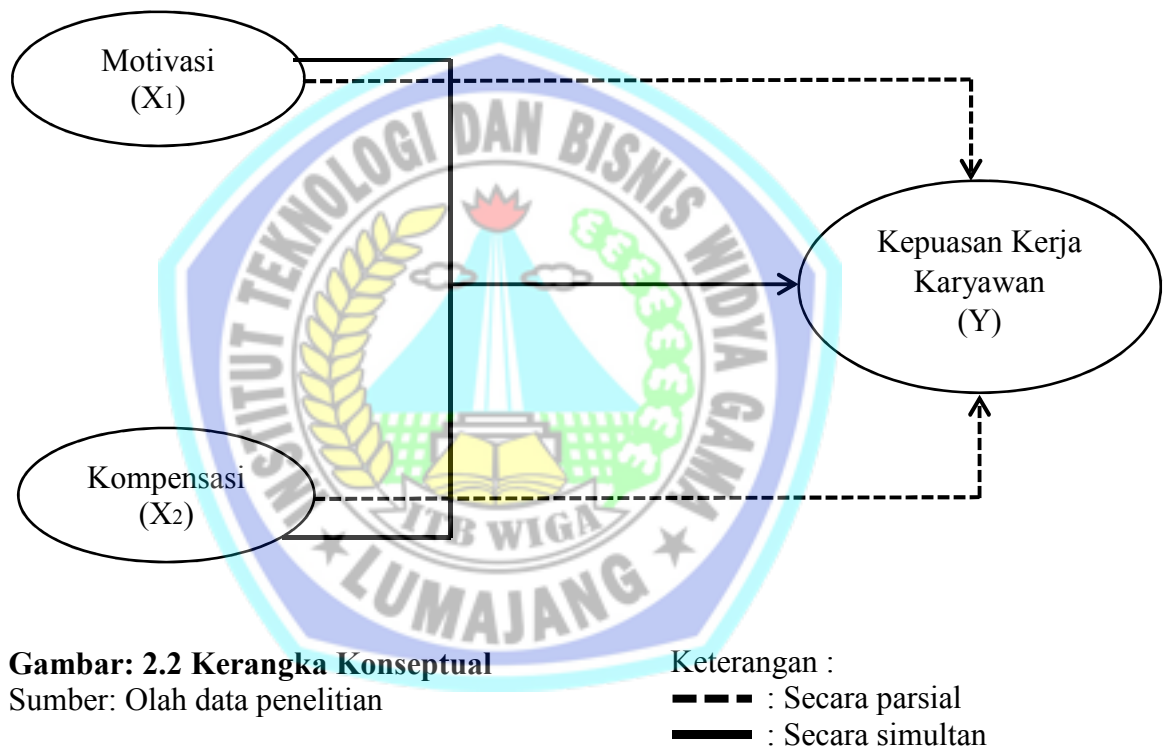
dengan variabel motivasi (X_1), kompensasi (X_2), dan kepuasan kerja karyawan (Y) yang digunakan, sehingga nanti dapat ditarik kesimpulan dan saran.



Gambar: 2.1 Kerangka Pemikiran
Sumber: Buku Pedoman Skripsi 2022

2.3.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual disebut juga kerangka teori atau tinjauan kepustakaan. Kerangka konseptual ditandai dengan munculnya keterkaitan antara fakta dan teori, bisa dalam bentuk deskriptif ataupun berupa gambar atau bagan Musfah, J. (2016:31). Mengenai kerangka konseptual akan dijelaskan pada gambar 2.2.



Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Lumajang, baik secara simultan maupun parsial. Maka dari itu penelitian diatas dapat ditentukan hipotesis tersebut.**Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh sebab itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris (Sugiyono, 2014: 64).

a. Hipotesis pertama

Menurut Sutrisno (dalam Hadi, 2019:216) berpendapat bahwa Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Teori ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ridho dan Febsri Susanti (2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dengan kesamaan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk menguji kembali terkait pengaruh dari motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Untuk itu penguji mengajukan hipotesis pertama pada penelitian ini sebagai berikut :

H₁ : Variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Lumajang.

b. Hipotesis kedua

Menurut Larasati (2018:89) kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan oleh karena itu sudah semestinya pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen agar motivasi karyawan dapat dipertahankan dan kinerja karyawan akan terus meningkat. Teori ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mamik Eko S., Umar Nimran, dan Hamidah Nayati U. (2013) yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja secara keseluruhan. Hasil penelitian ini berbeda dengan yang dilakukan oleh Achmad Jufri, Siti Nur Q., dan Ashlihah (2019) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Dengan perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk menguji kembali terait pengaruh dari kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Untuk itu ppeneliti mengajukan hipotesis kedua pada penelitian ini sebagai berikut :

H₂ : Variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Lumajang.

c. Hipotesis ketiga

Karyawan yang mempunyai tingkat kepuasan kerja tinggi akan cenderung lebih berkomitmen dan memberikan kontribusi serta memiliki dedikasi tinggi terhadap perusahaan dan akhirnya mempunyai kemauan untuk bekerja lebih

keras dan lebih produktif. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat kepuasan kerja rendah cenderung akan melakukan *turnover*, serta menurunnya kedisiplinan dan produktivitas kerja (Robbins, 2012). Teori ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Widya Parimita, Siti Khoiriyah, dan Agung Wahyu H. (2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Dengan kesamaan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya maka peneliti tertarik untuk menguji kembali terkait pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Untuk itu, pengujian mengajukan hipotesis ketiga pada penelitian ini sebagai berikut :

H₃ : Terdapat pengaruh motivasi dan kompensasi yang signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di Dinas Perumahan dan kawasan Permukiman Kabupaten Lumajang.