

BAB 11

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Kaswan (dalam Furqon, 2020:15) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bagian dari manajemen yang meliputi antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan pegawai dengan memperhatikan kesejahteraannya agar dapat bekerjasama secara efektif dan berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi. Sedangkan Sutrisno (dalam Furqon, 2020:15) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun kelompok. Dari berbagai pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah pengaturan peranan manusia yang terdiri dari berbagai proses agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang optimal baik tujuan individu maupun tujuan kelompok atau organisasi.

2.1.3 Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Widodo (2015:10) fungsi operasional manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan (*planning*) adalah proses penentuan langkah-langkah yang akan dilakukan di masa yang akan datang.

2. Pengadaan (*procrutmen*) yaitu proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan.
3. Pengembangan (*devolement*) yaitu proses peningkatan keterampilan teknis, teoristik, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
4. Kompensasi (*compensation*) yaitu pemberian balas jasa kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikannya kepada perusahaan.
5. Pengintegrasian (*integration*) yaitu kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama dan saling menguntungkan.
6. Pemeliharaan (*maintenance*) yaitu kegiatan untuk memelihara kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar selalu bekerja sama.
7. Kedisiplinan yaitu keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan dan norma-norma sosial.
8. Pemberhentian (*separation*) yaitu putusnya hubungan kerja seseorang dengan perusahaan.

2.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Tujuan organisasional

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.

2. Tujuan fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

3. Tujuan sosial

Ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi.

4. Tujuan personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi.

2.2. Kepuasan Kerja

2.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Robbins (dalam Ramadanita dan Kasmiruddin, 2011:4) kepuasan kerja adalah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya.

Kepuasan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaan. Kondisi kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan karyawan bosan dengan tugas-tugasnya. Kejadian ini cepat atau lambat dapat diadalkan sehingga akan terjadi prestasi kerja yang buruk. Menurut Handoko (dalam Ramanadita dan Kasmiruddin, 2018:4) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyaan memandang pekerjaan mereka. Dari beberapa defenisi diatas dapat

disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan yang menggambarkan perasaan seseorang atas sikap senang dan sikap puas dalam bekerja.

Respon terhadap ketidakpuasan kerja karyawan bermacam-macam mulai dari yang konstruktif (membangun) sampai pada bersifat merusak (destruktif). Karyawan yang merasa kurang mendapatkan kepuasan kerja cenderung sering absen . mereka sering tidak merencanakan untuk absen, mereka lebih mudah menggunakan alasan-alasan tersebut. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Sedangkan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran yang baik. Oleh karena itu kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun perusahaan terutama karena menciptakan keadaan positif didalam lingkungan kerja perusahaan.

2.2.2. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2003:7) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sbb:

1. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja.

2. Keamanan kerja

Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja.baik bagi pegawai wanita maupun pria. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan pegawai selama bekerja.

3. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4. Permasalahan dan manajemen

Organisasi dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja pegawai.

5. Pengawasan

Bagi pegawai supervisor dianggap sebagai atasannya. Supervisor yang buruk dapat berakibat absensi dan turnover.

6. Faktor intrinsik dalam kepegawaian.

Atribut yang ada pada pegawai masyarakat keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7. Kondisi kerja

Kondisi kerja disini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyaliran, kantin dan tempat parkir.

8. Aspek sosial dalam kepegawaian

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja. Bagi kebanyakan karyawan kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidak mengejutkan bila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung menghantar kepuasan kerja yang meningkat.

9. komunikasi

Komunikasi yang lancar antar pegawai dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. dalam hal ini adanya kesediaan pihak-pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat atau prestasi pegawainya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10. Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti dan pensiun atau perumahan merupakan standartd suatu jabatan dan apabila dapat terpenuhi akan menimbulkan rasa puas.

2.2.3. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2009:9) indikator kepuasan kerja dalah sbb:

1. Kedisiplinan

Kepuasan kerja dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan karyawan. Artinya jika kedisiplinan karyawan tinggi maka tingkat kepuasan juga tinggi. Sebaliknya jika kedisiplinan rendah tingkat kepuasan juga rendah. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi peraturan, prosedur maupun kebijakan yang ada sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik.

2. Moral kerja

Moral kerja merupakan suatu perasaan bertanggung jawab karyawan atas pekerjaannya akan berpengaruh terhadap hasil pekerjaan dari karyawan tersebut. Karyawan yang mempunyai moral kerja rendah cenderung memiliki hasil pekerjaan yang kurang maksimal, begitu pula sebaliknya karyawan yang

memiliki moral kerja yang tinggi akan memiliki hasil pekerjaan yang maksimal.

3. Turnover

Karyawan yang puas pada pekerjaannya pada umumnya tidak ingin keluar dari perusahaan tempatnya kerja. Begitupun sebaliknya jika karyawan merasa tidak puas maka bisa jadi dia akan mencari pekerjaan di tempat lain.

2.2.4. Teori-Teori Kepuasan Kerja

Menurut Veithzal dan Sagala (dalam Furqon, 2020:16) kepuasan pegawai dapat diukur dengan menggunakan perspektif teori yaitu antara lain:

1. Teori ketidaksesuaian (*discrepancy theory*)

Kepuasan kerja dihitung dari selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan yang dirasakan. Jika kepuasannya melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi. Artinya, hal ini merupakan *discrepancy* yang positif.

2. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Pegawai merasa puas atau tidak puas tergantung pada ada dan tidak adanya keadilan. Komponen utama teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang digunakan.

3. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan bukan suatu variabel yang

kontinyu. Karakteristik terdiri dari dua kelompok yaitu *satisfies* dan *dissastifies*.

2.3. Kompensasi

2.3.1. Pengertian Kompensasi

Rachmawati (dalam Fauzi, 2017:5) adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Wirawan (dalam Hendro, 2018:13) mendefenisikan kompensasi sebagai salah satu aspek yang berarti bagi pegawai karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para pegawai itu sendiri. Jadi dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan berupa penghargaan atas apa yang dilakukan oleh karyawan.

2.3.2. Manfaat Dan Tujuan Pemberian Kompensasi

a) Bagi perusahaan pemberian kompensasi bermanfaat untuk:

1. bisa menarik karyawan yang tingkat keterampilan tinggi untuk bekerja pada perusahaan.
2. Untuk memberikan rangsangan agar karyawan mau bekerja dengan giat untuk mencapai prestasi yang tinggi yang berdampak pada peningkatan produktivitas karyawan.
3. Untuk mengikat karyawan agar bekerja pada perusahaan.

b) Bagi karyawan kompensasi bermanfaat untuk:

1. Untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari
2. Untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga
3. Untuk dapat menimbulkan semangat dan kegembiraan dalam bekerja

4. Untuk meningkatkan status sosial karyawan ddalam lingkungan kerja.

Menurut Hasibuan (dalam Pioh dan Tawas, 2016:840) tujuan pemberian kompensasi antara lain:

1. Menghargai prestasi kerja

Pemberian kompensasi yang memadai merupakan suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja karyawan yang selanjutnya akan mendorong motivasi dan kinerja karyawan seperti yang perusahaan harapkan.

2. Menjamin keadilan

Sistem kompensasi yang benar dapat menjamin keseimbangan dan keadilan antara karyawan dengan organisasi .

3. Mempertahankan karyawan

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan bisa memberikan semangat kerja yang tinggi dan membeut karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan sekarang.

4. Memperoleh karyawan yang bermutu

Kompensasi yang memadai dan tepat dapat memberikan rangsangan bagi para calon pencari kerja yang akan menjadi karyawan. Dengan banyak calon karyawan yang masuk maka lebih banyak peluang untuk memilih karyawan yang berkualitas dan bermutu tinggi.

5. Pengendalian biaya

Seringnya penarikan karawan baru berarti seringkali perusahaan mengeluarkan biaya ekstra untuk rekrutmen. Dengan danaya kompensasi

dapat mencegah keluarnya karyawan dari perusahaan dan itu berarti mencegah pengeluaran biaya ekstra untuk pencarian dan seleksi karyawan baru.

2.3.3. Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (dalam Ramanadita dan Kasmiruddin, 2018:4) indikator kompensasi karyawan yaitu:

1. Gaji/upah

Upah adalah basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah dalam hal ini berbentuk biaya tambahan yang dihitung per jam terhadap pegawai yang lembur diluar kerja.

2. Insentif

Adalah suatu sarana memotivasi berupa materi yang diberikan sebagai suatu pendorong dengan sengaja kepada pegawai supaya dalam diri para pegawai timbul semangat yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam organisasi.

3. Tunjangan

Adalah unsur-unsur balas jaya yang diberikan kepada pegawai dengan pasti. Tunjangan diberikan kepada pegawai dengan tujuan supaya dapat menimbulkan semangat kerjanya pegawai.

4. Fasilitas

Adalah sarana untuk melancarkan segala aktivitas. Misalnya seperti motor dinas yang diperoleh pegawai.

2.4. Lingkungan Kerja

2.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Aspek yang menunjang terlaksananya karyawan dalam melakukan pekerjaan atau akatifitasnya adalah keadaan lingkungan kerja. Karena dengan melihat kondisi lingkungan kerja yang baik akan menunjang para karyawan lebih semangat dalam bekerja. Veitzhal (dalam Ramanadita dan Kasmirudin, 2018:12) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Sermayanti (dalam Suryani, 2019:45) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnyan dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya yang baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Jadi kesimpulannya Lingkungan kerja adalah seluruh bentuk suasana disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi para pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebenkankepadanya.

2.4.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

a) Penerangan

Penerangan dalah cukupnya sinar yang masuk dalam ruang kerja. Penerangan dalam suatu ruangankerja tidak hanya disebabkan oleh listrsik saja tetapi juga penerangan sisnar matahari.

b) Suhu udara

Temperatur udara atau suhu udara terlalu panas bagi karyawan akan dapat terjadi penyebab turunnya kepuasan kerja para karyawan sehingga akan menimbulkan kesalahan-kesalahan pelaksanaan proses produksi.

c) Ketenangan ruangan

Ruangan dalam lingkungan kerja jika tenang akan membuat setiap karyawan dapat berkonsentrasi melakukan aktifitasnya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan

d) Kebisingan suara

Hal-hal yang menyebabkan kebisingan harus harus serendah seminim mungkin sebab suasana bising yang berasal dari mesin-mesin pabrik akan mengganggu konsentrasi kerja karyawan.

e) Perlengkapan kerja

Dalam melakukan pekerjaan perlu dilengkapi suatu adanya perlengkapan.karena jika tidak lengkap peralatannya akan menghambat pekerjaan.

2.4.3. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik dan non fisik

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu: bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, ruang kerja yang longgar, tersedianya peralatan yang cukup memadai, ventilasi untuk keluar masuknya udara segar yang cukup, tersedianya tempat istirahat, tersedianya tempat ibadah, dan tersedianya sarana angkutan.

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja. Pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak mencari uang saja tetapi merupakan bentuk aktifitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

2.4.4. Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator-indikator dari lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Suasana kerja

Hal ini dimaksud bahwa kondisi kerja yang ada menyenangkan, nyaman dan aman bagi setiap karyawan yang ada didalamnya.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling iri sesama rekan kerja

3. Tersedianya fasilitas bekerja

Maksudnya bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau mutakhir.

2.5. Kinerja

2.5.1. Pengertian kinerja

Mangkunegara (dalam Dwianto 2019:13) kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Kinerja sering diartikan suatu hasil kerja yang dihasilkan seseorang pegawai untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Robbins (dalam dan

Siagian, M.Sc, 2018:6) kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Berdasarkan uraian yang telah disampaikan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan apa yang diharapkan.

2.5.2. Indikator kinerja

Suatu organisasi tentu dengan suatu tujuan tertentu. Sementara tujuan itu sendiri tidak memahami tujuan dari pekerjaan yang dilakukannya. Artinya, pencapaian tujuan dari setiap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai akan berdampak secara menyeluruh terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu seseorang pegawai harus memiliki indikator-indikator kinerja sebagai bagian dari pemahaman terhadap hasil dari pekerjaannya.

Indikator-indikator kinerja menurut Mangkunegara (dalam Dwianto 2019:8) adalah sbb:

1. Kualitas

Mutu Hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan, diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan hasil kerja.

2. Kualitas

Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang Perlu diperhatikan bukan hasil rutin, tetapi seberapa cepat pekerjaan diselesaikan.

3. Pelaksanaan tugas.

Kewajiban karyawan melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan organisasi.

4. Tanggung jawab

Suatu akibat lebih dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan

2.5.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Para pemimpin organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lainnya berada dibawah pengawasannya. Walaupun bekerja pada tempat yang sama namun produktivitas mereka tidaklah sama .

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain :

1. Faktor finansial, yaitu terpenuhinya keinginan pegawai terhadap kebutuhan finansial yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Hal ini meliputi sistem dan besaran gaji, jaminan sosial, tunjangan serta fasilitas yang diberikan.
2. Faktor fisik yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai. Hal ini meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, keadaan ruangan, penerangan, pertukaran udara, dan kondisi kesehatan pegawai.
3. Faktor sosial yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama pegawai, dengan atasannya maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaan. Hal ini meliputi rekan kerja, pimpinan yang adil serta penghargaan yang wajar.

4. Faktor psikologis yaitu faktor yang berhubungan dengan psikologis karyawan.

Hal ini meliputi ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

2.6. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian terdahulu

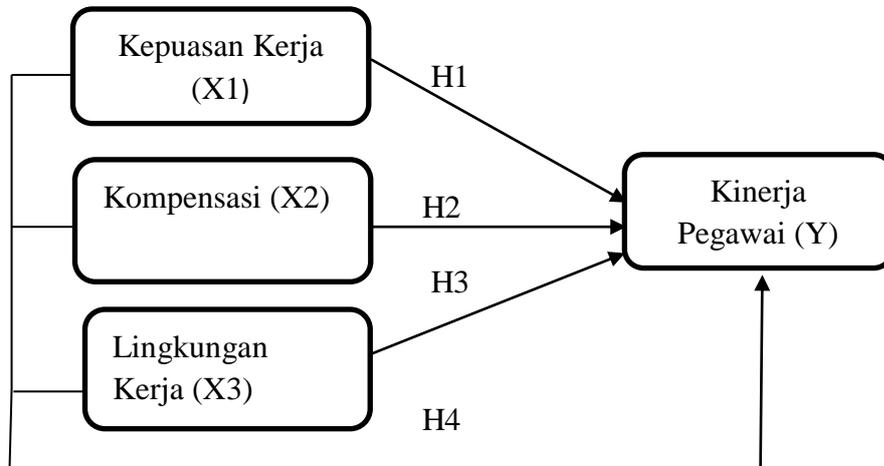
No	Peneliti	Judul	Perbedaan	Persamaan
1	Neti Erlina (2019)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Musi Banyuasin.	Terlihat dari variabel penelitiannya dimana yang menjadi variabel Y pada penelitian terdahulu adalah Kepuasan Kerja sedangkan penelitian sekarang variabel Y adalah kinerja pegawai.	Penelitian terdahulu dan penelitian sekarang semuanya menggunakan metode asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda.
2	Sigit Kristiyanto, Muhammad Syaffi Basalamah (2019)	Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Maros	Penelitian terdahul ukuran populasi sebagai sampel penelitian sebelumnya sebanyak 49, sedangkan peneltian sekarang sampelnya 40.	Penelitian terdahulu dan sekarang sama-sama meneliti tentang kinerja dan menggunakan metode analisis regresi linear berganda.

3	Andrew C. Johanes, Adolfina, Rita N. Taroreh (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Agen Pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Tikala.	Penelitian terdahulu yang menjadi variabel x1 adalah gaya kepemimpinan sedangkan penelitian sekarang variabel x1 adalah kepuasan kerja.	Penelitian terdahulu dan penelitian sekarang semuanya menggunakan metode analisis regresi linear berganda. dan teknik pengambilan sampelnya sampling jenuh
4	Khoirul Anam, Edy Rahardja (2017)	Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawn (Studi Pada Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah)	Penelitian terdahulu meneliti tentang lingkungan non fisik sedangkan penelitian sekarang meneliti tentang lingkungan kerja secara keseluruhan.	Penelitian dan penelitian sekarang semuanya menggunakan metode analisis regresi linear berganda.

2.7. Kerangka Berpikir

Dari semua yang telah diuraikan dari atas, maka peneulis membuat kerangka pemikiran teoritis untuk memberika alur penulisan karya penelitian tersebut yang merupakan ringkasan kecil dari apa yang hendak penulis sampaikan. Kerangka pemikirannya teoritisnya adalah sbb :

Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran



2.8. Hipotesis

- H.1: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pemberdayaan Masyarakat dan Desa
- H.2: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pemberdayaan Masyarakat dan Desa
- H.3: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pemberdayaan Masyarakat dan Desa.
- H.4: Kepuasan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa