

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia bagian dari manajemen sehingga dasar dari pembahasan manajemen sumber daya manusia adalah manajemen. Menurut Silaen, Dkk. (2022:3) Manajemen Sumber Daya Manusia secara operasional meliputi pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan. Oleh karena itu, tujuan perusahaan, masyarakat dan kepuasan karyawan dapat dicapai melalui tenaga kerja manusia yang dikelola oleh manajemen sumber daya manusia.

Lalu menurut Masram, Mu'ah (2017:4) Manajemen sumber daya manusia merupakan proses mengatasi masalah pada ruang lingkup tenaga kerja untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Karena itu manajer harus menjamin bahwa perusahaan atau suatu organisasi memiliki karyawan yang tepat di tempat yang tepat, dan pada saat yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang akan menolong perusahaan tersebut mencapai sarana-sarana secara keseluruhan secara efektif dan efisien.

2.1.1 Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin "*movere*" yang sama dengan "*to move*" (bahasa Inggris) yang artinya mendorong atau menggerakkan. Motivasi merupakan proses psikologis muncul karena oleh faktor-faktor yang berasal baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang. (Silaen, Dkk., 2022:145)

1. Pengertian Motivasi

Menurut Edy Sutrisno (2019:110) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud motivasi

kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan.

Lalu menurut Septiawan, Dkk (2020:1) Motivasi kerja merupakan kondisi yang membuat karyawan mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Motivasi kerja akan menambah gairah selama bekerja dan menyebabkan seseorang karyawan mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya.

2. Faktor-Faktor Motivasi

Dalam pelaksanaan tugas, seorang pegawai termotivasi untuk bekerja karena sejumlah faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (Harahap & Khair, 2019).

1. Faktor Internal

Faktor Internal terdiri dari:

a. Kematangan Pribadi

Motivasi seseorang tidak terlepas dari kemampuannya untuk bekerja sama dengan kelompok kerjanya dalam menciptakan motivasi kerja

b. Tingkat Pendidikan

Seorang pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi disebabkan telah memiliki pengetahuan luas dibandingkan pada karyawan yang lebih rendah tingkat pendidikannya, agar mereka dapat memaksimalkan pengetahuan yang dimiliki untuk kinerja terbaik dalam organisasi.

c. Keinginan dan Harapan Pribadi

Salah satu motivasi internal terbaik seseorang terletak pada keinginannya untuk mewujudkan sejumlah harapan atau cita-cita sendiri.

d. Kebutuhan

Setiap orang memiliki kebutuhan hidupnya sendiri dan biasanya semakin besar kebutuhannya maka juga akan meningkatkan motivasinya untuk bekerja.

e. Kelelahan dan Kebosanan

Pada setiap orang terkadang berlaku ketidakkonsistenan dalam semangat kerja, salah satu penyebabnya adalah faktor kelelahan dan kebosanan, kedua faktor ini

dapat menurunkan motivasi kerja karyawan.

2. Faktor Eksternal

Faktor Eksternal terdiri dari:

a. Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah semua sarana dan prasarana kerja yang ada ruang kerja karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri..

b. Kompensasi yang Memadai

Kompensasi yang layak adalah alat motivasi terbaik bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para karyawan untuk bekerja secara baik.

c. Supervisi yang Baik

Pekerjaan yang dilakukan oleh supervisor saat memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada pegawai untuk mengambil tindakan-tindakan. Tujuan pemberian dorongan ini untuk menyadarkan semua pegawai agar mereka termotivasi dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang tersebut.

d. Ada Jaminan Karir

Rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang duduki seseorang sepanjang hidupnya. Sejumlah pegawai menjalankan tugasnya hanya sekedar untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Setiap orang akan bersedia untuk bekerja secara keras dengan mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, jika jenjang karier jelas pada perusahaan yang ditempatinya bekerja

3. Indikator Motivasi

Agar suatu proses motivasi kerja dapat dilaksanakan dengan baik, maka diperlukan suatu indikator-indikator yang jelas dan dapat dijadikan sebagai acuan dalam proses motivasi kerja karyawan. Indikator motivasi dapat dijadikan alat untuk mengukur keberhasilan, apakah motivasi juga dijadikan alat ukur untuk mengukur keberhasilan, apakah motivasi kerja bermanfaat atau tidak.

Menurut Sutrisno (2019:131) indikator motivasi kerja karyawan adalah:

- a. **Kepuasan Kerja**
Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.
- b. **Prestasi Yang Diraih**
Prestasi kerja yang diraih adalah catatan tentang hasil kerja yang diperoleh dari kegiatan tertentu selama waktu tertentu.
- c. **Pengakuan Dari Orang Lain**
Pengakuan orang lain adalah keinginan mendapatkan upah yang lebih tinggi dari biasanya
- d. **Kemungkinan Pengembangan Karir**
Kemungkinan pengembangan karier adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- e. **Peluang Untuk Maju**
Peluang untuk maju adalah keinginan mendapatkan yang adil sesuai dengan pekerjaan.
- f. **Tanggung Jawab**
Tanggung jawab adalah sikap atau perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajiban yang harus dilakukan baik untuk diri sendiri, masyarakat, dan lingkungan.

2.1.2 Lingkungan Kerja

Selain motivasi, faktor lainnya yang biasanya sangat mempengaruhi kepuasan karyawan adalah faktor lingkungan kerja. Karyawan biasanya akan merasa puas apabila didukung dengan lingkungan kerja yang bersih, asri, dan nyaman. Oleh sebab itu lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan karyawan saat bekerja. (Budiasa 2021:39). Moral karyawan akan dipengaruhi oleh fokus pada lingkungan kerja yang positif atau dengan

penciptaan kondisi kerja yang dapat membangkitkan motivasi kerja.

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal (Sudaryo, Dkk. 2019:47)

Sutrisno (2019: 118) menguraikan lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan, memiliki pengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan jika lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas bekerja dalam kurun waktu yang telah ditentukan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan karena dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

2. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Budiasa (2020:40) lingkungan internal merupakan kondisi yang berada di dalam organisasi yang mempengaruhi organisasi tersebut. Sedangkan lingkungan eksternal merupakan kekuatan di luar organisasi, yang berperan dalam mendorong keberhasilan suatu organisasi dalam upaya mencapai tujuannya.

Sedangkan Sedarmayanti dalam Budiasa (2020:40) menyatakan lingkungan kerja terbagi menjadi dua, sebagai berikut.

a). Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori.

1. Lingkungan kerja langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi pegawai misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

b). Lingkungan Kerja Non Fisik

Semua keadaan berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mewujudkan suatu kondisi yang mendukung kerja sama antar karyawan, atasan dan bawahan. Kondisi lingkungan kerja non fisik sebagai berikut.

1. Faktor Lingkungan Sosial

Lingkungan sosial sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan salah satunya latar belakang keluarga, yaitu antara status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.

2. Faktor Sosial

Semakin tinggi jabatan seorang pekerja dalam organisasi maka semakin tinggi kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.

3. Faktor Hubungan Dalam Perusahaan

Hubungan kerja dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.

4. Faktor Sistem Informasi

Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota dalam perusahaan. Dengan komunikasi yang baik di lingkungan organisasi maka anggota organisasi akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain menghilangkan perselisihan salah paham.

3. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Budiasa (2020:43) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

a. Suasana Kerja

Kondisi di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

b. Hubungan Dengan Rekan Kerja

Hubungan dengan rekan kerja dapat dilihat dari keharmonisan tanpa saling menjatuhkan satu sama lain.

c. Tersedianya Fasilitas Kerja

Merupakan peralatan untuk mendukung kelancaran kerja.

2.1.3. Kompensasi

Kompensasi mempunyai peran penting dalam aspek organisasi. Pertama, adalah faktor utama dalam menarik karyawan potensial. Struktur kompensasi yang kompetitif dan adil dapat membantu organisasi menonjol dalam tenaga kerja yang kompetitif. Kedua, kompensasi berpengaruh langsung terhadap motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi melaksanakan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis organisasi pada abad ke-21 ini. Kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan. (Silaen, Dkk. 2022:170)

Menurut Sudaryo, Dkk. (2019:10) Kompensasi adalah salah satu komponen dalam fungsi kegiatan manajemen sumber daya manusia. Kompensasi pada umumnya dapat diartikan sebagai bentuk balas jasa perusahaan kepada pegawai atas kinerjanya.

Dari pengertian kompensasi di atas dapat kita lihat ada dua pihak yang memikul tanggung jawab berbeda, tetapi keduanya saling memengaruhi. Pihak pertama yaitu karyawan yang memikul tanggung jawab melaksanakan kegiatan yang disebut bekerja, dan pihak kedua yaitu perusahaan yang memikul tanggung jawab memberikan penghargaan atau ganjaran atas pelaksanaan pekerjaan oleh pihak pertama (karyawan).

2. Faktor-Faktor Kompensasi

Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Hasibuan(2020:127) dinyatakan bahwa :

a. Penawaran Dan Permintaan Tenaga Kerja

Dalam hal ini jika penawaran yang ada itu lebih besar dari lowongan pekerjaan maka tingkat kompensasi relatif kecil, begitupun sebaliknya jika terdapat

penawaran lebih kecil sedangkan lowongan pekerjaan itu lebih besar maka kompensasi yang ditawarkan akan relatif lebih besar.

b. Kemampuan Dan Ketersediaan Perusahaan

Dalam hal ini apabila jika perusahaan bersedia memberikan kompensasi dengan layak maka tingkat kompensasi semakin besar, begitupun sebaliknya apabila perusahaan atau suatu organisasi tersebut hanya mampu memberikan kompensasi rendah maka tingkat kompensasi pun rendah.

c. Produktivitas Kerja Pegawai Dan Karyawan

Dalam hal ini jika produktivitas kerja yang dilakukan pegawai atau karyawan tersebut baik, maka tingkat kompensasi yang akan didapatkan akan semakin besar, begitupun sebaliknya jika produktivitas yang dilakukan pegawai atau karyawan buruk, maka kompensasi yang akan didapatkan pun rendah.

d. Biaya Hidup

Dalam hal ini biaya hidup dapat menentukan tinggi rendahnya tingkat kompensasi. Yang dimana jika biaya hidup di daerah tersebut tinggi maka tingkat pendapatan kompensasi juga akan tinggi begitupun dengan sebaliknya.

e. Kondisi Perekonomian Nasional

Dalam hal ini tinggi atau rendahnya tingkat pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan kepada pegawai juga dapat disebabkan oleh kondisi perekonomian saat itu. Jika perekonomian sedang tinggi maka kompensasi yang akan diberikan pun akan tinggi, sebaliknya jika perekonomian sedang merosot maka kompensasi yang akan diberikan pun akan rendah.

3. Indikator Kompensasi

Menurut Afandi dan Pandi (2018:194) ada beberapa indikator kompensasi, yaitu:

a. Upah

Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan..

b. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

c. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

d. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan, dan biaya entertaint.

2.1.4. Kepuasan Kerja

Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai emosional yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi, dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja bersifat individual. Tentang perasaan seorang karyawan terhadap kepuasan pada pekerjaannya. Menurut Safrizal (2023:1) Kepuasan kerja karyawan diperoleh ketika reaksi emosional berupa emosi puas dan tidak puas terhadap hasil kerja seseorang jika sentimen tersebut tidak puas, maka pegawai tersebut tidak merasakan puas dengan hasil kerjanya.

Kepuasan kerja merupakan sikap atau emosional karyawan terhadap pekerjaan yang dijalani serta imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno 2019:74).

Pengertian di atas menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang diinginkan karyawan sebagai upaya untuk memenuhi perasaan atau emosional dari suatu karyawan. . Berdasarkan definisi tentang kepuasan kerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi dimana karyawan merasa puas atas hasil kerja yang telah dicapai dalam suatu periode tertentu.

2. Faktor Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan tergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Menurut Yunita, Sedarmayanti, Lusiana (2023:31)

a. Balas Jasa Yang Adil Dan Layak

Balas jasa sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dalam hal ini balas jasa memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan.

b. Suasana Dan Lingkungan Pekerjaan

Suasana dan lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat mendorong kepuasan kerja bagi karyawan.

c. Sikap Pimpinan Dan Kepemimpinannya

Kepemimpinan yang ditetapkan oleh seorang atasan dalam organisasi dapat menciptakan integrasi dan serasi dan mendorong kepuasan kerja karyawan sehingga tercapai sasaran yang maksimal.

3. Indikator Kepuasan Kerja

Berikut adalah indikator menurut Widyianingrum (2019:45)

a. Faktor Psikologis

Faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, perasaan kerja.

b. Faktor Fisik

Faktor yang meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja sirkulasi udara, kesehatan kerja para karyawan.

c. Faktor Finansial

Faktor yang sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, yang meliputi sistem penggajian, jaminan sosial, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan lain-lain.

d. Faktor Sosial

Faktor yang meliputi hubungan baik dengan rekan kerja dan atasannya.

Berdasarkan beberapa pendapat yang disimpulkan di atas maka dapat disimpulkan kepuasan kerja yang dirasakan setiap orang sangat berbeda ada banyak aspek yang mempengaruhi. Beberapa aspek tersebut sangat penting guna mencapai kepuasan kerja.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kepuasan kerja relatif banyak dilakukan. Namun tetapi penelitian tersebut memiliki variasi yang berbeda seperti penggunaan variabel independen, lokasi penelitian, jumlah responden yang berbeda dan lain sebagainya. Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan keputusan pembelian dapat disajikan di bawah ini.

Mubarqah, Muhammad (2020) melakukan penelitian dengan judul pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan pegawai Dinas Pertanian Kota Bima. Jumlah sampel sebanyak 52 responden menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa 32,2% kepuasan pegawai dapat dijelaskan oleh motivasi. Berdasarkan hasil olah data penelitian ditemukan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja yang dimiliki oleh karyawan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan pegawai Dinas Pertanian Kota Bima

Rosento, Resti, Eka (2022) melakukan penelitian dengan judul pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan PT. Dexter Ekspresindo Jakarta. Dengan sampel 34 karyawan Menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 57,9% faktor kepuasan karyawan ditentukan oleh lingkungan kerja. Hasil uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan banyak faktor tambahan yang berperan, beberapa di antaranya belum diselidiki dalam penelitian ini. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi dalam beberapa cara oleh faktor-faktor di tempat kerja, menurut hasil studi parsial (uji t).

Oktaviani, Jaya, Willian (2019) melakukan penelitian dengan judul pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sumber Hijau Permai (SHP) Jambi. Dengan sampel sebanyak 87 karyawan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 56,20% faktor kepuasan kerja dapat

disebabkan oleh kompensasi. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kompensasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Hijau Permai (SHP) Jambi.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Mubaroqah, Muhammad(2020)	pengaruh motivasi terhadap kepuasan pegawai Dinas Pertanian Kota Bima.	Motivasi kepuasan Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Uji Regresi 32,2% 2. Uji t, variabel X sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan
Rosento,Resti, Eka(20220	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan PT. Dexter Ekspresindo Jakarta	Lingkungan Kerja Kepuasan karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Uji Regresi 57,9% 2. Uji t, variabel X sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan
Oktaviani, Jaya, Willian	Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Hijau Permai (SHP) Jambi	Kompensasi Kepuasan Kerja Karyawan	Analisis Regres Linier Berganda	1. Uji Regresi 56,20% 2. Uji t, variabel X sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

Sumber: Jurnal Terkait (2024)

2.3. Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2014:60) kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan kerangka konseptual yang tersaji pada gambar berikut:



Gambar 2.2. Kerangka Konseptual Penelitian
 Sumber: Peneliti (2024)

2.4. Hipotesis

Sesuai dengan deskripsi teoritis serta kerangka pemikiran yang telah penulis sampaikan di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara simultan motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk. Cabang Depok

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara simultan motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk. Cabang Depok

2. Hipotesis 2

$H_0 : \beta_2 = 0$, berarti secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk. Cabang Depok.

$H_2 : \beta_2 \neq 0$, berarti secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk. Cabang Depok.

3. Hipotesis 3

$H_0 : \beta_3 = 0$, berarti secara parsial lapangan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk. Cabang Depok.

$H_3 : \beta_3 \neq 0$, berarti secara parsial lapangan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk. Cabang Depok.

4. Hipotesis 4

$H_0 : \beta_4 = 0$, berarti secara parsial kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk. Cabang Depok.

$H_1 : \beta_4 \neq 0$, berarti secara parsial kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk. Cabang Depok.

