

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

1. Indra Prasetyo¹, Esa Wahyu Endarti¹, Budi Endarto¹, Nabilah Aliyyah, Rusdiyanto, Heru Tjaraka, Nawang Kalbuana, Arif Syafi'ur Rochman (2021)

Penelitian yang berjudul “*Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance: A Case Study Indonesia*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh variabel kompensasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai Badan Public Daerah. Responden yang terlibat berkisar 80 pegawai Perusahaan Badan Milik Daerah.

Penelitian ini bersifat kuantitatif. Analisis menggunakan regresi inier berganda dengan software SPSS. hasil penelitian menunjukkan Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja personil, Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja personil, Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja personil, dan Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja personil.

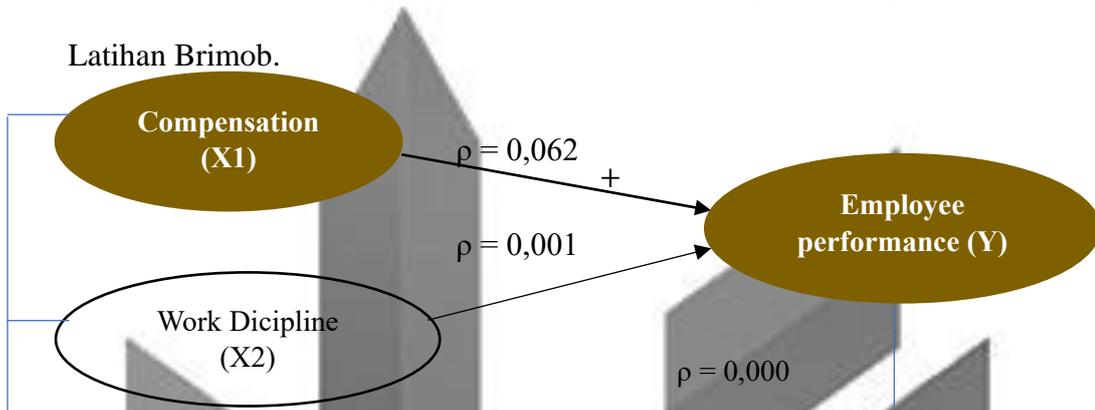
Persamaan ;

1. Menganalisis dua variabel yang sama yaitu kompensasi dan kinerja personil.
2. Penelitian terdahulu dengan saat ini bersifat metode kuantitatif.

Perbedaan ;

1. Penelitian saat ini tidak menggunakan variabel disiplin

2. Responden yang terlibat pada penelitian terdahulu adalah personil di Badan Publik Daerah, Sedangkan penelitian saat ini yang terlibat personil Satuan Latihan Brimob.



Sumber : (Prasetyo et al., 2021)

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran Prasetyo et al., (2021)

2. Aris Budiono (2022)

Penelitian yang berjudul “*Employee performance analysis of Paul Bakery Restaurant in Jakarta during the COVID-19 pandemic by measuring leadership, motivation and compensation through job satisfaction*”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan motivasi dengan menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel terhadap kinerja karyawan selama krisis yang melibatkan responden dari 99 karyawan Restoran Paul Bakery.

Penelitian ini bersifat kuantitatif. Analisis data dan pengujian hipotesis dilakukan analisis regresi linier berganda dengan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, Kepemimpinan tidak signifikan terhadap kinerja, Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, Kompensasi tidak signifikan terhadap

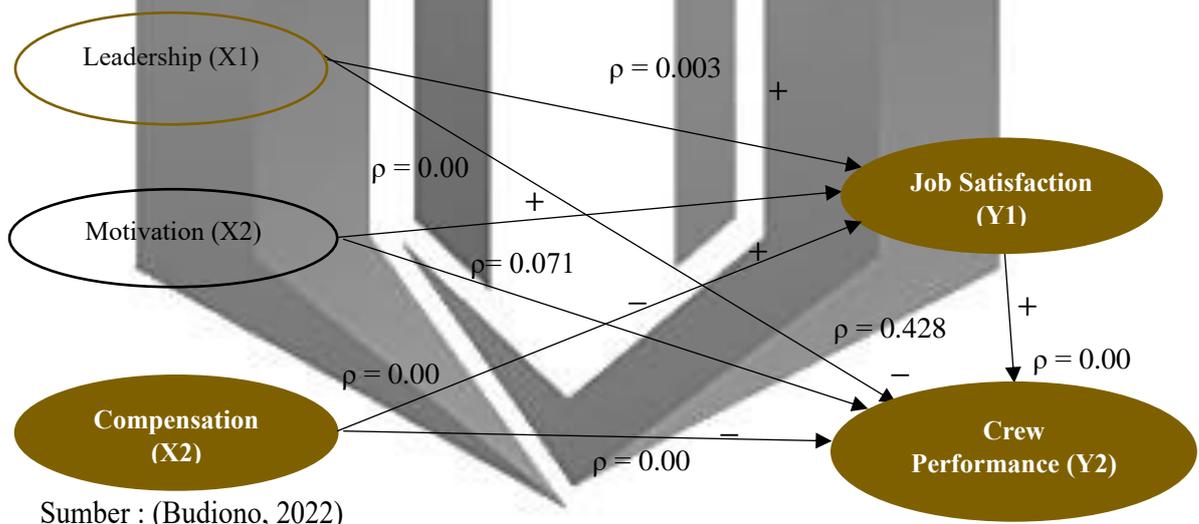
kinerja, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, Motivasi tidak signifikan terhadap kinerja, dan Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan :

1. Menganalisis variabel yang sama yaitu kompensasi dan kinerja karyawan.
2. Penelitian terdahulu dengan saat ini bersifat metode kuantitatif.
3. Menganalisis variable intervening yang sama yaitu kepuasan kerja.

Perbedaan :

1. Penelitian saat ini tidak menggunakan variabel kepemimpinan dan motivasi.
2. Lokasi penelitian terdahulu di Restoran Paul Bakery. Sedangkan penelitian saat ini di Satuan Latihan Brimob.
3. Responden yang terlibat dalam penelitian terdahulu adalah karyawan di sektor jasa sedangkan di penelitian saat ini responden Satuan Latihan Brimob.



Gambar 2.2

Kerangka Pemikiran Budiono, (2022)

3. Widalicin Januarty, Yusuf Ronny, Efendy Pakpahan, Kuras Purba (2020)

Penelitian yang berjudul “*Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir*” . Penelitian ini bertujuan untuk menentukan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja personil yang dimediasi kepuasan kerja. Responden yang terlibat 98 Personil PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir.

Penelitian ini bersifat kuantitatif. Analisis menggunakan *Structural Equation Model* dengan software *Warp Partial Least Square*. Hasil penelitian menunjukkan Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja personil, Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja personil, Kepuasan kerja berpengaruh positif memediasi kompensasi terhadap kinerja personil, dan Kepuasan kerja berpengaruh positif memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja personil.

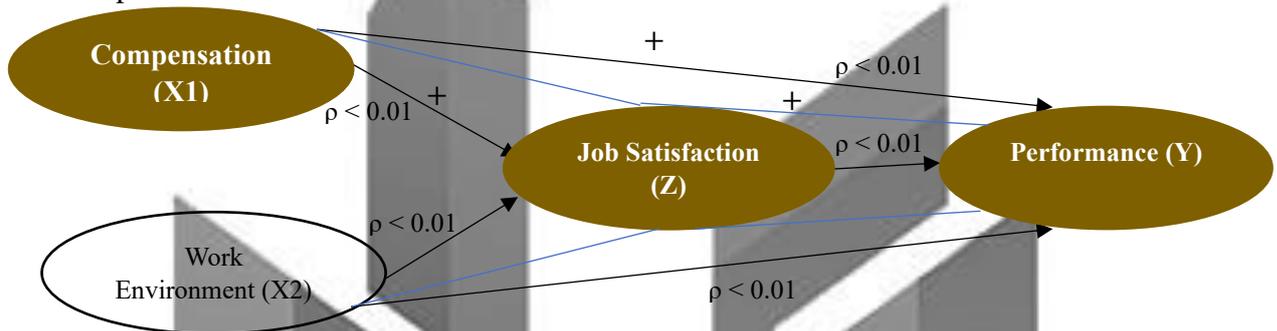
Persamaan :

1. Menganalisis variabel mediasi yang sama yaitu kepuasan kerja.
2. Penelitian terdahulu dengan saat ini bersifat metode kuantitatif.
3. Penelitian terdahulu dengan saat ini menggunakan teknik analisis *Structural Equation Model*.

Perbedaan ;

1. Penelitian saat ini tidak menggunakan variabel lingkungan kerja.

2. Lokasi penelitian terdahulu di PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir, sedangkan penelitian saat ini di Satuan Latihan Brimob.
3. Responden yang terlibat pada penelitian terdahulu adalah personel di Perusahaan pendaurlang vulkanisir ban, sedangkan penelitian saat ini yang terlibat personel Satuan Latihan Brimob.



Sumber : (Januarty et al., 2020)

Gambar 2.3

Kerangka Pemikiran Januarty et al., (2020)

4. Idris, Khofifatu Rohmah Adi, Budi Eko Soetjipto, Achmad Sani Supriyanto (2020)

Penelitian yang berjudul “*The Mediating Role Of Job Satisfaction On Compensation, Work Environment, And Employee Performance: Evidence From Indonesia*”. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan mediasi kepuasan kerja pada kompensasi, lingkungan kerja terhadap kinerja personel yang melibatkan personel Perguruan Tinggi Politeknik Negeri Di Indonesia.

Penelitian ini bersifat kuantitatif. Analisis menggunakan *Structural Equation Model* dengan *software Partial Least Square (PLS)*. hasil penelitian menunjukkan Kepuasan kerja berpengaruh positif memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja personel. Kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan

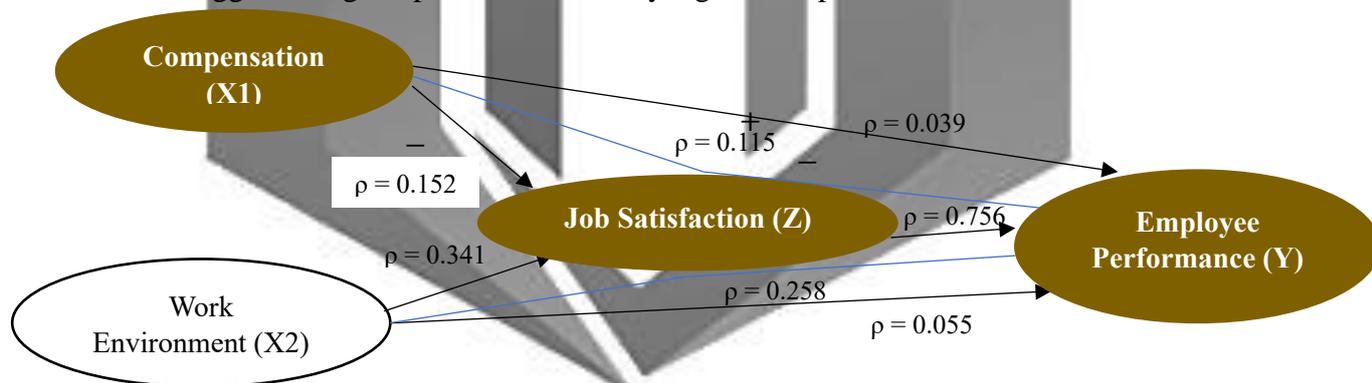
terhadap kinerja personil, Kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja personil., Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja personil, dan Kepuasan kerja berpengaruh negatif memediasi kompensasi terhadap kinerja personil.

Persamaan ;

1. Menganalisis variabel mediasi yaitu kepuasan kerja.
2. Penelitian terdahulu dengan saat ini bersifat metode kuantitatif.
3. Penelitian terdahulu dan saat ini menggunakan software *Partial Least Square*.

Perbedaan ;

1. Penelitian saat ini tidak menggunakan variabel disiplin.
2. Lokasi penelitian terdahulu di Politeknik Negeri Di Indonesia, sedangkan penelitian saat ini di Satuan Latihan Brimob.
3. Responden yang terlibat pada penelitian terdahulu adalah personil di Perguruan Tinggi, sedangkan penelitian saat ini yang terlibat personil Satlat Brimob.



Sumber : (Soetjipto & Supriyanto, 2020)

Gambar 2.4

Kerangka Pemikiran Soetjipto & Supriyanto, (2020)

5. Afrina Susiarty, Lalu Suparman, Mukmin Suryatni (2019)

Penelitian yang berjudul “*The Effect Of Workload And Work Environment On Job Stress And Its Impact On The Performance Of Nurse Inpatient Rooms At Mataram City General Hospital*”. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja pada stress kerja dan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Mataram. Responden yang terlibat adalah 128 Perawat RSUD Kota Mataram.

Penelitian ini bersifat kuantitatif. Analisis menggunakan *Structural Equation Model* dengan software *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan Beban kerja berpengaruh positif terhadap stress kerja, Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap stress kerja, Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja personil, Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja personil, dan Stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja personil.

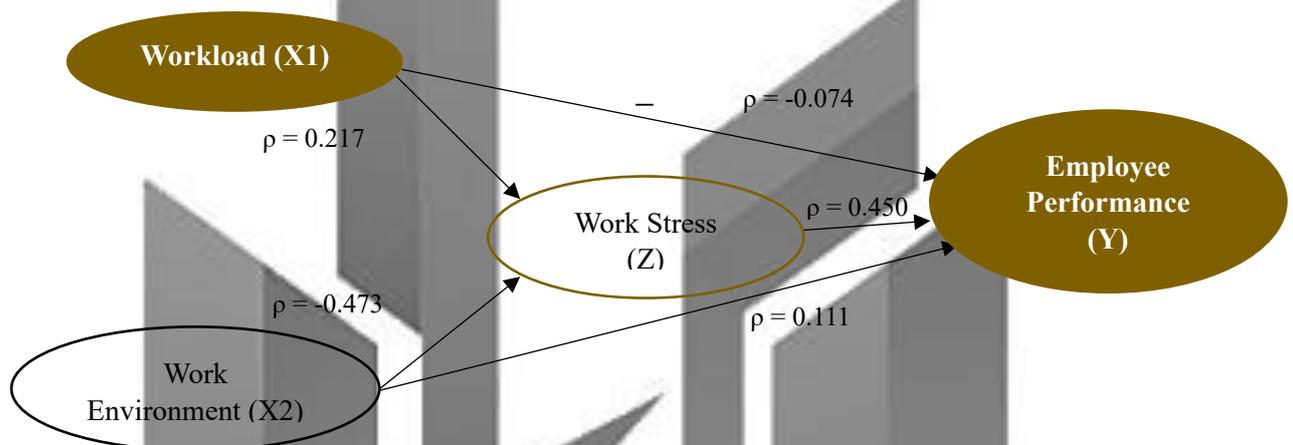
Persamaan ;

1. Menganalisis dua variabel yang sama yaitu beban kerja. dan kinerja.
2. Penelitian terdahulu dengan saat ini bersifat metode kuantitatif.
3. Penelitian terdahulu dengan saat ini menggunakan software *Partial Least Square* (PLS).

Perbedaan ;

1. Penelitian saat ini tidak menggunakan variabel lingkungan kerja dan stress kerja.

2. Lokasi penelitian terdahulu di Rumah Sakit Umum Daerah Mataram, sedangkan penelitian saat ini di Satuan Latihan Brimob.
3. Responden yang terlibat pada penelitian terdahulu adalah Perawat rawat inap di RSUD, sedangkan penelitian saat ini yang terlibat personil Satuan Latihan Brimob.



Sumber : (Susiarty et al., 2019)

Gambar 2.5

Kerangka Pemikiran Susiarty et al., (2019)

6. Thia Dwi Agustine, Lenny Christina Nawangsari (2020)

Penelitian yang berjudul “*The Effect of Compensation and Work Loads Towards Intension of Turnover with Work Satisfaction as a Variable Mediation in Clinic Employees of PT Nayaka Era Husada Branch of Bekasi*”. Penelitian bertujuan menguji pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap niat berpindah. Reponden yang terlibat sebanyak 60 orang pada tim klinis PT Nayaka Era Husada.

Penelitian ini bersifat kuantitatif. Analisis menggunakan *Structural Equation Model* dengan software *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, Beban kerja

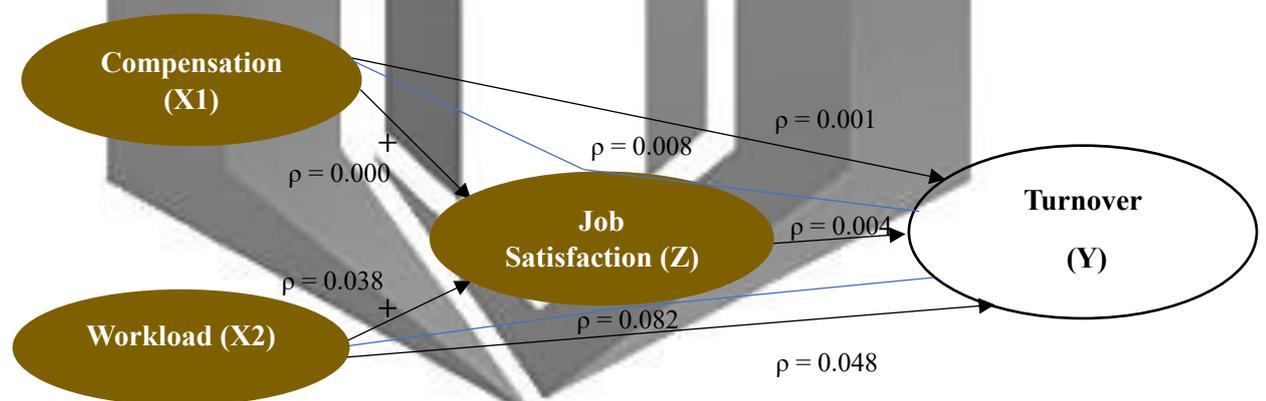
berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, Kepuasan kerja berpengaruh negative terhadap terhadap turnover, Kompensasi berpengaruh negative terhadap terhadap turnover, Beban kerja berpengaruh negative terhadap terhadap turnover, Kepuasan kerja berpengaruh negative memdiiasi kompensasi terhadap turnover, dan Kepuasan kerja berpengaruh negative memediasi beban kerja terhadap turnover.

Persamaan ;

1. Menganalisis variabel mediasi yang sama yaitu kepuasan kerja.
2. Penelitian terdahulu dengan saat ini bersifat metode kuantitatif.
3. Penelitian terdahulu dengan saat ini menggunakan teknik analisis SEM.

Perbedaan ;

1. Penelitian saat ini tidak menggunakan variabel *dependent Turnover*.
2. Lokasi penelitian terdahulu di PT Nayaka Era Husada cabang Bekasi, sedangkan penelitian saat ini di Satuan Latihan Brimob.
3. Responden yang terlibat pada penelitian terdahulu adalah Personil tim klinis, sedangkan penelitian saat ini yang terlibat personil Satuan Latihan Brimob.



Sumber : (Agustine & Nawangsari, 2020)

Gambar 2.6
Kerangka Pemikiran Agustine & Nawangsari, (2020)

7. Sanjiwani Putu Ari, Riana I Gede, Surya Ida Bagus Ketut (2021)

Penelitian yang berjudul “*Organization Fit And Workload To Work Stress And Job Satisfaction* “. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kesesuaian seseorang di organisasi, beban kerja terhadap stress kerja dan kepuasan kerja. Responden yang terlibat adalah 135 perawat di Rumah Sakit Ari Canti.

Penelitian ini bersifat kuantitatif. Analisis menggunakan *Structural Equation Model* dengan software *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan Beban kerja berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja, Kesesuaian di organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, Stress kerja berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja, Beban kerja berpengaruh positif terhadap stress kerja, Kesesuaian di organisasi berpengaruh negative terhadap stress kerja, Stress kerja berpengaruh negative memediasi beban kerja terhadap kepuasan kerja, dan Stress kerja berpengaruh negative memediasi kesesuaian di organisasi terhadap kepuasan kerja.

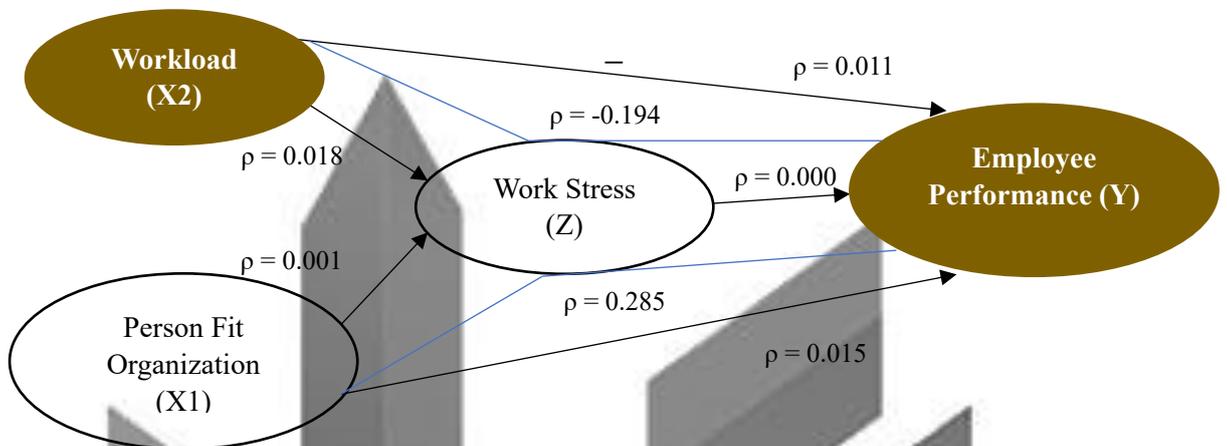
Persamaan ;

1. Menganalisis dua variabel yang sama yaitu beban kerja dan kepuasan kerja.
2. Penelitian terdahulu dengan saat ini bersifat metode kuantitatif.
3. Penelitian terdahulu dan saat ini menggunakan software *Partial Least Square*.

Perbedaan ;

1. Penelitian saat ini tidak menggunakan variabel kesesuaian di organisasi dan stress kerja.
2. Lokasi penelitian terdahulu di Rumah Sakit Ari Canti, sedangkan penelitian saat ini di Satuan Latihan Brimob.

3. Responden yang terlibat pada penelitian terdahulu adalah personil perawat, sedangkan penelitian saat ini yang terlibat personil Satuan Latihan Brimob.



Sumber : (Riana et al., 2021)

Gambar 2.7

Kerangka Pemikiran Riana et al., (2021)

8. Thoho Sarjan Malau , Kasmir Kasmir (2021)

Penelitian yang berjudul “*Effect Of Workload And Work Discipline On Employee Performance Of Pt. Xx With Job Satisfaction As Intervening Variable* “. Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja personil yang dimediasi kepuasan kerja. Responden yang terlibat adalah 107 responden dari pegawai dan pimpinan di PT. XXX.

Penelitian ini bersifat kuantitatif. Analisis menggunakan *Structural Equation Model* dengan software PLS. Hasil penelitian menunjukkan Beban kerja berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja, Disiplin kerja berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja, Beban kerja berpengaruh negative terhadap kinerja personil, Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja personil, Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja personil, Kepuasan kerja berpengaruh

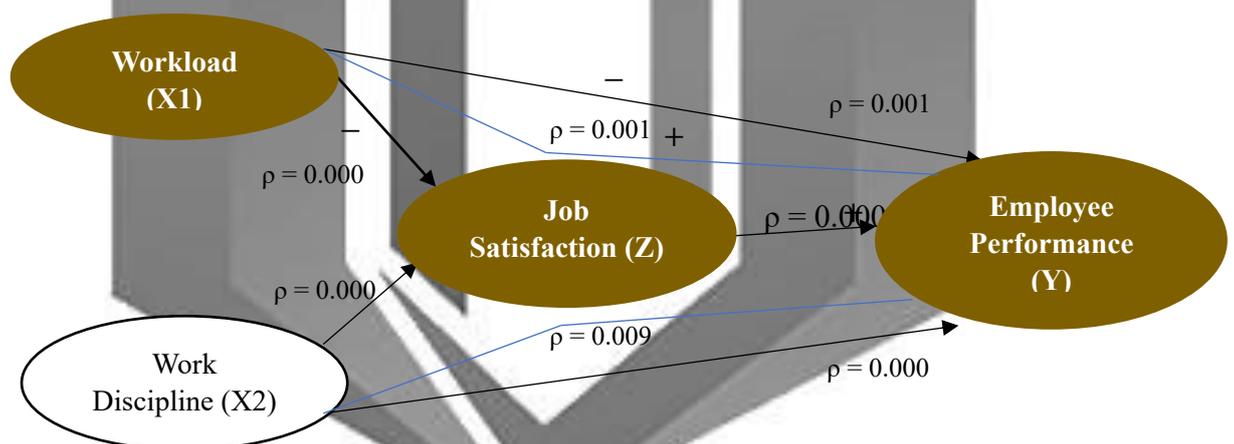
positif memediasi beban kerja terhadap kinerja personil, Kepuasan kerja berpengaruh positif memediasi disiplin kerja terhadap kinerja personil

Persamaan ;

1. Menganalisis variabel *intervening* yang sama yaitu kepuasan kerja.
2. Penelitian terdahulu dengan saat ini bersifat metode kuantitatif.
3. Penelitian terdahulu dan saat ini menggunakan analisis SEM.

Perbedaan ;

1. Penelitian saat ini tidak menggunakan variabel Disiplin kerja.
2. Objek penelitian penelitian terdahulu di PT.XXX, sedangkan penelitian saat ini di Satuan Latihan Brimob.
3. Responden yang terlibat pada penelitian terdahulu adalah pegawai maupun manajer, sedangkan penelitian saat ini yang terlibat personil Satuan Latihan Brimob.



Sumber : (Malau & Kasmir, 2021)

Gambar 2.8

Kerangka Pemikiran Malau & Kasmir,(2021)

9. Imam Hidayat Dan Titien Agustina (2020)

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Polisi Biddokkes Polda Kalimantan Selatan “. Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh Etos Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kompensasi, terhadap Kinerja. Responden yang terlibat adalah 60 responden Bidang kedokteran dan kesehatan Polda Kalimantan Selatan..

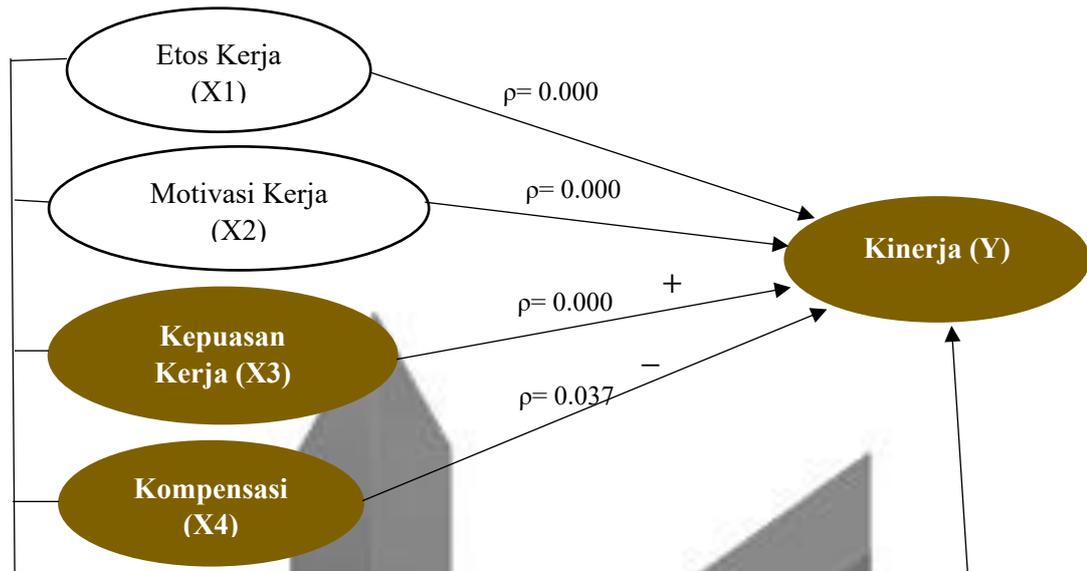
Penelitian ini bersifat kuantitatif. Analisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan Etos kerja, motivasi, kepuasan kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara simultan. Etos kerja, motivasi, kepuasan, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dan Kepuasan kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja.

Persamaan ;

1. Menganalisis variabel yang sama yaitu kepuasan kerja dan kompensasi.
2. Penelitian terdahulu dengan saat ini bersifat metode kuantitatif.
3. Penelitian terdahulu dan saat ini menggunakan variable endogen yaitu Kinerja.

Perbedaan ;

1. Penelitian saat ini tidak menggunakan variabel Etos kerja dan motivasi.
2. Penelitian terdahulu menggunakan analisis regresi linier berganda.
3. Responden yang terlibat pada penelitian terdahulu pada bidang kedokteran dan kesehatan, sedangkan penelitian saat ini yang terlibat personel Brimob.



Sumber : (I. Hidayat & Agustina, 2020)

Gambar 2.9

Kerangka Pemikiran I.Hidayat & Agustina, (2020)

10. Emilan Siboro (2022)

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Stres Kerja Pada Aparat Kepolisian Daerah Sumatera Utara (Studi Pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus) “. Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap Kepuasan kerja melalui mediasi stres kerja. Responden yang terlibat adalah 69 personil Direktorat Reserse Kriminal Umum.

Penelitian ini bersifat kuantitatif. Analisis menggunakan analisis structural equation model dengan alat uji statistik PLS. Hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja. Beban kerja berpengaruh langsung negatif terhadap kepuasan kerja. stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja Lingkungan kerja berpengaruh langsung negatif terhadap stres kerja. beban kerja berpengaruh langsung negatif terhadap stres kerja. Lingkungan

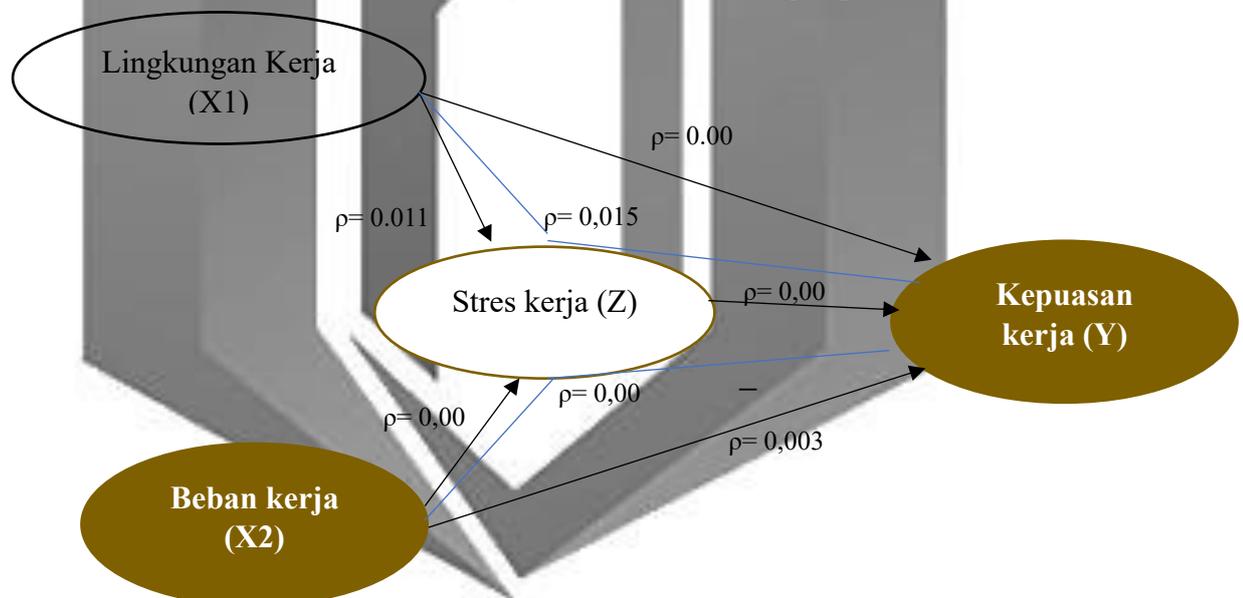
kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja. beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja.

Persamaan ;

1. Menganalisis variabel yang sama yaitu Beban kerja dan Kepuasan kerja.
2. Penelitian terdahulu dengan saat ini menggunakan teknik analisis Sem Pls.
3. Penelitian terdahulu dan saat ini menganalisis di dunia kepolisian Republik Indonesia.

Perbedaan ;

1. Penelitian saat ini tidak menggunakan variabel lingkungan kerja dan stres kerja.
2. Penelitian terdahulu dengan Smart Pls sedangkan saat ini dengan Warp Pls.
3. Responden yang terlibat pada penelitian terdahulu adalah personil Direktorat Reserse Kriminal Khusus, sedangkan penelitian saat ini dengan personil brimob.



Sumber : (Siboro, 2022)

Gambar 2.10

Kerangka Pemikiran Siboro, (2022)

11. Adeng Supriatna, Ibnu Hajar, Sri Wiyati Mahrani, Rahmat Madjid, Asrip Putera (2021)

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Personel Biro Sumber Daya Manusia Kepolisian Daerah Sulawesi Tenggara “. Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. Responden yang terlibat adalah 50 responden biro sumber daya manusia.

Penelitian ini bersifat kuantitatif. Analisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan Kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

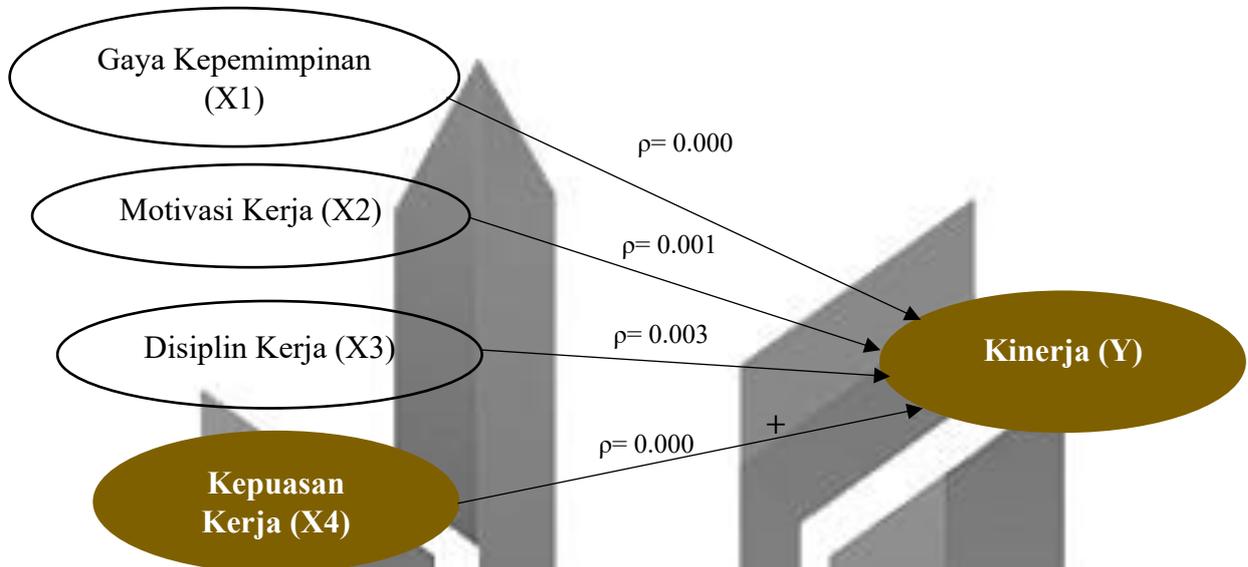
Persamaan ;

1. Menganalisis variabel yang sama yaitu Kepuasan kerja dan Kinerja.
2. Penelitian terdahulu dengan saat ini bersifat metode kuantitatif.
3. Penelitian terdahulu dan saat ini meneliti di ranah kepolisian.

Perbedaan ;

1. Penelitian saat ini tidak menggunakan variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja.
2. Penelitian terdahulu menggunakan analisis regresi linier berganda.

3. Penelitian terdahulu dengan subjek personil biro Sumber Daya Manusia sedangkan penelitian saat ini dengan subjek personil Brigade Mobile.



Sumber : (Supriatna et al., 2021)

Gambar 2.11

Kerangka Pemikiran Supriatna et al., (2021)

Berdasarkan penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian saat ini maka diperoleh ringkasan sebagai berikut ;

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

Nama & Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
Indra Prasetyo , Esa Wahyu Endarti , Budi Endarto , Nabilah Aliyyah, Rusdiyanto , Heru Tjaraka , Nawang Kalbuana , Arif Syafi'ur Rochman (2021)	<i>Effect Of Compensation And Discipline On Employee Performance: A Case Study Indonesia</i>	Variabel eksogen; Kompensasi, Disiplin Kerja. Variabel endogen; Kinerja karyawan	80 responden Pegawai Industri; Pelayanan masyarakat Lokasi; Perusahaan Badan Publik Milik Daerah	Analisis regresi linier berganda Alat uji ; SPSS	A. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. B. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. C. Kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
Aris Budiono (2022)	<i>Employee performance analysis of Paul Bakery Restaurant in Jakarta during the COVID-19 pandemic by measuring leadership, motivation and compensation through job satisfaction</i>	Variabel eksogen; Kepemimpinan, motivasi, kompensasi Variabel intervening; Kepuasan kerja Variabel endogen; Kinerja Pegawai	Responden; 99 karyawan Industry; Food and Beverage Lokasi; Restoran paul bakery	Analisis regresi linier berganda Alat uji ; SPSS	A. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. B. Kepemimpinan tidak signifikan terhadap kinerja. C. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. D. Kompensasi tidak signifikan terhadap kinerja. E. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. F. Motivasi tidak signifikan terhadap kinerja.

Nama & Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
					G. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
Widalicin Januaryy, Yusuf Ronny Edward, Efendy Pakpahan, Kuras Purba (2020)	<i>Effect Of Compensation And Work Environment On Employee Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variable At PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir</i>	Variabel eksogen; Kompensasi, Lingkungan Kerja Variabel intervening; Kepuasan Kerja Variabel endogen; Kinerja Karyawan	Responden; 98 personil Industri; pendaaurulangan (Vulkanisir) ban Lokasi; Pt. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir	<i>Structural Equation Model (SEM)</i> Alat uji ; PLS	A. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. B. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. C. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. D. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. E. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. F. Kepuasan kerja berpengaruh positif memediasi kompensasi terhadap kinerja karyawan. G. Kepuasan kerja berpengaruh positif memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
Idris, Khofifatu Rohmah Adi, Budi Eko Soetjipto, Achmad Sani	<i>The Mediating Role Of Job Satisfaction On Compensation, Work Environment, And Employee Performance:</i>	Variabel eksogen; Kompensasi, Lingkungan Kerja Variabel intervening; Kepuasan Kerja	Responden ; 155 Personil Industri; pendidikan Lokasi; Politeknik Negeri Di Indonesia	<i>Structural Equation Model (SEM)</i> Alat uji ; PLS	A. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. B. Kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Nama & Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
Supriyanto (2020)	<i>Evidence From Indonesia</i>	Variabel endogen; Kinerja Karyawan			<ul style="list-style-type: none"> C. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. D. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. E. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. F. Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan memediasi kompensasi terhadap kinerja karyawan. G. . Kepuasan kerja berpengaruh positif memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
Afrina Susiarty, Lalu Suparman, Mukmin Suryatni (2019)	<i>The Effect Of Workload And Work Environment On Job Stress And Its Impact On The Performance Of Nurse Inpatient Rooms At Mataram City General Hospital</i>	Variabel eksogen; Beban Kerja, Stress Kerja, Lingkungan Kerja Variabel endogen; Kinerja Karyawan	Responden; 128 Perawat Industry; jasa Kesehatan Lokasi; Rsud Kota Mataram	<i>Structural Equation Model (SEM)</i> Alat uji ; PLS	<ul style="list-style-type: none"> A. Beban kerja berpengaruh positif terhadap stress kerja. B. Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap stress kerja. C. Beban kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. D. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. E. Stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
Thia Dwi Agustine, Lenny	<i>The Effect of Compensation and Work</i>	Variabel eksogen;	Responden; 60 personil	<i>Structural Equation Model (SEM)</i>	A. Kompensasi berpengaruh positif

Nama & Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
Christina Nawangsari (2022)	<i>Loads Towards Intension of Turnover with Work Satisfaction as a Variable Mediation in Clinic Employees of PT Nayaka Era Husada Branch of Bekasi</i>	Kompensasi, Beban Kerja, Variabel intervening;Kepuasan Kerja Variabel endogen; Turnover	Industri; Pelayanan Kesehatan, Clinic, TPA/ASO, Managed Care dan MCU. Lokasi; PT Nayaka Era Husada		terhadap terhadap kepuasan kerja. B. Beban kerja berpengaruh positif terhadap terhadap kepuasan kerja. C. Kepuasan kerja berpengaruh negative terhadap terhadap turnover. D. Kompensasi berpengaruh negative terhadap terhadap turnover. E. Beban kerja berpengaruh negative terhadap terhadap turnover. F. Kepuasan kerja berpengaruh negative memdiasi kompensasi terhadap turnover. G. Kepuasan kerja berpengaruh negative memediasi beban kerja terhadap turnover.
Sanjiwani Putu Ari Pertiwi, Riana I Gede, Surya Ida Bagus Ketut (2021)	<i>Relationship Person – Organization Fit And Workload To Work Stress And Job Satisfaction</i>	Variabel eksogen; Kesesuaian Personil Di Organisasi, Beban Kerja Variabel intervening; Stress Kerja Variabel endogen; Kepuasan Kerja	Responden; 135 Perawat Industry; jasa kesehatan Lokasi; RS Ari Canti	<i>Structural Equation Model (SEM)</i> Alat uji ; PLS	A. Beban kerja berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja. B. Kesesuaian di organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. C. Stress kerja berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja. D. Beban kerja berpengaruh positif terhadap stress kerja. E. Kesesuaian di organisasi berpengaruh

Nama & Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
					<p>negative terhadap stress kerja.</p> <p>F. Stress kerja berpengaruh negative memediasi beban kerja terhadap kepuasan kerja</p> <p>G. Stress kerja berpengaruh negative memediasi kesesuaian di organisasi terhadap kepuasan kerja.</p>
<p>Thoho Sarjan Malau, Kasmir (2021)</p>	<p><i>Effect Of Workload And Discipline On Employee Performance Of Pt. Xx With Job Satisfaction As Intervening Variable</i></p>	<p>Variabel eksogen; Kompensasi, Disiplin Kerja</p> <p>Variabel intervening; Kepuasan Kerja</p> <p>Variabel endogen; Kinerja Karyawan</p>	<p>Responden; 107 personil</p> <p>Lokasi; PT. XXX</p>	<p><i>Structural Equation Model (SEM)</i></p> <p>Alat uji ; PLS</p>	<p>A. Beban kerja berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja.</p> <p>B. Disiplin kerja berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja.</p> <p>C. Beban kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan.</p> <p>D. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p> <p>E. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p> <p>F. Kepuasan kerja berpengaruh positif memediasi beban kerja terhadap kinerja karyawan.</p> <p>G. Kepuasan kerja berpengaruh positif memediasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.</p>

Nama & Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
Imam Hidayat Dan Titien Agustina (2020)	Pengaruh Etos Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Polisi Biddokkes Polda Kalimantan Selatan	Variabel eksogen; Etos Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kompensasi Variabel endogen; Kinerja	Responden; 63 personil Bidang; kedokteran dan kesehatan Lokasi; Polda Kalimantan Selatan	Analisis Regresi Linier Berganda Alat uji ; SPSS	A. Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. B. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. C. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. D. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. E. Etos kerja, motivasi, kepuasan, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara simultan.
Emilan Siboro (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan kerja Stres Kerja Pada Aparat Kepolisian Daerah Sumatera Utara (Studi Pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus)	Variabel eksogen; Lingkungan Kerja, Beban Kerja Variabel intervening; Stres kerja Variabel endogen; Kepuasan kerja	Responden; 69 personil Bidang ; keamanan dan ketertiban masyarakat Lokasi ; Direktorat Kriminal Umum Sumatera Utara	<i>Structural Equation Model (SEM)</i> Alat uji ; PLS	A. Lingkungan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja. B. Beban kerja berpengaruh langsung negatif terhadap kepuasan kerja. C. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja D. Lingkungan kerja berpengaruh langsung negatif terhadap stres kerja. beban kerja berpengaruh langsung negatif terhadap stres kerja. E. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap

Nama & Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
					kepuasan kerja melalui stres kerja. F. Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja.
Adeng Supriatna, Ibnu Hajar, Sri Wiyati Mahrani, Rahmat Madjid, Asrip Putera (2021)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Personel Biro Sumber Daya Manusia Kepolisian Daerah Sulawesi Tenggara	Variabel eksogen; Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Variabel endogen; Kinerja	Responden; 50 Personil Bidang; Biro SDM Lokasi; Kepolisian Daerah Sulawesi Tenggara	Analisis Regresi Linear Berganda Alat uji ; SPSS	A. Kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. B. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. C. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. D. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. E. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2.2 Landasan Teori

Dibawah ini teori-teori yang digunakan dalam penelitian saat ini, yakni ;

2.2.1 Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu unsur hubungan kerja yang sering menimbulkan permasalahan dalam hubungan industrial. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima sebagai balas jasa personil baik berupa kompensasi financial maupun kompensasi non finansial (Permana et al., 2021). Kompensasi adalah segala sesuatu

yang diterima personil sebagai balas jasa untuk kerja dan pengabdian personil (I. Hidayat & Agustina, 2020). Kompensasi menurut Agustine & Nawangsari, (2020) adalah segala bentuk pembayaran atau hadiah untuk karyawan yang berasal dari hasil pekerjaan.

Kompensasi berarti semua pendapatan dalam bentuk uang, barang tidak langsung atau langsung yang diterima personil sebagai imbalan atas jasa personil. Perusahaan mengharapkan kompensasi yang dibayarkan sebagai imbalan atas prestasi kerja yang lebih besar dari personil. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima personil alih-alih kontribusi layanan personil kepada organisasi. Perusahaan membedakan kompensasi dengan upah yang adil dan layak diberikan kepada pekerja atas jasanya dalam mencapai tujuan perusahaan (Prasetyo et al., 2021).

Terdapat indicator-indikator menurut pendapat (Permana et al., 2021) dan (I. Hidayat & Agustina, 2020) antara lain ;

1. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial adalah kompensasi yang dapat dilihat atau diukur jumlah nominalnya seperti Gaji, insentif, perlindungan/asuransi, pembayaran yang terduga, kompensasi diluar jam kerja, dan fasilitas.

2. Kompensasi non finansial

Kompensasi non finansial adalah kompensasi yang tidak dapat diukur nominalnya seperti Promosi, pengakuan, mendapat pujian, kenyamanan bekerja, dan rekan kerja.

Berdasarkan pendapat (Prasetyo et al., 2021) Indikator kompensasi antara lain ;

1. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima personil sebagai hasil kinerjanya sebagai personil yang sudah berkontribusi jasanya kepada Perusahaan.

2. Upah

Upah adalah balas jasa keuangan secara langsung yang diberikan kepada personil berdasarkan jam lembur yang diterima personil sesuai dengan lembur yang dilakukan.

3. Insentif

Insentif adalah bonus yang diterima langsung oleh personil yang kinerjanya melebihi target Perusahaan.

4. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung adalah bonus yang diberikan berdasarkan peraturan Perusahaan kepada personil untuk mensejahterakan personil dengan cara memfasilitasi personil dengan fasilitas Kesehatan, jaminan keselamatan kerja yang diterima sesuai dengan resiko pekerjaan.

Berdasarkan pendapat (Agustine & Nawangsari, (2020) indicator kompensasi antara lain ;

1. Kompensasi Langsung

Kompensasi Langsung adalah imbalan berupa uang yang diterima karyawan dengan gaji secara keseluruhan, insentif, dan bonus.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan kepada seluruh karyawan dalam upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. contoh dengan fasilitas asuransi kesehatan, tunjangan pensiun, asuransi ketenagakerjaan.

2.2.2 Beban Kerja

Beban kerja merupakan volume pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dan dapat berupa beban fisik dan beban kerja mental (Riana et al., 2021). Beban kerja adalah rata rata frekuensi aktivitas masing masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu (Agustine & Nawangsari, 2020).

Beban kerja adalah suatu keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Dalam arti tuntutan tugas atau banyaknya jumlah pekerjaan diselesaikan sesuai jangka waktu yang ditentukan. Beban kerja harus diperhatikan untuk mendapatkan keselarasan dan produktivitas tinggi yang dapat mengurangi kinerja. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Siboro, 2022). Beban kerja sering saling berhubungan dengan masalah psikologis contohnya kelelahan.

Berdasarkan pendapat (Agustine & Nawangsari, 2020) Indikator beban kerja antara lain ;

1. Target adalah standart yang harus dicapai pekerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. .

2. Kondisi kerja adalah bagaimana situasi di lingkungan kerja individu tersebut. Misalnya mengatasi kejadian tak terduga saat pelayanan, atau melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang ditentukan.
3. Waktu kerja adalah waktu yang dihabiskan dalam aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan.
4. Standar pekerjaan adalah perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam waktu periode tertentu.

Berdasarkan pendapat Susiarty et al., (2019) Indikator beban kerja antara lain ;

1. Beban kerja kuantitatif adalah banyaknya jumlah pekerjaan yang dilakukan personil untuk memenuhi kebutuhan. Personil dengan jumlah tugas yang terlalu banyak tentu merasa lelah, jenuh, dan bosan dengan pekerjaan yang dilakukan. Terlebih apabila satu pekerjaan belum terselesaikan terdapat tambahan tugas baru.
2. Beban kerja kualitatif adalah tingkat kesulitan dari pekerjaan yang dilakukan personil. Hal ini berhubungan dengan kemampuan, keahlian yang dimiliki oleh personil dalam menyelesaikan tugas.

Berdasarkan pendapat (Siboro, 2022) indikator beban kerja antara lain ;

1. Beban waktu adalah beban yang menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas.
2. Beban usaha mental adalah beban yang menunjukkan banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
3. Beban tekanan psikologis adalah beban yang menunjukkan tingkat risiko pekerjaan, kebingungan, dan frustrasi.

2.2.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu kesatuan pribadi yang erat yang dirasakan oleh yang bersangkutan. Menurut Luthans 2011 dalam (Agustine & Nawangsari, 2020) Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi personil tentang seberapa baik hasil pekerjaan personil yang dianggap penting.

Kepuasan kerja adalah suatu pandangan seseorang yang bersifat positif dan negatif tentang pekerjaan (I. Hidayat & Agustina, 2020) . Kepuasan kerja adalah perasaan positif terhadap pekerjaan seseorang (Permana et al., 2021). Kepuasan kerja bukan berarti seberapa keras atau seberapa baik seseorang bekerja, namun seberapa besar orang tersebut menyukai pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja menurut Januarty et al., (2020) adalah tingkat perasaan positif atau negatif seseorang terhadap berbagai aspek tugas pekerjaan, tempat kerja, dan hubungan rekan kerja.

Berdasarkan pendapat (Agustine & Nawangsari, 2020) dan (I. Hidayat & Agustina, 2020) Indikator kepuasan kerja antara lain ;

1. Pekerjaan. Kepuasan kerja pada pekerjaan merupakan sumber kepuasan utama, dimana pekerjaan memberikan penugasan yang menarik, peluang karir, kesempatan, kesempatan menerima tanggung jawab dan kemajuan bagi personil.
2. Gaji adalah jumlah uang atau upah yang diterima dan tingkat yang dimana hal ini dipandang pantas dibandingkan dengan yang lain dalam organisasi.
3. Promosi adalah peluang kemajuan dalam organisasi. Promosi mempunyai bentuk yang berbeda-beda seperti promosi berdasarkan senioritas , kinerja, atau kenaikan gaji.

4. Pengawasan atau supervisi adalah kemampuan seorang penyelia (supervisor) dalam memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.
5. Rekan kerja adalah sesama pekerja yang memiliki kemampuan cakap dan saling mendukung. Rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana bagi individu personil.

Berdasarkan pendapat (Permana et al., 2021) Indikator kepuasan kerja antara lain ;

1. Faktor individu adalah factor kepuasan kerja yang didasarkan oleh usia, kesehatan, karakter, dan harapan.
2. Factor sosial adalah factor kepuasan kerja yang didasarkan oleh kekeluargaan, pandangan Masyarakat, peluang kreatif, aktivitas serikat pekerja kebebasan politik, dan hubungan sosial.
3. Factor utama adalah factor kepuasan kerja yang didasarkan oleh upah, pengawasan, keamanan kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk berkembang.

Berdasarkan pendapat (Januarty et al., 2020) indikator kepuasan kerja antara lain ;

1. Gaji
Gaji adalah besarnya upah yang diterima dan tingkat di mana hal tersebut dapat dianggap pantas dibandingkan dengan yang lain dalam organisasi.
2. Promosi
Promosi adalah faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk kemajuan karir selama bekerja.

3. Supervisi

Supervisi adalah kemampuan atasan dalam memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku kepada bawahan yang mengalami permasalahan dalam bekerja.

4. Rekan kerja

Rekan kerja adalah faktor yang berhubungan dengan hubungan antara karyawan dengan atasannya maupun dengan karyawan lainnya baik yang sederajat maupun yang sederajat.

2.2.4 Kinerja Personil

Kinerja personil erat kaitannya dengan hasil pekerjaan mengenai kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Kinerja personil adalah perbandingan pekerjaan yang dicapai oleh personil dengan standart yang telah (Januarty et al., 2020). Kinerja adalah pencapaian hasil kerja/keluaran/*output* dari seorang pegawai di tempat kerja. Tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam suatu periode (Sugiarto & Nanda, 2020).

Kinerja personil adalah perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditetapkan (Januarty et al., 2020). Kinerja personil diartikan sebagai sesuatu yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan berdasarkan pengalaman, keterampilan dan ketulusan personil (Soetjipto & Supriyanto, 2020). Kinerja mencerminkan tindakan individu yang diselesaikan di tempat kerja. Hal ini menunjukkan sejauh mana individu memiliki keinginan untuk menyelesaikan tugas-tugas dan aturan serta prosedur organisasi tempat personil tersebut bekerja.

Berdasarkan pendapat (Sugiarto & Nanda, 2020) Indikator kinerja personil antara lain ;

1. *Quality of work* adalah bentuk multidimensi dari hubungan personil dengan lingkungan kerja yang merupakan ukuran kualitas perusahaan. Kualitas kerja harus menjadi perhatian perusahaan sebab dapat meningkatkan kehidupan di tempat kerja.
2. *Personal inisiative* adalah perilaku yang berorientasi pada memulai sesuatu dari diri sendiri, proaktif, mengantisipasi masalah, mengatasi hambatan, dan mampu menyesuaikan dengan keadaan.
3. *The quantity of work* adalah jam kerja dan kecocokan jam kerja.
4. *Creativity* adalah kemampuan seseorang untuk memunculkan konsep baru dengan mencampur, mengubah, dan mendesain ulang konsep yang sudah ada tetapi tidak hanya menghasilkan sesuatu dari ketiadaan.
5. *Job Knowledge* adalah proses penempatan seorang personil yang disesuaikan dengan tingkat Pendidikan dan keahlian. Seorang personil penting untuk memiliki pengetahuan pekerjaan agar personil paham tindakan yang akan dilakukan didasarkan oleh pengetahuan.

Berdasarkan pendapat (Januarty et al., 2020) Indikator kinerja personil antara lain;

1. Kualitas kerja adalah seberapa baik proses atau hasil melakukan aktivitas yang mendekati kesempurnaan, dalam hal kesesuaian dengan cara ideal melaksanakan suatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang diinginkan dari suatu kegiatan.

2. Kuantitas kerja adalah jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam satuan dollar/rupee, jumlah satuan, atau jumlah siklus aktivitas yang telah dilakukan.
3. Ketepatan waktu adalah sejauh mana kegiatan diselesaikan, atau hasil yang dihasilkan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
4. Efektivitas Biaya adalah sejauh mana dengan baik sumber daya organisasi (manusia, moneter, teknologi, material) dimaksimalkan dalam hal memperoleh keuntungan tertinggi atau pengurangan kerugian dari unit individu.
5. Kebutuhan Pengawasan adalah seberapa jauh seorang karyawan dapat melaksanakan fungsi pekerjaan tanpa meminta bantuan pengawasan atau memerlukan intervensi pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan.

Berdasarkan pendapat (Soetjipto & Supriyanto, 2020) Indikator kinerja personil antara lain ;

1. Kualitas kerja adalah seberapa baik proses atau hasil melakukan aktivitas yang mendekati kesempurnaan, dalam hal kesesuaian dengan cara ideal melaksanakan suatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang diinginkan dari suatu kegiatan.
2. Kuantitas kerja adalah jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam satuan dollar/rupee, jumlah satuan, atau jumlah siklus aktivitas yang telah dilakukan.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Personil

Hasil penelitian Prasetyo et al., (2021), Supriyanto, (2018) menunjukkan kompensasi memiliki hubungan positif signifikan terhadap kinerja personil. Didukung oleh

penelitian sebelumnya (Nugraha & Tjahjawati, 2018) bahwa membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil. Kompensasi financial dan non financial berpengaruh pada kinerja karyawan (Puspitasari et al., 2024). Pemberian kompensasi tidak saja menguntungkan personil, tetapi juga tidak kalah penting dalam peningkatan kinerja sehingga pencapaian tujuan Perusahaan akan semakin maksimal.

Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi memadai menghentikan karyawan untuk beralih ke pekerjaan lain (Li & Zhuo, 2021). Menurut A. T. Hidayat & Agustina, (2020) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Polisi lalu lintas Banjarmasin. Kompensasi yang diberikan berupa penghargaan finansial dan non finansial oleh organisasi berdasarkan tugas dan hasil kerja yang dikerjakan. Kompensasi dapat berupa gaji, pemberian hari libur, dan bonus.

2.3.2 Hubungan Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja

Hasil penelitian Agustine & Nawangsari, (2020), Supriyanto, (2018) menunjukkan kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan dengan kinerja karyawan . Berarti salah cara yang dapat digunakan untuk meningkatkan kepuasan kerja personil adalah dengan menjamin kompensasi yang diberikan pada personil. Didukung penelitian sebelumnya di dua tahun lalu bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dosen di Perguruan tinggi swasta di Kota Serang dengan akreditasi B dan C (Permana et al., 2021).

Penelitian Budiono, (2022) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki hubungan positif berpengaruh pada kepuasan kerja di Restoran Bakery Jakarta. Salah satu

penyebabnya adalah pegawai menganggap kompensasi sebagai kewajiban yang harus diberikan kepada pegawai.

Dampak positif kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan tingkat bawah (Park & Ok, 2021). Penelitian I. Hidayat & Agustina, (2020) menunjukkan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja polisi biddokkes polda kalimantan selatan. Kompensasi dianggap dapat menjamin kepuasan kerja anggota kepolisian. Dengan memberikan kompensasi yang memadai, organisasi memelihara sikap dan perilaku positif pekerja untuk kepentingan organisasi.

2.3.3 Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Kayawan

Penelitian Jalali et al., (2023) beban kerja mental mempengaruhi kinerja karyawan Rumah sakit di Iran. Beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja sehingga hasil kerja tidak sesuai dengan yang diharapkan. Penelitian kedua juga mendukung pertanyaan sebelumnya bahwa beban kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja personil di suatu agency di Aceh (Munandar et al., 2019).

Namun hasil penelitian beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja (Sari & Evyanto, 2023). Penelitian Misa, Y., Syarifuddin, S., & Amin, (2020) di RSUD Prof. Dr. W. Z. Johannes Kupang menunjukkan beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja personil. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja juga dirasakan karyawan PT.BCA (Saulina Batubara & Abadi, 2022). Beban kerja yang tinggi akan menurunkan kinerja. Peningkatan beban kerja akan diikuti dengan menurunnya kinerja. Beban tugas harus disesuaikan dengan kapasitas personil agar sesuai dengan harapan.

2.3.4 Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan beban kerja memiliki pengaruh negative dengan kepuasan kerja (Riana et al., 2021). Semakin tinggi beban kerja sumber daya manusia pada suatu Perusahaan maka kepuasan kerja semakin menurun. Hal ini disebabkan banyaknya tugas yang diberikan sehingga menurunkan semangat pegawai.

Pendapat yang sama juga disampaikan Malau & Kasmir, (2021), Siboro, (2022) menyatakan beban kerja memiliki pengaruh negatif signifikan dengan kepuasan kerja. Penelitian personil dengan masa kerja yang lama cenderung memiliki kemampuan tinggi dibandingkan personil yang masa kerjanya lebih sedikit. Dengan kemampuan tinggi maka personil dapat menyelesaikan pekerjaan dengan mudah. Dengan kemampuan yang tinggi maka personil dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan mudah. Jadi meskipun beban kerjanya semakin tinggi namun hal itu dapat dengan mudah dilakukan personil artinya tidak mempengaruhi kepuasan kerja personil tersebut.

2.3.5 Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Personil

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja personil (Soetjipto & Supriyanto, 2020). Didukung oleh penelitian sebelumnya dimana kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja 98 personil PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir (Januarty et al., 2020). Penelitian Sisiawan putra et al., (2024) kepuasan berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan. Hal ini berarti kepuasan kerja baik dari gaji, promosi, pengawasan

supervisor dan rekan kerja mempengaruhi kinerja personil. Indikator dalam kepuasan kerja menjadi alasan kinerja personil untuk meningkat atau menurun.

Penelitian Roberts & David, (2020) kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diberbagai industri AS. Kepuasan kerja sangat tinggi terlihat di penelitian Steven & Prasetyo,(2020) dimana kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil Telkom Witel Jakarta. Hal tersebut dikarenakan Perusahaan telah memenuhi, memberikan hak, dan kebutuhan sesuai dengan yang dibutuhkan personil dan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan pemerintah.

Menurut Supriatna et al., (2021) hasil pengujian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Personel Biro Sumber Daya Manusia Daerah Sulawesi Utara. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, kinerja personel semakin meningkat.

2.3.6 Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Personil dimediasi

Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan memediasi kompensasi terhadap kinerja personil. Kompensasi terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja (Puspitasari et al., 2024). Penelitian Budiono, (2022) menyatakan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Kompensasi financial dan non financial menyebabkan kepuasan kerja personil, kepuasan kerja memberikan semangat kerja dan motivasi personil dalam meningkatkan produktivitas kerja.

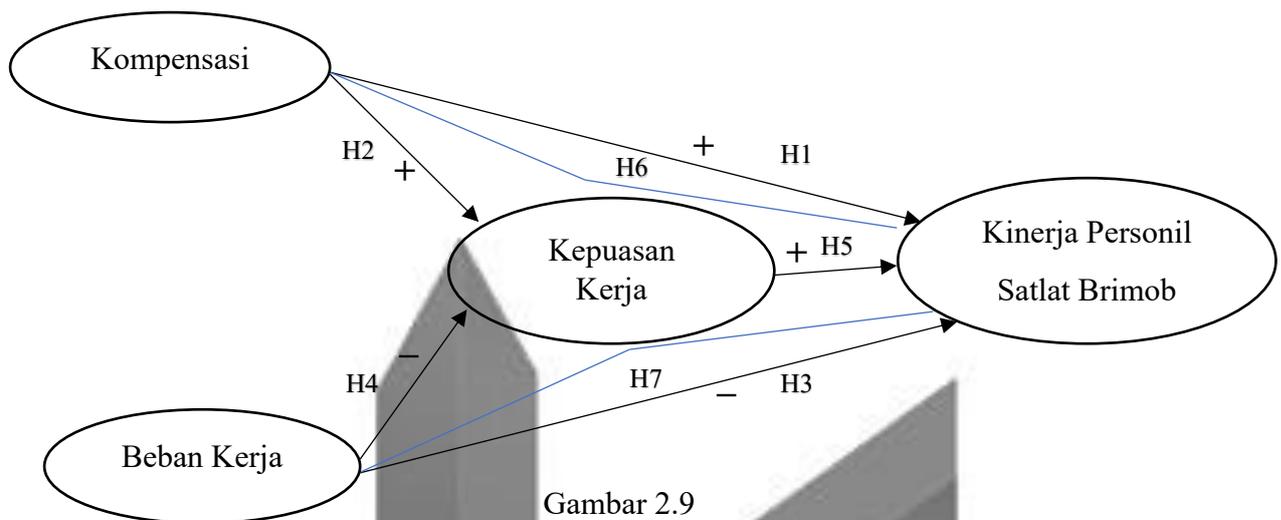
2.3.7 Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Personil dimediasi

Kepuasan Kerja

Penelitian Zhou et al., (2016) mendukung variabel beban kerja dimana, bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan memediasi beban kerja terhadap kinerja personil. hal ini berarti semakin tinggi kinerja personil, semakin tinggi beban kerja, maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dapat menurunkan kualitas kerja personil (Malau & Kasmir, 2020). Penelitian berikutnya menurut Davi et al., (2017) menunjukkan bahwa bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan memediasi beban kerja terhadap kinerja personil. Selaras dengan penelitian Priyandi et al., (2020) yang menunjukkan Beban kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja personil di Dinas Pendidikan Kota Medan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Hal ini berarti ketika beban kerja personil rendah dan didukung kepuasan kerja maka kinerja personil cenderung tinggi. Kepuasan kerja memediasi secara mutlak pengaruh dari beban kerja terhadap kinerja.

2.4 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini melihat dari sisi kinerja personil di Satuan Latihan Brimob dimana Kinerja diukur dari seberapa besar pengaruh mediasi kepuasan kerja pada kompensasi dan beban kerja.



Gambar 2.9
Kerangka Pemikiran Penelitian

3.5 Hipotesis Penelitian

- H1 : Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja personil di Satuan Latihan Brimob.
- H2 : Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja di Satuan Latihan Brimob.
- H3 : Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja personil di Satuan Latihan Brimob.
- H4 : Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja di Satuan Latihan Brimob.
- H5 : Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja personil di Satuan Latihan Brimob.
- H6 : Kepuasan kerja secara signifikan memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja personil di Satuan Latihan Brimob.
- H7 : Kepuasan kerja secara signifikan memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja personil di Satuan Latihan Brimob.