

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2023), Terdapat bermacam-macam pengertian atau Batasan tentang kepuasan kerja. Pertama, pengertian yang memandang kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas ataupun perasaan tidak puas.

Kedua pengertian yang menyatakan bahwa 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. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu dan hubungan social individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya. Istilah kepuasan merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan

kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja. Kepuasan kerja ternyata merupakan topik yang sangat populer dikalangan ahli psikologis industry dan manajemen.

Menurut Robinson & Connors (1960), pada tahun 1959 terdapat 26 penelitian tentang kepuasan kerja dalam hubungannya tidak kurang dari 74 macam variabel. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena sangat besar manfaatnya baik untuk kepentingan individu, industry dan Masyarakat.

Handoko (1992) dalam Sutrisno (2023), 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 dilingkungan kerjanya. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negative dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

b. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Adapun beberapa Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Menurut Sutrisno (2023) yaitu :

- 1) Faktor psikologis merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan
- 2) Faktor social merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi social antar karyawan maupun karyawan dengan atasan
- 3) Faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan yang meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi Kesehatan karyawan, umur dan sebagainya
- 4) Faktor finansial merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi system dan besarnya gaji, jaminan social, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

c. Dampak kepuasan dan ketidak puasan kerja

Adapun dampak kepuasan dan ketidak puasan kerja menurut Sutrisno (2023), menyatakan bahwa:

1. Dampak terhadap produktivitas

Pada mulanya orang berpendapat bahwa produktivitas dapat dinaikkan dengan menaikkan kepuasan kerja. Hubungan antara produktivitas dan kepuasan kerja sangat kecil dalam Munandar

(2001) mengatakan bahwa, produktivitas dipengaruhi oleh banyak faktor-faktor moderator disamping kepuasan kerja jika tenaga kerja tidak memersepsikan ganjaran intrinsic dan ekstrinsik berasosiasi dengan prestasi kerja maka kenaikan dalam prestasi tak akan berkorelasi dengan kenaikan dalam kepuasan kerja.

2. Dampak terhadap ketidakhadiran dan keluarnya tenaga kerja

Ketidakhadiran dan berhenti bekerja merupakan jenis jawaban-jawaban yang secara kualitatif berbeda. Ketidakhadiran lebih spontan sifatnya dan dengan demikian kurang mencerminkan ketidakpuasan kerja. Lain halnya dengan berhenti atau keluar dari pekerjaan. Perilaku ini akan mempunyai akibat-akibat ekonomis yang besar, maka lebih besar kemungkinannya ia berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Organisasi melakukan upaya yang cukup besar untuk menahan orang-orang ini dengan jalan menaikkan upah, pujian, pengakuan, kesempatan promosi yang ditingkatkan dan seterusnya. Justru sebaliknya bagi mereka yang mempunyai kinerja buruk, sedikit upaya dilakukan oleh organisasi untuk menahan mereka. Bahkan mungkin ada tekanan halus untuk mendorong mereka agar keluar.

3. Dampak Kesehatan kerja

Salah satu temuan yang penting dari kajian yang dilakukan oleh Kornhauser dalam Munandar (2001) tentang kepuasan kerja dan kesehatan mental ialah untuk semua tingkatan jabatan, persepsi dari tenaga kerja bahwa pekerjaan mereka menuntut penggunaan efektif dan kecakapan-kecakapan mereka berkaitan dengan kesehatan mental yang tinggi. Meskipun jelas bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan Kesehatan, hubungan kausalnya masih tidak jelas. Diduga bahwa kepuasan kerja menunjang tingkat dari fungsi fisik dan mental dan kepuasan sendiri merupakan tanda dari kesehatan. Kepuasan kerja ialah untuk semua tingkatan jabatan, persepsi dari tenaga kerja bahwa pekerjaan mereka menuntut penggunaan efektif dan kecakapan-kecakapan mereka berkaitan dengan skor kesehatan mental yang tinggi dan sebaliknya yang satu mempunyai akibat yang negatif juga pada yang lain.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Menurut Bangun (2012), Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki. Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia berkualitas.

Berbagai organisasi berkompetisi untuk memperoleh sumber daya manusia berkualitas, karena kualitas hasil pekerjaan ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki sumber daya manusianya. Alasan ini membuat banyak organisasi mengeluarkan sejumlah dana yang relatif besar untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar memiliki kompetensi sesuai kebutuhannya.

Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Tujuan umum pemberian kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan (Mondy, 2008). Kompensasi dapat diterima dalam bentuk finansial dengan sistem pembayaran secara langsung (direct payment) yang berupa gaji pokok (base payment): upah, gaji dan kompensasi variabel yaitu insentif dan bonus.

Di sisi lain, menjadi pertimbangan bagi setiap organisasi dalam menentukan kompensasi, karena gaji dan upah serta bentuk kompensasi lain merupakan komponen biaya usaha. Besarnya bagian ini dapat membuat rendahnya daya saing produk yang dihasilkan akibat tingginya biaya produksi dan biaya penjualan. Oleh karena itu, system kompensasi dalam organisasi harus disesuaikan dengan tujuan dan strategi organisasi. Organisasi harus menyeimbangkan biaya kompensasi pada suatu tingkat tertentu untuk menjamin daya saing organisasional dan memberikan penghargaan yang adil kepada para karyawan atas pengetahuan, keterampilan dan kinerjanya.

Kesalahan dalam menetapkan kompensasi dapat membuat Perusahaan mengalami kerugian, karena besarnya biaya sumber daya manusia untuk kegiatan produksi dan penjualan. Berdasarkan pengalaman banyak perusahaan, biaya sumber daya manusia mencapai 75 persen dari total biaya produksi dan penjualan. Situasi lain, kompensasi yang kurang menarik menimbulkan sebagian sumber daya manusia akan keluar dari organisasi, menyebabkan meningkatnya perputaran tenaga kerja.

b. Tujuan dan pentingnya memerhatikan kompensasi

Menurut Bangun (2012), Berikut ini akan disampaikan apa tujuan dan bagaimana pentingnya memerhatikan kompensasi, diantaranya yaitu :

1) Mendapatkan karyawan yang cakap

Dengan semakin berkembangnya industri, terlihat semakin dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kecakapan diatas rata-rata, sama dengan kebutuhan organisasi lain.

Kebanyakan organisasi mengalami kesulitan untuk memperoleh sumber daya manusia sesuai kebutuhan karena jumlah penawaran yang semakin kecil. Organisasi-organisasi akan bersaing untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas. suatu pilihan bagi kebanyakan organisasi adalah menawarkan fasilitas kompensasi yang menarik.

2) Mempertahankan Karyawan Yang Ada

Pada umumnya, setiap orang akan menginginkan untuk memperoleh kesejahteraan, kebutuhan ini dapat diperoleh dari organisasi tempatnya bekerja. Tidak sedikit suatu organisasi merekrut sumber daya manusianya dari organisasi lain, dengan pertimbangan karyawan tersebut sudah memiliki kualitas kerja yang baik. Untuk mengatasi tindakan itu, organisasi tertentu mempertahankan atau memperbaiki sistem kompensasi agar menarik bagi karyawannya.

3) Meningkatkan Produktivitas

Program kompensasi yang menarik akan dapat memotivasi dan kepuasan karyawan untuk meningkatkan produktivitas. Produktivitas merupakan suatu variabel dependent yang dicari faktor pengaruhnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang sangat berarti terhadap produktivitas.

4) Memperoleh Keunggulan Kompetitif

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memiliki kontribusi penting dalam organisasi. Sebagian besar biaya yang dikeluarkan untuk kebutuhan usaha dialokasikan pada biaya sumber daya manusia.

5) Aturan Hukum

Berkaitan dengan aturan hukum, organisasi harus menyesuaikan kompensasi sesuai dengan peraturan yang

berlaku secara nasional dan daerah. Setiap organisasi diharuskan membayar upah tenaga kerjanya sesuai upah minimum yang ditetapkan setiap pemerintah daerahnya (Tertuang dalam undang-undang ketenagakerjaan no.13 tahun 2003).

6) Sasaran Strategi

Banyak Perusahaan dalam menjalankan usahanya menginginkan yang terbaik dalam industrinya. Untuk dapat bersaing organisasi membutuhkan tenaga-tenaga yang memiliki kompetensi tinggi. Dapat diketahui bahwa untuk memperoleh tenaga-tenaga yang berkualitas baik harus mengeluarkan biaya yang besar pula. Suatu strategi yang hamper setiap organisasi melakukan kebijakan yang sama adalah memperbaiki system administrasi kompensasinya.

Sedangkan menurut (Sofyandi, 2008) tujuan diadakan pemberian kompensasi adalah:

- 1) Untuk menjalin ikatan kerja sama antara pimpinan dengan karyawan. Artinya bahwa dengan terjalinnya kerja sama secara formal akan terbentuk komitmen yang jelas mengenai hak dan kewajiban yang harus dipikul masing-masing.
- 2) Memberikan kepuasan kepada karyawan, artinya bahwa melalui kepuasan yang dirasakan para karyawan, maka karyawan akan memberikan prestasinya yang terbaik.

- 3) Untuk memotivasi karyawan dalam bekerja, artinya agar karyawan bersemangat dalam bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhannya.
- 4) Untuk menciptakan disiplin kerja bagi karyawan.

c. Jenis-jenis kompensasi

Menurut Mondy (2008), dalam survei terbaru yang dilakukan oleh *Society For Human Resource Management*, pendorong utama kepuasan karyawan adalah bayaran. Jenis-jenis kompensasi terbagi menjadi dua jenis, yaitu:

1. Kompensasi finansial langsung dan tidak langsung. Adapun kompensasi finansial secara langsung yaitu imbalan yang diterima secara langsung seperti upah, gaji, insentif dan bonus, sedangkan kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan) meliputi beragam imbalan yang biasanya diterima secara tidak langsung oleh karyawan seperti jaminan sosial, tunjangan pengangguran, ganti rugi karyawan, cuti keluarga pensiun dan pengobatan,
2. kompensasi non finansial meliputi kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan fisik tempat orang tersebut bekerja. Aspek kompensasi non finansial tersebut mencakup faktor-faktor

psikologis dan fisik dalam lingkungan kerja Perusahaan. Seperti pekerjaan, lingkungan kerja, fleksibilitas tempat kerja.

d. faktor yang mempengaruhi kompensasi

Menurut Sofyandi (2008), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi. Organisasi atau Perusahaan dalam menentukan besarnya kompensasi sangat dipengaruhi oleh:

- 1) Adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja. Permintaan tenaga kerja : artinya pihak Perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja, maka secara otomatis kompensasi relative tinggi. Penawaran tenaga kerja artinya pihak individu yang membutuhkan pekerjaan, maka tingkat kompensasi relatif lebih rendah.
- 2) Kemampuan dan kesediaan Perusahaan membayar. bahwa ukuran besar kecilnya kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan akan sangat tergantung kepada kemampuan finansial yang dimiliki Perusahaan, dan juga seberapa besar kesediaan dan kesanggupan Perusahaan menentukan besarnya kompensasi untuk karyawan.
- 3) Serikat buruh atau organisasi karyawan. Pentingnya eksistensi karyawan dalam Perusahaan, maka karyawan akan membentuk suatu ikatan dalam rangka proteksi atas kesemena-menaan pimpinan dalam memberdayakan karyawan.

- 4) Produktivitas kerja / prestasi kerja karyawan. Kemampuan karyawan dalam menghasilkan prestasi kerja akan sangat mempengaruhi besarnya kompensasi yang akan diterima karyawan.
- 5) Biaya hidup / cost of living. Tingkat biaya hidup disuatu daerah akan menentukan besarnya kompensasi. Sebagai contoh tingkat upah di daerah atau kota terpencil akan lebih dibandingkan dengan tingkat upah di kota-kota besar.
- 6) Posisi atau jabatan karyawan. Tingkat jabatan yang dipegang karyawan akan menentukan besar-kecilnya kompensasi yang akan diterimanya.
- 7) Tingkat Pendidikan dan pengalaman kerja. Pendidikan dan pengalaman berperan dalam menentukan besarnya kompensasi bagi karyawan. Semakin tinggi pendidikan karyawan dan semakin banyak pengalaman kerja, maka semakin tinggi pula kompensasinya.
- 8) Sektor pemerintah. Pemerintah sebagai pelindung masyarakat berkewajiban untuk menerbitkan sistem kompensasi yang ditetapkan perusahaan/organisasi, serta instansi-instansi lainnya, agar karyawan mendapatkan kompensasi yang adil dan layak, seperti dengan dikeluarkannya kebijakan pemerintah dalam hal pemberian upah minimum bagi para karyawan.

3. Beban kerja

a. Pengertian beban kerja

Menurut Hutabarat (2017), menyatakan beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Dengan demikian beban kerja merupakan suatu tugas atau pekerjaan yang harus dilakukan individu maupun kelompok dalam satuan waktu tertentu.

Dalam pemberian beban kerja seharusnya dilakukan analisis mengenai beban kerja karyawan. Adapun menurut Hasibuan (2017) analisis beban kerja adalah penentuan jumlah pekerja yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan Simamora (2015) berpendapat analisis beban kerja adalah mengidentifikasi baik jumlah karyawan maupun kualifikasi pegawai yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satuan waktu tertentu disebut dengan beban kerja.

Dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah tugas yang harus dikerjakan dalam jangka waktu tertentu dimana apabila sejumlah tugas tersebut dapat diselesaikan dalam jangka waktu tersebut dapat dilakukan maka efektivitas pekerjaan akan terjaga dan berdampak pada produktivitas yang efisien sehingga harus dilakukan analisis dan proses penetapan sumber daya dan waktu yang seimbang dalam menentukannya.

b. Jenis beban kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017) beban kerja dapat dibagi menjadi dua jenis yaitu sebagai berikut:

1) Beban kerja kuantitatif

Beban kerja kuantitatif yaitu menunjukkan adanya jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar atau berupa besarnya tanggung jawab atas pekerjaan yang diampunya.

2) Beban kerja kualitas atau kualitatif

Beban kerja kualitas atau kuantitatif berhubungan dengan mampu tidaknya pekerja melaksanakan pekerjaan yang diampunya. Beban kerja ini dapat menyebabkan pekerjaan tidak produktif jika hal ini berlanjut maka dapat menimbulkan kelelahan mental.

c. Faktor- faktor yang mempengaruhi beban kerja

Sebagai suatu proses atau kegiatan tentunya terdapat bermacam faktor yang mempengaruhi beban kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja tersebut menurut Hutabarat (2017) adalah sebagai berikut:

1. Faktor eksternal

a) Tugas

Tugas-tugas yang dilakukan baik yang bersifat fisik seperti sikap kerja, beban yang diangkut-angkut, peralatan, sarana

informasi dan lain-lain. Sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti tingkat kesulitan pekerjaan, tanggung jawab terhadap pekerjaan dan lain-lain.

b) Organisasi

Organisasi kerja yang dapat mempengaruhi beban kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, model struktur organisasi, system pelimpahan tugas dan wewenang.

c) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang dapat memberikan beban tambahan kepada pekerja adalah lingkungan fisik seperti, intensitas penerangan, kebisingan, temperature ruangan, getaran dan lain-lain. Lingkungan kerja kimiawi seperti debu, gas, pencemaran udara, uap, logam dan lain-lain. Lingkungan kerja psikologis seperti bakteri, virus, jamur, parasit. Lingkungan kerja psikologis seperti pemilihan dan penempatan tenaga kerja, hubungan antara pekerja dengan pekerja, atasan dan bawahan.

2. Faktor internal

Faktor yang bersumber dari dalam tubuh pekerja karena reaksi yang timbul dari faktor beban kerja eksternal. Faktor internal dari beban kerja yaitu faktor somatis seperti jenis kelamin, umur, ukuran tubuh kondisi Kesehatan, status gizi dan

faktor psikis seperti motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan.

B. Penelitian Terdahulu

Berikut ini disajikan tabel penelitian terdahulu yang memberikan gambaran dan analisis yang relevan dalam mendukung pemahaman mengenai tema penelitian saya “Pengaruh Kompensasi dan Beban kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan”.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian terdahulu	Keterangan
1	Judul penelitian	pengaruh pengawasan, beban kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. (Yaningsih & Triwahyuni, 2022)
	Tujuan penelitian	Tujuan penelitian untuk mengetahui apakah pengawasan, beban kerja, dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
	Populasi dan Teknik sampling	Populasinya karyawan sebanyak 275, sampelnya 200 orang.
	Metode penelitian	Metode kuantitatif dengan menggunakan analisis linier berganda melalui bantuan program spss.
	Hasil penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variable bebas yaitu pengawasan, beban kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
2	Judul penelitian	Kompensasi, produktivitas dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. (Sarumaha, 2023).
	Tujuan penelitian	apakah pengawasan, beban kerja, dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
	Populasi dan Teknik sampling	Populasi penelitian ini terdiri dari 88 karyawan, sampelnya seluruh populasi dan Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh.
	Metode penelitian	Menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan menggunakan analisis koefisien korelasi.

No	Penelitian terdahulu	Keterangan
	Hasil penelitian	Hasil penelitian menunjukkan variabel kompensasi, produktivitas dan pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Judul penelitian	Pengaruh Beban kerja terhadap Turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. (Maharani, 2023)
	Tujuan penelitian	Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.
	Populasi dan Teknik sampling	Populasinya karyawan Yakult lady di PT Yakult Indonesia persada sebanyak 48 orang, sampelnya seluruh populasi dengan Teknik sampel jenuh
	Metode penelitian	Menggunakan metode penelitian pendekatan kuantitatif dengan metode survey dan penyebaran kuesioner.
	Hasil penelitian	Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja terbukti sebagai variabel mediasi dalam pengaruh beban kerja terhadap turnover intention karyawan marketing Yakult lady.
4	Judul penelitian	Pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. (Sompie, taroreh, lumintang 2019)
	Tujuan penelitian	Untuk mengetahui Apakah kompensasi, pengembangan karir, dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
	Populasi dan Teknik sampling	Populasi berjumlah 70 orang, sampel penelitian ini berjumlah 41 orang
	Metode penelitian	Metode kuantitatif dengan analisis menggunakan Teknik non probability sampling dan formula slovin.
	Hasil penelitian	Hasil penelitian menunjukan bahwa secara simultan kompensasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sedangkan pengembangan karir tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja

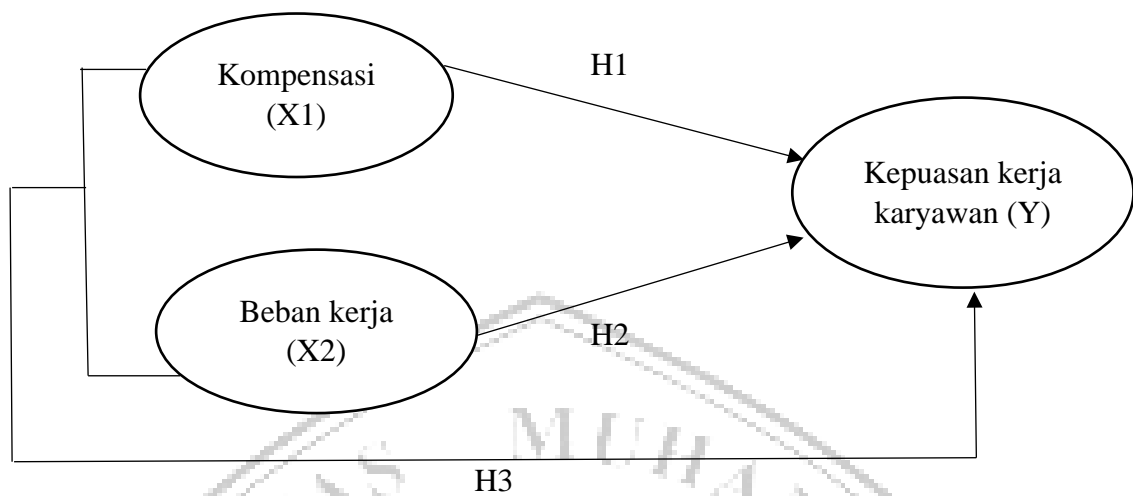
No	Penelitian terdahulu	Keterangan
5	Judul penelitian	Pengaruh disiplin, beban kerja, kompensasi terhadap turn over karyawan. (Saruksuk et al., 2023)
	Tujuan penelitian	Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui berwirausaha mahasiswa pada pengaruh disiplin, beban kerja, kompensasi terhadap turn over karyawan.
	Populasi dan Teknik sampling	Populasi sebanyak 65 anggota, sampel seluruh populasi dengan metode Teknik sampling jenuh
	Metode penelitian	Metode penelitian asosiatif dengan analisis metode survey dan pengumpulan data.
	Hasil penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap turn over karyawan. Beban kerja berpengaruh terhadap turn over karyawan. Dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap turn over karyawan.
6	Judul penelitian	Pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. (Rochma, 2020)
	Tujuan penelitian	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui secara parsial dan simultan variable kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
	Populasi dan Teknik sampling	Populasi pada penelitian ini adalah 73 karyawan, sampel 62 menggunakan simple random sampling
	Metode penelitian	Metode pendekatan kuantitatif dengan Metode analisis Teknik analisis linier berganda
	Hasil penelitian	Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja.
7	Judul penelitian	Pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. (Burmana & Angga, 2023)

No	Penelitian terdahulu	Keterangan
	Tujuan penelitian	Tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.
	Populasi dan Teknik sampling	Populasi 200 karyawan, sampel 50 karyawan
	Metode penelitian	Metode pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda
	Hasil penelitian	Secara keseluruhan model variabel kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja secara Bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
8	Judul penelitian	Pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan. (Hidayat dan Sylvia, 2022)
	Tujuan penelitian	Tujuan untuk menganalisis apakah motivasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.
	Populasi dan Teknik sampling	Populasi 200 karyawan, sampel 50 karyawan
	Metode penelitian	Metode penelitian pendekatan kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dan alat analisis yang digunakan SPSS versi 26
	Hasil penelitian	Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.
9	Judul penelitian	Analisis kepuasan kerja karyawan. (Rosinta putri (2022))
	Tujuan penelitian	Tujuan untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan.
	Populasi dan Teknik sampling	Populasi dan sampel berjumlah 37 karyawan dengan menggunakan sampel jenuh.
	Metode penelitian	Metode deskriptif dengan analisis wawancara serta kuisioner penelitian
	Hasil penelitian	Hasil penelitian karyawan sudah merasakan kepuasan kerja selama bekerja, yang dilihat dari pekerjaan yang sesuai dengan tingkat Pendidikan dan

No	Penelitian terdahulu	Keterangan
		kemampuannya sehingga merasa nyaman dalam bekerja.
10	Judul penelitian	Pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan. (Lia et al., 2022)
	Tujuan penelitian	Tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi kerja, gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan.
	Populasi dan Teknik sampling	Populasi dan sampelnya sebanyak 47 karyawan dengan menggunakan sampel jenuh
	Metode penelitian	Metode kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 26.
	Hasil penelitian	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan memperoleh nilai sebesar 46,1% terhadap produktivitas kerja karyawan.

C. Kerangka Konseptual

Sugiyono (2008) mengatakan bahwa kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Dalam penelitian ini penulis menyajikan kerangka pemikiran untuk memudahkan dalam memahami permasalahan yang diteliti dan disajikan dalam bentuk skema yang menunjukkan hubungan masing-masing variabel. Dalam penelitian ini, maka model penelitiannya adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Penelitian ini menguji bagaimana pengaruh kompensasi dan beban kerja, terhadap kepuasan kerja karyawan. Ada tiga variabel yang diuji dalam penelitian ini yaitu: kompensasi (variabel independen), beban kerja (variabel independen) dan kepuasan kerja karyawan (variabel bebas). Oleh karena itu peneliti akan melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

X1 : variabel independen (kompensasi)

X2 : variabel independen (beban kerja)

Y : variabel bebas (kepuasan kerja)

Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data Sugiyono (2008). Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan

sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. dengan kompensasi (X1) beban kerja (X2) kepuasan kerja (Y) H1 H2 H3 berdasarkan kajian teori dan kerangka berpikir penelitian, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Pada penelitian terdahulu Sarumaha (2023) menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lia et al., (2022) menyatakan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. (Sompie, taroreh, lumintang 2019) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

H1: Diduga kompensasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan

Pada penelitian terdahulu Yaningsih & Triwahyuni (2022) menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Safitri & Astutik (2019) menyatakan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan Ha: Tika & Endang (2022) menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

H2: Diduga beban kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan

Pada penelitian terdahulu Kevin, Christofel, Farlane (2022) menunjukkan bahwa kompensasi, beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Burmana & Angga (2023) menunjukkan bahwa kompensasi dan beban kerja belum mencapai tingkat signifikan 0.05. Analisis kepuasan kerja karyawan.

(Rosinta putri 2022) Hasil penelitian karyawan sudah merasakan kepuasan kerja selama bekerja, yang dilihat dari pekerjaan yang sesuai dengan tingkat Pendidikan dan kemampuannya sehingga merasa nyaman dalam bekerja.

H3: kompensasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

