

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Motivasi

2.1.1.1. Pengertian Motivasi

Beberapa para ahli menjelaskan beberapa pengertian motivasi, sebagai berikut:

Menurut Syamsiah (2017:12) motivasi berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Aulia (2019:11) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah semangat yang muncul pada dalam diri seorang manusia yang mengarahkan dan menggerakkan perilaku.

Motivasi menurut Kaengke (2018:343) adalah suatu tindakan untuk memenuhi orang lain berperilaku (*to behave*) secara teratur. Motivasi merupakan tugas bagi manajer untuk mempengaruhi orang lain (karyawan) dalam suatu perusahaan. motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Unsur upaya merupakan intensitas. Bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba sekuat kemampuan untuk mencapai tujuannya.

2.1.1.2. Jenis-jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi menurut Hasibuan (2017:150) sebagai berikut:

1. Motivasi Positif adalah manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar.

Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif adalah manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu Panjang dapat berakibat kurang baik.

2.1.1.3. Indikator Motivasi

Afandi (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi sebagai berikut:

1. Balas jasa
Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.
2. Kondisi kerja
Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja disalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.
3. Fasilitas kerja
Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.
4. Prestasi kerja
Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.
5. Pengakuan dari atasan
Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.
6. Pekerjaan itu sendiri
Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

2.1.1.4. Tujuan Motivasi

Menurut Syamsiah (2017:20) Tujuan motivasi adalah:

1. Meningkatkan moral dan kepuasak kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

2.1.1.5. Faktor – faktor mempengaruhi Motivasi Kerja

Syamsiah (2017:16) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan berasal dari 2 faktor, yaitu internal dan faktor eksternal.

1. Faktor internal.
Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri seorang karyawan. Faktor internal terdiri dari persepsi mengenai diri sendiri, harga diri, prestasi, harapan, kebutuhan, pembawaan individu, tingkat pendidikan, dan pengalaman masa lalu.
2. Faktor eksternal.
Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri karyawan. Faktor ini terdiri dari lingkungan kerja, pemimpin dan gaya kepemimpinannya, tuntutan perkembangan organisasi, dan dorongan atasan.

2.1.1.6. Teori – Teori Motivasi

1. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow
Teori motivasi Abraham Maslow menurut Mangkunegara (2017:94) membagi kebutuhan manusia dalam lima tingkat, yaitu:
 - a) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut juga sebagai kebutuhan yang paling besar.

- b) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- c) Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- d) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
- e) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2. Teori David McClelland

Teori McClelland menurut Mangkunegara (2017:325) mengatakan 3 poin, yaitu:

- a) Motivasi berprestasi Motivasi berprestasi tercermin pada orientasinya dalam mencapai tujuan organisasi. Seseorang yang mempunyai motivasi berprestasi, akan menyukai pekerjaan yang menantang.
- b) Motivasi berkuasa Orang-orang yang memiliki kebutuhan yang tinggi untuk berkuasa akan menaruh perhatian besar untuk dapat mempengaruhi dan mengendalikan orang lain dalam organisasi.
- c) Motivasi berafiliasi Motivasi berafiliasi tercermin pada keinginan seseorang untuk menciptakan, memelihara dan menghubungkan suasana kebatinan dan perasaan yang saling menyenangkan antar sesama manusia dalam organisasi.

2.1.2. Kompensasi

2.1.2.1. Pengertian Kompensasi

Beberapa para ahli menjelaskan beberapa pengertian kompensasi, yaitu:

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian

kompensasi juga dapat mencerminkan status, jabatan atau posisi, dan juga masa pengabdian dari seorang pegawai perusahaan tersebut.

Sutrisno (2017:180) menyatakan, kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi kinerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja.

Sedangkan Panggabean (2017:181) mengemukakan, kompensasi dapat didefinisikan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kebijakan aturan pemberian kompensasi oleh tiap-tiap perusahaan relatif sama. Hanya yang membedakan banyaknya jenis kompensasi yang diberikan serta besarnya penentuan kompensasi untuk tiap jenis kompensasinya. Dasar penentuan jenis dan besarnya kompensasi yang diterima dilakukan dengan berbagai pertimbangan, misalnya pendidikan, jabatan, kinerja atau lamanya bekerja.

2.1.2.2. Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Cahyaningtyas (2019) ada tiga jenis kompensasi yang Lazim diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya, yaitu:

1. **Kompensasi Finansial Langsung**

Kompensasi jenis ini bisa dilihat dari cara pembayaran yang dilakukan oleh perusahaan kepada pegawainya secara langsung dalam bentuk uang dan bukan benda atau fasilitas lainnya.

2. **Kompensasi Finansial Tidak Langsung**

Kompensasi ini berwujud uang yang juga dikeluarkan oleh perusahaan untuk pegawainya sebagai balas jasa. Namun, tidak dibayarkan secara langsung dari perusahaan ke pegawainya, melainkan melalui pihak ketiga.

3. **Kompensasi Non-Finansial**

Kompensasi dalam hal ini tidak berbentuk uang. Namun, tetap memiliki nilai positif untuk pegawai.

2.1.2.3. Tujuan dan Asas Kompensasi

Tujuan kompensasi menurut Hasibuan (2017:121) adalah:

1. Ikatan kerjasama dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan harus membayar kompensasi.
2. Kepuasan kerja Karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi.
3. Pengadaan efektif Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan lebih mudah.
4. Motivasi Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.
5. Stabilitas karyawan Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensunya yang kompetitif maka stabilitasnya karyawan lebih terjamin karena turnover yang relatif kecil.
6. Disiplin Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik.
7. Pengaruh serikat buruh Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaannya.
8. Pengaruh buruh Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindari.

2.1.2.4. Indikator Kompensasi Indikator

Hasibuan (2017:86) mengemukakan secara umum indikator kompensasi, yaitu:

1. Gaji

Merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.

2. Upah
Merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja.
3. Insentif
Merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
4. Tunjangan
Merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.
5. Fasilitas
Merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi

2.1.2.5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Menurut Hasibuan (2018:105) faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi adalah:

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja
Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar
2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan
Apabila kemampuan dan kesiediaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.
3. Serikat Buruh atau Organisasi Karyawan
Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5. Peraturan Pemerintah, Undang-Undang dan Keppres

Pemerintah menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6. Biaya Hidup

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil.

7. Posisi Jabatan

Karyawan Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

2.1.3. Lingkungan Kerja

2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Sedangkan Menurut Sukanto dan Indryo (2018:151) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan

tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

2.1.3.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:66) secara umum lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis:

1. Faktor Lingkungan Fisik. Afandi (2018:66) menyatakan bahwa faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang meliputi:
 - a. Rencana ruang kerja, meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.
 - b. Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan produser kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai.
 - c. Kondisi lingkungan kerja, penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sanga mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.
 - d. Tingkat visual priacy dan acoustical privacy, dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat member privasi bagi pegawainya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan acoustical privasi berhubungan dengan pendengaran.
2. Faktor Lingkungan Psikis. Afandi (2018:67) menyatakan bahwa faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

- a. Pekerjaan yang berlebihan, Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap pegawai, sehingga hasil yang di dapat kurang maksimal.
- b. Sistem pengawasan yang buruk, Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.
- c. Frustrasi, Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi pegawai.
- d. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk, Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin organisasi.
- e. Perselisihan antara pribadi dan kelompok, hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negative yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja, diantaranya: persaingan, masala status dan perbedaan antara individu

2.1.3.3. Indikator Lingkungan kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018:70) sebagai berikut:

1. Pencahayaan

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

2. Warna

Merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka

dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

3. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

4. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

2.1.3.4. Manfaat Lingkungan kerja

Manfaat lingkungan kerja menurut Afandi (2018) adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas kerja meningkat. sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotifasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

2.1.3.5. Aspek-Aspek Lingkungan kerja

Menurut Afandi (2018:69) Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentukan lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut:

1. Pelayanan kerja, merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap organisasi terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari organisasi akan membuat pegawai lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan perkejaannya, serta dapat terus menjaga nama baik organisasi melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan pegawai meliputi beberapa hal yakni, pelayanan makan dan minum, pelayanan kesehatan, pelayanan kecil/kamar mandi ditempat kerja.

2. Kondisi kerja, kondisi kerja pegawai sebaiknya diusahakan oleh manajemen organisasi sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk pegawainya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja pegawai.
3. Hubungan pegawai, hubungan pegawai akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antara sesama pegawai dalam bekerja, ketidakserasian hubungan antara pegawai dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

2.1.4. Kepuasan Kerja

2.1.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Badeni (2017:43) Kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negatif, puas atau tidak puas. Menciptakan kepuasan kerja dapat menimbulkan sikap positif pegawai terhadap tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Menurut Afandi (2018:74) Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Sedangkan Handoko dalam Sutrisno (2017:75) menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi diKepuasan kerjanya. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif,

dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

2.1.4.2. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Menurut Glimer dalam Sutrisno (2017:77-78) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja.
2. Keamanan kerja. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan karyawan selama bekerja.
3. Gaji. Lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
4. Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini menentukan kepuasan kerja karyawan.
5. Pengawasan. Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over.
6. Faktor intrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
7. Kondisi kerja. Termasuk di sini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat paker.
8. Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.
9. Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10. Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

2.1.4.3. Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mengungkapkan apa yang membuat Sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Wibowo (2017:416) menyatakan sebagai berikut:

1. *Two-Factor Theory*

Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Pada umumnya orang mengharapkan bahwa faktor tertentu memberikan kepuasan apabila tersedia dan menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak ada. Pada teori ini, ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan seperti: kondisi kerjapengupahan, keamanan, kualitas, pengawasan, dan hubungan dengan orang lain. Sebaliknya, kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya, seperti: sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi, dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi, dinamakan motivator.

2. *Value Theory*

Menurut konsep ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti yang diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. *Value theory* memfokuskan pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, maka semakin rendah kepuasan orang. Implikasi teori ini mengundang perhatian pada aspek pekerjaan yang perlu diubah untuk mendapatkan kepuasan kerja.

Secara khusus teori ini menganjurkan bahwa aspek tersebut tidak harus sama yang berlaku untuk semua orang, tetapi mungkin aspek nilai dari pekerjaan tentang orang-orang yang merasakan adanya pertentangan serius. Dengan menekankan pada nilai-nilai, teori ini menganjurkan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor. Oleh karena itu, cara yang efektif untuk memuaskan pekerjaan adalah dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa teori kepuasan kerja terdiri dari 2 (dua), yaitu: *Two Factor Theory* dan *Value Theory*.

2.1.4.4. Indikator-indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:82) Indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

4. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5. Rekan kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.1.4.5. Pengaruh Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:79) kepuasan kerja memiliki pengaruh sebagai berikut:

1. Terhadap produktifitas

Produktifitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa apa yang telah dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang mereka terima yaitu adil dan wajar serta diasosiasikan dengan performa kerja yang unggul.

2. Ketidakhadiran

Ketidakhadiran sifatnya lebih spontan dan kurang mencerminkan ketidakpuasan.

3. Keluarnya pekerja

Berhenti atau keluarnya karyawan dari pekerjaannya mempunyai akibat ekonomis yang besar, maka besar kemungkinan behubungan dengan ketidakpuasan kerja.

4. Respon terhadap ketidakpuasan kerja

- a. Keluar (Exit) yaitu meninggalkan pekerjaan termasuk mencari pekerjaan lain.
- b. Menyuarakan (Voice) yaitu memberikan saran dan perbaikan dan mendiskusikan
- c. masalah dengan atasan untuk memperbaiki kondisi.
- d. Mengabaikan (Neglect) yaitu sikap dengan membiarkan keadaan menjadi lebih
- e. buruk seperti sering absen atau semakin sering membuat kesalahan.
- f. Kesetiaan (loyalty) yaitu menunggu secara pasif sama kondisi menjadi lebih baik termasuk membela perusahaan terhadap kritik dari luar.

2.1.4.6. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Karyawan punya peran vital dalam kesejahteraan perusahaan. Bila karyawan merasa nyaman dengan lingkungan dan memiliki kepuasan kerja yang cukup tinggi dalam suatu perusahaan, pasti dapat menghasilkan produktivitas yang maksimal. Ada beberapa hal yang mempengaruhi kadar kepuasan kinerja karyawan. Berikut di antaranya:

1. Job Description Sesuai dengan Kompetensi

Dalam perusahaan, tentu terdapat para karyawan dengan berbagai kompetensi. Agar para pegawai puas dan senang bekerja, sebaiknya perusahaan memberikan klasifikasi job description sesuai dengan masing-masing kompetensi pekerja. Dengan demikian, karyawan akan merasa seluruh kemampuannya berguna untuk dalam dunia kerja. Alhasil, tingkat kepuasan kerja pun kian meningkat di kalangan para pegawai perusahaan.

2. Upah

Upah merupakan salah satu hal vital yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Bila seorang pekerja telah mengerahkan segala kemampuan terbaik yang dimiliki, tetapi tidak memperoleh upah yang setimpal. Maka, bukan tidak mungkin karyawan akan hengkang dari perusahaan. Untuk mengatasi masalah demikian, ada baiknya perusahaan memberikan upah yang sesuai dengan kewajiban serta tanggung jawab pekerja. Melalui hal ini, kadar loyalitas karyawan pun bakal tumbuh.

3. Lingkungan Kerja yang Kolaboratif

Lingkungan kerja dalam perusahaan punya pengaruh yang kuat dalam menunjang produktivitas karyawan. Bila suasana kerja tidak nyaman, karyawan pun tak mampu produktif. Jika hal ini terus terjadi secara terus-menerus. Kepuasan kinerja para pegawai perusahaan bakal menurun.

4. Tantangan Baru

Melakukan pekerjaan yang sama dan monoton setiap hari lambat laun akan mendatangkan rasa bosan dalam diri karyawan. Untuk mengatasinya, manajemen organisasi dapat menerapkan sistem rotasi jabatan atau divisi dalam beberapa periode tertentu. Melalui hal ini, para pegawai akan memperoleh pengalaman dan ilmu baru dalam bekerja.

5. Jenjang Karier

Setiap pegawai tentu memiliki harapan untuk memperoleh peningkatan jenjang karier. Oleh karena itu, manajemen dapat memberi kesempatan kenaikan jabatan untuk karyawan potensial. Melalui tindakan ini, perusahaan dapat menjaga kepuasan emosional karyawan terbaiknya.

6. Kepuasan kerja karyawan berkaitan erat dengan cara pengelolaan karyawan dalam perusahaan. Dalam hal ini, HRD selaku divisi yang bertanggung jawab untuk mengelola karyawan pun memainkan peranan yang sangat besar. Mengelola karyawan dengan segala kerumitannya tidaklah mudah. Terlebih jika perusahaan punya karyawan dengan jumlah yang amat besar. Belum lagi segala informasi karyawan yang menumpuk dan sulit dikelola dengan baik

2.2. Review Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan bagi penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya dan mengembangkan teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya dan mengembangkan bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

Penelitian Irawati, Sudarno, dan Komardi (2021) bertujuan untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru SMP Negeri Pekanbaru. Penelitian ini mengambil sampel 114 orang guru pada 5 sekolah SMP Negeri Pekanbaru. Teknik penetapan sampel adalah dengan purposive sampling. Data dikumpulkan dengan angket dan dianalisis dengan analisis PLS. Variabel yang digunakan adalah motivasi kerja, komitmen organisasi, budaya organisasi sebagai variabel eksogen (X) dan kepuasan kerja dan kinerja guru sebagai variabel endogen (Y). Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru. Komitmen organisasi memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja guru. Budaya organisasi memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru. Kepuasan kerja memberikan pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil uji koefisiensi determinasi (R^2) tersebut menunjukkan bahwa nilai R Square variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,683. Hal

ini berarti variabel Motivasi Kerja, Komitmen Sekolah dan Budaya Sekolah berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja sebesar 68,3%, sedangkan sisanya sebesar 31,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini sedangkan nilai R Square variabel Kinerja Guru sebesar 0,121. Hal ini berarti variabel Motivasi Kerja, Komitmen Sekolah, Budaya Sekolah dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru hanya sebesar 12,1%, sedangkan sebesar 87,9% dijelaskan oleh model lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

Penelitian Anandita, Saropah, dan Mahendri (2021) bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja di SMP Islam Mbah Bolong Jombang. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai informasi dan masukan bagi kepala sekolah dan guru, serta pihak terkait, serta masyarakat luas pada umumnya mengenai pentingnya lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 35 responden. Teknik pengujian instrumen dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas, sedangkan teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda serta uji T dan uji hipotesis F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di SMP Islam Mbah Bolong Jombang 2) Motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja di SMP Islam Mbah Bolong Jombang. 3) lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja di SMP Islam Mbah Bolong Jombang.

Penelitian Putra, Ernila, Komardi, dan Suyono (2019). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru di SMKN 4 Pekanbaru. Tehnik pengumpulan data adalah dengan menyebarkan kuesioner, melakukan observasi, wawancara dan mengumpulkan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah guru di SMKN 4 Pekanbaru dengan 92 orang jumlah peserta. Dengan tehnik analisis data menggunakan Structural Equation Modeling dengan bantuan software SMART PLS, hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya

kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap guru kinerja, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Penelitian Kuswoyo, Komara, dan Junaedi (2019) bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru pada Sekolah Dasar di Kecamatan Rimba Melintang. Penelitian ini dipilih karena adanya fenomena dan masalah yang terkait dengan kepuasan kerja dan kinerja guru SD di Kecamatan Rimba Melintang. Hal ini tentu saja berhubungan dengan banyak faktor, akan tetapi penulis mempunyai dugaan sementara faktor gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi yang baik akan mempengaruhi dan meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja guru. Metode yang digunakan dalam pengambilan data penelitian ini adalah kuesioner. Dari 219 kuesioner yang disebar, jumlah kuesioner yang kembali dan layak untuk diolah sebesar 190 kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan uji kelayakan angket yang telah diuji cobakan terlebih dahulu dengan uji validitas, uji reliabilitas dan analisis persamaan structural. Hasil dari penelitian ini adalah: (1) Gaya Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan kerja, (3) Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, (4) Gaya Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, (5) Budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, (6) Motivasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, (7) kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Penelitian Rasyid dan Tanjung (2020) bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dengan variabel

terikat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara simultan kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian Megawati (2021) dilakukan dengan tujuan untuk menguji dan menganalisis Budaya, Motivasi, Kemampuan Terhadap Kepuasan Kerja Guru. Penelitian ini dilakukan pada SMP-SMP Negeri di kota Makassar yang terdiri dari 22 SMPN mulai dari SMPN 1 sampai dengan SMPN 22 Makassar. Populasi penelitian ini adalah guru SMPN di kota Makassar Sampel sebanyak 120 responden. Data dianalisis menggunakan Structural Equation Model. Hasil penelitian menemukan bahwa: 1. Budaya mempunyai pengaruh langsung positif signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Ini menunjukkan bahwa pengaruh budaya terhadap kepuasan guru tidak bisa dibuktikan secara empiris 2. Motivasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, ini menunjukkan bahwa motivasi dapat secara langsung mendorong peningkatan kepuasan kerja guru. 3. Kemampuan mempunyai pengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan guru, ini menunjukkan bahwa kemampuan tidak secara langsung mendorong peningkatan kepuasan kerja guru. 4. Budaya berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja, ini menunjukkan bahwa budaya tidak secara langsung mendorong peningkatan kinerja guru. 5. Motivasi mempunyai pengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja, ini menunjukkan bahwa motivasi tidak secara langsung mendorong peningkatan kinerja guru. 6. Kemampuan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja, ini menunjukkan bahwa kemampuan dapat secara langsung meningkatkan kinerja guru. 7. Kepuasan guru berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, ini menunjukkan bahwa kepuasan terhadap kinerja secara langsung mendorong peningkatan kinerja.

Penelitian Putra, Nyoto, Suyono, dan Wulandari (2019). Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi, pelatihan, budaya organisasi, komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru di SMK Negeri Kota Pekanbaru. Teknik pengumpulan data dengan cara penyebaran angket dan

data guru. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMK Negeri Kota Pekanbaru dengan jumlah sampel 206 orang. Teknik analisis data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM). Hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan dan kinerja guru, pelatihan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru, komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

Penelitian Hasanah, Yudana, dan Dantes (2020) bertujuan untuk mengetahui kontribusi Kepemimpinan Pelayanan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Supervisi Klinis dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja guru di SMA Negeri 1 Kuta. Sampel sebanyak 46 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner. Dengan hasil: Pertama, terdapat kontribusi yang signifikan antara Kepemimpinan Pelayan Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru, koefisien korelasi 0,837 dan kontribusinya sebesar 70,00%. Kedua, terdapat kontribusi yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru, dengan koefisien korelasi 0,805 dan kontribusinya sebesar 64,80%. Ketiga, terdapat kontribusi yang signifikan antara Supervisi Klinis terhadap Kepuasan Kerja Guru dengan koefisien korelasi 0,619 dan kontribusinya sebesar 38,40%. Keempat, terdapat kontribusi yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru dengan koefisien korelasi 0,891 dan kontribusinya sebesar 79,40%. Kelima, secara bersama-sama, terdapat kontribusi yang signifikan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Supervisi klinis, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru dengan koefisien 0,915 dan kontribusinya sebesar 83,60% terhadap Kepuasan Kerja Guru.

Penelitian Putrayana, Agung, dan Sunu (2018) bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah, manajemen mutu, lingkungan kerja dan komitmen kerja terhadap kepuasan kerja Di SMA Negeri 1 Mengwi secara terpisah maupun simultan. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru Di SMA Negeri 1 Mengwi dengan jumlah sampel sebanyak 70 jumlah guru. Penelitian ini menggunakan rancangan *ex-post facto*. Data dikumpulkan dengan kuesioner dan lembar observasi. Data dianalisis dengan regresi, korelasi dan analisis

determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Terdapat determinasi yang signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja dengan sumbangan efektif sebesar 17,20%, (2) Terdapat determinasi yang signifikan antara manajemen mutu terhadap kepuasan kerja dengan sumbangan efektif sebesar 31,70%, (3) Terdapat determinasi yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan sumbangan efektif sebesar 11,70%, (4) Terdapat determinasi yang signifikan antara komitmen kerja terhadap kepuasan kerja dengan sumbangan efektif sebesar 16,50%, dan (5) Terdapat determinasi yang signifikan secara bersama-sama gaya kepemimpinan kepala sekolah, manajemen mutu, lingkungan kerja, dan komitmen kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 76,90%. Dengan demikian keempat variabel di atas dapat dijadikan prediktor kecenderungan tingkat kepuasan kerja guru di SMA Negeri 1 Mengwi.

Penelitian Rosalia dan Mintarti, (2020). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi, kepuasan kerja, variabel terhadap kinerja pegawai, dan pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai SMK Medika Samarinda. Desain penelitian ini adalah explanatory research. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah metode survei. Populasi penelitian ini adalah 52 karyawan. Dalam sampel yang diambil penulis menggunakan metode sensus, karena jumlah subjek yang sempit dan penulis menggunakan jumlah pegawai sebanyak 52 orang sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan pendekatan Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) untuk menganalisis data. Hasil penelitian faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan adalah sebagai berikut: 1) kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja, 2) motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, 3) kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, 4) motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, 5) kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk pengaruh tidak langsung, hasil kompensasi tidak berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui

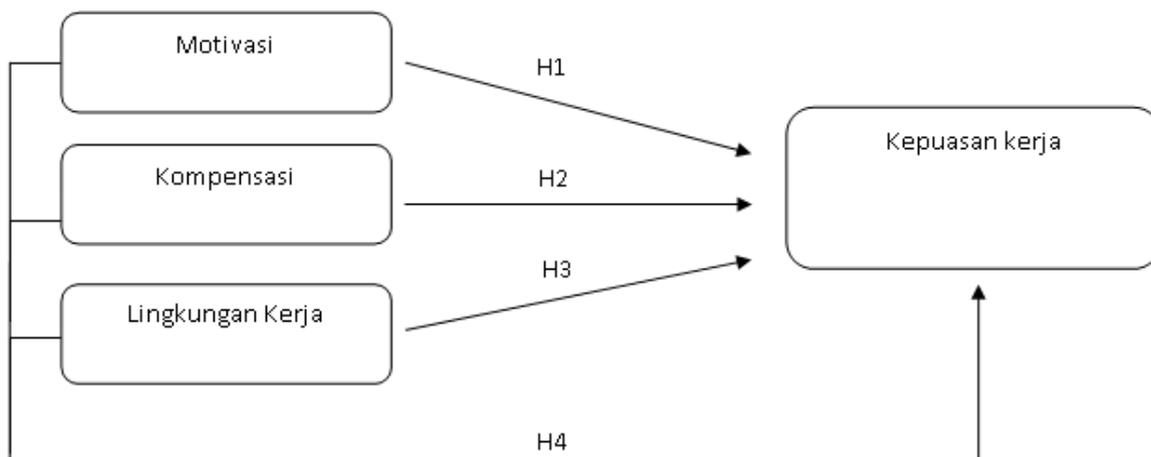
kepuasan kerja sebagai variabel intervening. SMK Medika Samarinda dalam hal peningkatan kepuasan kerja dan kinerja pegawai perlu memperhatikan variabel-variabel yang diteliti dalam aktivitas kerja di sekolah, berdasarkan penelitian hanya kepuasan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan SMK Medika Samarinda dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja.

Penelitian Permana, Aima, dan Ariyanto (2019) bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja dosen, motivasi terhadap kepuasan kerja dosen, kompetensi terhadap komitmen kerja dosen, motivasi terhadap komitmen kerja dosen, dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja dosen pada Perguruan Tinggi Swasta di Provinsi Banten. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel 330 orang. Sampel diambil dari populasi dosen yang tersebar di beberapa perguruan tinggi swasta di Banten yaitu Kota Serang, Kota Tangerang Selatan, Kota Tangerang, Kabupaten Tangerang, Kabupaten Pandeglang, Kabupaten Lebak, dan Kota Cilegon. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan SEM dengan alat Smart PLS. Hasil penelitian ini adalah kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dosen, motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dosen, kompetensi berpengaruh terhadap komitmen kerja dosen, motivasi tidak berpengaruh terhadap komitmen kerja dosen, dan kepuasan berpengaruh terhadap komitmen kerja dosen.

2.3. Kerangka Konseptual Penelitian

2.3.1. Kerangka Fikir

Mengacu pada hubungan antar variabel penelitian yang sudah dijelaskan, maka dapat disusun suatu kerangka konseptual dalam penelitian ini seperti yang disajikan dalam bentuk paradigma. Paradigma dalam penelitian ini merupakan paradigma tiga variabel independen dan satu variabel dependen yang dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. 1. Kerangka Penelitian

Dalam kerangka konseptual ini dapat dijelaskan tentang pengaruh langsung antar variabel yang diteliti dan hipotesis yang akan terjadi dalam penelitian ini. Di dalam penelitian ini terdapat pengaruh langsung motivasi terhadap kepuasan kerja guru, terdapat pengaruh langsung kompensasi terhadap kepuasan kerja guru dan terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru.

2.3.2. Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan uraian dari kerangka teori diatas, maka dapat dikemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1 Terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada SMPN 232 Jakarta dan SMPN 74 Jakarta.
- H2 Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada SMPN 232 Jakarta dan SMPN 74 Jakarta.
- H3 Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada SMPN 232 Jakarta dan SMPN 74 Jakarta.
- H4 Model regresi yang ada layak sebagai estimator bagi kepuasan kerja pada SMPN 232 Jakarta dan SMPN 74 Jakarta.

2.4. Hubungan Antar Variabel

2.4.1. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:93) motivasi adalah proses pemberian daya pendorong yang mampu merangsang seseorang untuk dapat bekerja dengan sepenuh hati, segala daya dan upaya bahkan seluruh kemampuan serta pengorbanan waktu sehingga tujuan organisasi atau perusahaan secara efisien dan efektif dapat tercapai. Motivasi merupakan penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Parimita *et. al.* (2018:138) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dipenelitiannya juga menunjukkan bahwa jika motivasi kerja meningkat, maka kepuasan kerja juga akan meningkat dan begitupun sebaliknya.

2.4.2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada sekolah. Kompensasi merupakan sebuah komponen penting dalam hubungannya dengan guru, apabila kompensasi yang diberikan oleh sekolah sebanding dengan pekerjaannya maka karyawan tersebut akan merasakan puas dengan hasil yang didapatkan. Semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh guru, maka kan semakin tinggi pula tingkat komitmen guru terhadap sekolah.

Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Santosa (2019) menerangkan bahwa, terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi kepuasan kerja. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan, akan memberikan kepuasan kerja para karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

2.4.3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para pegawai bekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Hasil penelitian Nabawi (2019); Tamali & Munasip (2019); Astuti & Iverizkinawati (2018) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

2.4.4. Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Besarnya balas jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerjanya juga semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan fikiran).

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Kondisi lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para pegawai bekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan. Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan. Hasil penelitian Husni, Musnadi, & Faisal (2018) menyimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja.