

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kepuasan Kerja**

###### **2.1.1.1 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.

###### **2.1.1.2 Manfaat 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 parkir.
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

### **2.1.1.3 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

#### **2.1.1.4 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 peningkatankarir 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.

### **2.1.2. Kompensasi**

#### **2.1.2.1. Pengertian Kompensasi**

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 Pangabeian (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 Jupriyanto dan 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 dihindar

#### **2.1.2.4. Indikator Kompensasi**

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 perusahaan

#### **2.1.2.5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2017:105) 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 Kesediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan 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

wajarkarena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

### 2.1.3. Motivasi

#### 2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Hasibuan (2017:141) Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia untuk mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Sutrisno (2017:55), menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja.

Menurut Mangkunegara (2017:102) seorang pegawai dikatakan memiliki motivasi kerja yang tinggi apabila di dalam dirinya memiliki: (1) *need of achievement* (kebutuhan berprestasi) yaitu kemampuan pegawai, (2) *need of affiliation* (kebutuhan afiliasi) yaitu keinginan pegawai untuk saling bersahabat dan mengenal lebih jauh teman kerja dalam sebuah organisasi pemerintahan, dan (3) *need of power* (kebutuhan kekuasaan) yaitu kebutuhan yang membuat pegawai berperilaku wajar dalam melaksanakan tugasnya serta keinginan untuk menguasai sesuatu.

Berdasarkan pengertian para ahli di atas, dapat diketahui bahwa motivasi merupakan pendorong dari dalam dan dari luar seseorang untuk bergerak mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu mencapai tujuan.

Ada dua jenis motivasi kerja menurut Hasibuan (2017:19) yaitu:

1. Motivasi positif, pemberian hadiah yang bermanfaat untuknya meski tidak besar jika dilihat dari sebuah takaran akan tetapi inspirasi positif terbagi menjadi dua, yaitu:
  - a. *Materiil* insentif, yang merupakan berkah seseorang sebagai uang tunai, barang dagangan dan berkah yang memiliki harga pasar

- b. *Non materiil* insentif, yang merupakan berkah dari seseorang yang tidak sebagai uang tunai atau barang dagangan namun pemenuhan atau kebanggaan hanya rohani saja.
2. Motivasi negatif, yaitu merupakan suatu pemberian skor atau kefatalan untuk menerapkan perintah yang lebih baik lagi pada suatu target yang ditentukan. Adapun motivasi negatif ini menjadi dua yakni:
  - a. Hukuman dengan penghilangan
  - b. Hukuman dengan penerapan

### **2.1.3.2 Tujuan Pemberian Motivasi Kerja**

Hasibuan (2017:146) menyatakan tujuan pemberian motivasi kerja antara lain sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan 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 tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

### **2.1.3.3 Metode-Metode Motivasi**

Ada 2 (dua) metode motivasi yaitu motivasi langsung dan motivasi tidak langsung menurut Hasibuan (2017:9), sebagai berikut:

1. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, dan bintang jasa.

## 2. Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang kelancaran dalam bekerja, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat kerja karyawan, sehingga produktivitas kerja meningkat.

### **2.1.3.4 Bentuk Motivasi**

Dalam praktik, hamper setiap perusahaan menganut caranya sendiri yang kurang lebih tradisional dalam mendesain motivasi. Perbedaan yang terdapat antara satu perusahaan dengan perusahaan lain dalam pemberian motivasi hampir selalu terletak dalam gaya, selera, atau tekanan, dan bukan dalam jenisnya.

Menurut Siswanto (2016:10) bentuk motivasi yang sering dianut oleh perusahaan meliputi empat elemen utama, sebagai berikut:

#### 1. Kompensasi Bentuk Uang

Salah satu bentuk yang paling sering diberikan kepada karyawan adalah berupa kompensasi. Kompensasi sebagai kekuatan untuk memberi motivasi selalu mempunyai reputasi atau nama baik dan memang sudah selayaknya demikian. Sebenarnya pemberian kompensasi bentuk uang sebagai motivasi kerja para karyawan memiliki dua pengaruh perilaku. Keanggotaan adalah pengaruh yang paling luas, yang mempengaruhi karyawan pada semua tingkat pendapatan. Pengaruh yang kedua adalah negatif, dari sudut pandang perusahaan, dan cenderung terbatas hanya pada karyawan yang pendapatannya tidak lebih dari tingkat standar kehidupan yang layak dan cenderung menganggap kompensasi bentuk uang sebagai tidak seimbang.

## 2. Pengarahan dan Pengendalian

Pengarahan dimaksudkan menentukan bagi karyawan mengenai apa yang harus mereka kerjakan dan apa yang tidak mereka kerjakan. Sedangkan pengendalian dimaksudkan menentukan karyawan harus mengerjakan hal-hal yang telah diinstruksikan.

## 3. Penetapan Pola Kerja yang Efektif

Pada umumnya reaksi terhadap kebosanan kerja menimbulkan hambatan yang berarti bagi keluaran produktivitas kerja. Karena manajemen menyadari bahwa masalahnya bersumber pada cara pengaturan pekerjaan, mereka menanggapi dengan berbagai teknik yang efektif dan kurang efektif.

## 4. Kebijakan

Kebijakan dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perasaan karyawan. Dengan kata lain, kebijakan adalah usaha untuk membuat karyawan bahagia.

### **2.1.3.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Faktor-faktor motivasi kerja menurut Maslow (2016:11) mengemukakan hal-hal yang mempengaruhi motivasi, sebagai berikut:

#### 1. Kebutuhan fisiologis (*physiological need*)

Kepuasan kebutuhan fisiologis biasanya dikaitkan dengan uang. Hal ini berarti bahwa orang tidak tertarik pada uang semata, tetapi sebagai alat yang dapat dipakai untuk memuaskan kebutuhan lain. Termasuk kebutuhan fisiologis adalah makan, minum, pakaian, tempat tinggal, dan kesehatan.

#### 2. Kebutuhan keselamatan atau keamanan (*safety or security needs*)

Kebutuhan keselamatan dan keamanan dapat timbul secara sadar atau tidak sadar. Orientasi ketidaksadaran yang kuat kepada keamanan sering dikembangkan sejak masa kanak-kanak. Termasuk kebutuhan ini adalah kebebasan dari intimidasi baik kejadian atau lingkungan.

#### 3. Kebutuhan sosial atau afiliasi (*social or affiliation needs*)

Termasuk kebutuhan ini adalah kebutuhan akan teman, afiliasi, interaksi, dan cinta.

4. Kebutuhan penghargaan atau rekognisi (*esteems or recognition needs*)

Motif utama yang berhubungan dengan kebutuhan penghargaan dan rekognisi, sebagai berikut:

a. Prestise (*prestige*)

Prestise dilukiskan sebagai sekumpulan definisi yang tidak tertulis dari berbagai perbuatan yang diharapkan individu tampil di depan orang lain, yaitu sampai berapa tinggi ia dihargai atau tidak dihargai secara formal atau tidak formal dengan tulus hati.

b. Kekuasaan (*power*)

Kekuasaan yaitu kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar sesuai dengan maksudnya. Kekuasaan ini dapat timbul karena posisi maupun karena kekuasaan yang mempribadi (*personal power*). Seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain karena posisinya dalam organisasi dinamakan kekuasaan posisi. Adapun seseorang yang mengandalkan pengaruhnya dari kekuatan kepribadian dan perilakunya disebut kekuasaan mempribadi. Termasuk kebutuhan penghargaan dan rekognisi adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan penghargaan dari orang lain.

5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*)

Kebutuhan untuk memenangi diri sendiri dengan penggunaan kemampuan maksimum, keterampilan, dan potensi.

### 2.1.3.6 Indikator Motivasi

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

1. Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima karyawan karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi, seperti:

- a. Pemberian hadiah atau *reward*
- b. Promosi jabatan

## 2. Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik, seperti:

- a. Lingkungan kerja yang menyenangkan
- b. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan bersih

## 3. Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan, seperti:

- a. Sarana yang memadai
- b. Prasarana yang memadai

## 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, seperti:

- a. Hasil kerja yang maksimal
- b. Pencapaian tugas yang ditargetkan

## 5. Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah karyawannya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak, seperti:

- a. Pujian atas keberhasilan karyawan
- b. Penilaian prestasi kerja karyawan

## **2.1.4 Lingkungan Kerja**

### **2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan prestasi karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai bisa akan menurunkan prestasi. Lingkungan kerja juga berperan dalam komitmen organisasi, dimana seseorang karyawan tidak akan betah bekerja di lingkungan yang tidak mendukung.

Menurut Pawirusumarto dan Khumaedi (2017:519), lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila karyawan mendapatkan suasana yang aman, nyaman dan sehat agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan secara optimal, cepat dan baik. Menurut Mangkunegara (2017:173) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Menurut Sedarmayanti (2017:69-79) terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah: 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja, 2) Temperatur di tempat kerja, 3) Kelembaban di tempat kerja, 4) Sirkulasi udara di tempat kerja, Kebisingan di tempat kerja, 6) Getaran mekanis di tempat kerja, 7) Bau-bauan di tempat kerja, Tata warna di tempat kerja, 9) Dekorasi atau tata letak, 10) Musik, 11) Keamanan di tempat kerja.

Menurut Afandi (2018:70-79), menyatakan bahwa secara umum lingkungan kerja terbagi menjadi dua (2) yakni, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja

psikis. Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pegawai itu sendiri. Sedangkan lingkungan kerja non fisik/psikis adalah suatu keadaan yang terjadi yang berkenaan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan pimpinan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja dan bawahan.

#### **2.1.4.2 Manfaat Lingkungan Kerja**

Manfaat lingkungan kerja menurut Afandi (2018:12) adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi 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.

#### **2.1.4.3 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dapat dikelompokkan menjadi tiga bentuk yang berbeda tetapi saling terkait. Ini adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja psikologis, dan lingkungan kerja *social Agbozo etc* (2017:11)

##### **1. Lingkungan Kerja Fisik**

Ini adalah lingkungan kerja yang melibatkan bentuk fisik atau bentuk fisik dalam melakukan pekerjaan. Ini termasuk mesin, tata letak kantor, suhu, ventilasi, dan pencahayaan. Ini juga termasuk kebisingan dan tingkat kamar. Penelitian telah menunjukkan bahwa tugas-tugas seperti panas, kebisingan, dan pencahayaan secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi banyak proses mental. Misalnya, kebisingan dapat mengganggu kinerja kognitif pada jenis tugas tertentu.

##### **2. Lingkungan Kerja Psikologis**

Lingkungan kerja psikologis memberikan gambaran yang baik tentang aktivitas psikologis yang dilakukan pekerja selama jam atau posisi kerja. Lingkungan kerja psikologis mencakup deskripsi dan referensi yang baik ke sumber informasi lain seperti stres, perundungan, persyaratan pekerjaan, kerja sama, dan konflik. Stres dan kesejahteraan adalah tema dalam lingkungan kerja psikologis. Pekerja

mempertimbangkan faktor-faktor berikut, tetapi tidak terbatas pada mereka, sifat pekerjaan, upah yang diperoleh, peluang pertumbuhan, dan lain-lain. Faktor-faktor tersebut mempengaruhi kepuasan karyawan dan mempengaruhi kinerja mereka. Sebuah studi menemukan bahwa ketika ada perubahan besar dalam gaji, promosi, dan tunjangan, pekerja merasa puas dan meningkatkan produktivitas.

### 3. Lingkungan Kerja Sosial

Lingkungan kerja sosial berkaitan dengan hubungan di lingkungan kerja. Ini termasuk cara komunikasi, hubungan antara atasan dan bawahan. Ini juga mencakup hubungan antara rekan kerja, orang lain yang bersedia memberikan bantuan dan kerja tim. Untuk mencapai lingkungan kerja yang progresif, orang-orang di semua tingkatan perusahaan harus dihormati dalam operasi. Penghormatan pribadi di tempat kerja termasuk, namun tidak terbatas pada masalah seperti diskriminasi dan pemisahan berdasarkan usia, jenis kelamin, atau latar belakang etnis, pelecehan seksual, dan peran politik individu dalam membentuk hubungan di tempat kerja. Manajer perlu berperan sebagai fasilitator untuk membantu mengatasi hambatan kerja untuk meningkatkan produktivitas.

#### **2.1.4.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Khuzaimah (2017:13) terdapat empat aspek lingkungan kerja non material yang dapat mengukur kepuasan kerja karyawan, yaitu:

1. Struktur kerja, yaitu sejauh mana pekerjaannya memiliki struktur kerja dan organisasi kerja yang baik.
2. Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasa bahwa pekerjaan mereka memahami tanggung jawab mereka dan bertanggung jawab atas tindakan mereka.
3. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasa bahwa pemimpin sering memberi mereka bimbingan, kepercayaan, perhatian, dan rasa hormat.
4. Komunikasi yang lancar, yaitu sejauh mana karyawan merasa baik, komunikasi yang terbuka dan lancar antara rekan kerja dan pimpinan.

#### 2.1.4.5 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Aminudin dan Mahadika (2019:4) yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja yaitu:

##### 1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik, yaitu:

##### a. Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaat bagi karyawan, guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan (cahaya) yang terang tapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas dapat menyebabkan pekerjaan akan melambat. Banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

##### b. Suhu

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh.

##### c. Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi Kesehatan tubuh. Dengan cukup oksigen disekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman disekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

d. Suara Bising

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan untuk para pakar adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Kebisingan dalam jangka panjang dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindari agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

e. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan ditempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja. Pemakaian *air conditioner* (AC) yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

f. Keamanan kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya menjaga keamanan di tempat kerja dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (SATPAM).

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Lingkungan kerja non fisik, diantaranya:

a. Hubungan antar karyawan

Hubungan kerja sesama pegawai maupun dengan pimpinan termasuk dalam indikator lingkungan kerja. Kualitas hubungan antar pegawai yang baik dapat berdampak pada peningkatan produktivitas kerja sekaligus kekompakan dalam internal perusahaan. Penyelenggaraan kegiatan seperti *outbound* perusahaan termasuk salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas hubungan sesama pegawai dan pimpinan dalam perusahaan. Dengan membentuk tim yang solid, perusahaan

bisa fokus pada target yang ingin dicapai bersama-masa.

b. Hubungan dengan atasan

Hubungan atasan dengan karyawannya harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan. Dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

### 2.1.5. Disiplin Kerja

#### 2.1.5.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran jua kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan Rivai dan Pratiwi (2018: 599).

Menurut Sinambela (2017:335) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak.

Terdapat tiga konsep dalam pelaksanaan tindakan disipliner menurut Rivai dan Pratiwi (2018:800) aturan tungku panas (*hot stove rule*), tindakan disiplin progresif (*progressive discipline*) dan tindakan disiplin positif (*positive discipline*).

- a. Aturan tungku panas. Menurut pendekatan ini, tindakan disipliner haruslah memiliki konsekuensi yang analog. Pendekatan ini menyegerakan tindakan disipliner, lalu memberikan peringatan (*warning*) sebelum terjadinya indiscipliner, memberikan hukum yang konsisten dan hukuman tersebut tanpa membedakan siapa yang melanggar atau melakukan tindakan indiscipliner.
- b. Disiplin progresif. Tindakan ini banyak sekali diadaptasi oleh perusahaan di era globalisasi ini. Dalam penerapannya setiap pelaku pelanggaran yang melakukan pengulangan, akan dijatuhkan hukuman semakin berat. Misalkan seorang karyawan pemalsuan jam kehadiran, pertama dia diberikan teguran lisan, jika masih

dilakukan, karyawan tersebut diberikan surat peringatan dan semakin sering dilakukan karyawan itu akan diberikan sanksi dan hukuman yang berat. Dengan kata lain tindakan ini dilakukan bertahap dan masih memberikan kesempatan dalam memperbaiki diri.

- c. Disiplin positif. Dalam konsep disiplin positif percaya bahwa hukuman sering kali hanya membuat mereka takut dan membenci hukuman itu sendiri bahkan nantinya mencari cara agar dapat memalsukan tindakannya. Maka dari itu tindakan disiplin positif mendorong karyawan memantau perilaku mereka sendiri dan mengamati konsekuensi yang nantinya akan mereka tanggung yang diakibatkan dari tindakan mereka sendiri. Dalam disiplin positif sebenarnya memiliki tingkatan-tingkatan seperti disiplin progresif digantikan menjadi konseling-konseling dalam disiplin positif.

#### **2.1.5.2 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2016:9) bentuk disiplin kerja yang baik akan tercermin pada suasana:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

#### **2.1.5.3 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Ganyang (2018:11) banyak faktor yang berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan. Faktor-faktor tersebut adalah:

1. Adanya tujuan yang jelas dari perusahaan  
Tujuan perusahaan menjadi sasaran yang harus dicapai oleh semua anggota perusahaan yang bersangkutan. Kedisiplinan kerja akan merujuk kepada tujuan perusahaan. Dengan demikian agar disiplin kerja karyawan dapat diwujudkan

dengan baik, maka tujuan ini harus disosialisasikan dan dipahami oleh setiap karyawan.

2. Adanya peraturan yang dimiliki perusahaan

Peraturan yang dimiliki perusahaan harus dinyatakan secara konkrit dan tertulis, sehingga lebih mudah disosialisasikan dan dilaksanakan oleh semua karyawan. Peraturan ini juga mencantumkan sanksi yang pasti bagi para pelanggarnya tanpa membedakan satu karyawan dengan karyawan lainnya. Dengan demikian semua karyawan diharapkan akan taat terhadap peraturan yang telah ditetapkan.

3. Perilaku kedisiplinan atasan

Karyawan akan mencontoh sikap dan perilaku dari atasannya. Jika atasan selalu taat terhadap peraturan perusahaan, maka karyawan akan mengikutinya. Sebaliknya jika atasan sering melanggar peraturan misalkan berulang kali datang ke tempat kerja secara terlambat atau pulang dari tempat kerja lebih awal, maka karyawan tidak menutup kemungkinan akan mencari peluang untuk melakukan tindakan sama seperti yang dilakukan atasannya.

4. Adanya perhatian dan pengarahan kepada karyawan

Atasan yang mampu memberikan perhatian secara pribadi kepada setiap karyawan akan menimbulkan kondisi bahwa karyawan merupakan bagian penting dari perusahaan.

5. Adanya pengawasan kepada karyawan

Tugas yang diberikan kepada karyawan perlu mendapatkan pengawasan dari atasan. Hal ini untuk meyakinkan bahwa tugas dilaksanakan secara benar dan tepat waktu. Pengawasan yang dilakukan atasan kepada karyawan baik secara berkala maupun pada waktu yang tidak diinformasikan sebelumnya akan menunjang terwujudnya kedisiplinan kerja setiap karyawan.

6. Adanya *reward* dan *punishment*

*Reward* merupakan balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang berhasil melaksanakan tugas dengan penuh kedisiplinan. *Punishment* merupakan sanksi yang diberikan kepada karyawan yang melanggar peraturan disiplin kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

7. Besar kecilnya kompensasi

Akan bekerja dengan disiplin jika kompensasi yang diterima sebagai balasan jasa

atas hasil kerjanya dinilai memadai atau layak. Sebaliknya jika karyawan menilai kompensasi yang diterimanya kurang layak akan memicu mereka untuk bersikap dan berperilaku yang melanggar peraturan kedisiplinan di perusahaan.

#### **2.1.5.4 Tujuan Disiplin Kerja**

Menurut Supomo dan Nurhayati (2018:14) menjelaskan bahwa tujuan umum melakukan pembinaan disiplin kerja yaitu agar kelangsungan hidup perusahaan sesuai dengan tujuan yang direncanakan organisasi. Sementara itu, tujuan khusus yang direncanakan dari pembinaan disiplin kerja, antara lain:

1. Agar tenaga kerja menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku.
2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
4. Dapat bertindak berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku pada perusahaan.
5. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

#### **2.1.5.5 Indikator Disiplin Kerja**

Mutiah (2018:8) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan suatu organisasi, diantaranya:

1. Disiplin pada waktu kerja
  - a. Kehadiran
  - b. Jam kerja
2. Disiplin pada perilaku kerja
  - a. Sikap dan etika kerja
  - b. Tanggung jawab pada pekerjaan
3. Disiplin pada peraturan
  - a. Kepatuhan pada standar waktu penyelesaian kerja
  - b. Kepatuhan pada peraturan dan tata tertib

## 2.2 Review Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi acuan penulis dalam melakukan penelitian, sehingga peneliti mengemukakan beberapa hasil penelitian terdahulu dari beberapa jurnal nasional dan internasional yang memiliki variabel-variabel yang berkaitan dengan variabel penelitian yang sedang peneliti lakukan untuk sebagai bahan pembandingan. Beberapa hasil dari penelitian terdahulu yang terkait adalah sebagai berikut:

Penelitian pertama adalah penelitian yang dilakukan oleh Rahayu dan Riana (2017) dalam jurnal E-Jurnal Manajemen Unud dengan judul “Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Keinginan Keluar pada Hotel Amaris Legian”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan keinginan keluar. Penelitian ini dilakukan di hotel Amaris Legian dengan menggunakan sampel jenuh yaitu 46 orang karyawan. Data dikumpulkan dengan melakukan wawancara dan penyebaran kuesioner. Selanjutnya data yang telah terkumpul dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis Partial Least Square. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian kedua adalah penelitian yang dilakukan oleh Veriyani dan Prasetio (2018) dalam Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi), dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi Produksi PT. Soljer Abadi”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian kali ini dilakukan di PT. Soljer Abadi yang berlokasi di Kota Majalaya, dengan total responden yang berjumlah 102 responden yang merupakan karyawan pada Divisi Produksi pada bagian operator. Metode sampling yang digunakan selama penelitian adalah nonprobability sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner secara manual dengan total 38 butir pernyataan kepada responden yaitu karyawan PT. Soljer Abadi Divisi Produksi Bagian Operator. Skala pengukuran yang digunakan pada penelitian ini menggunakan Skala Likert. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana dan analisis deskriptif untuk menjelaskan hasil penelitian yang

diperoleh. Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh secara signifikan positif terhadap kepuasan kerja yang artinya, kompensasi yang diberikan oleh PT. Soljer Abadi sudah baik dan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pimpinan perusahaan dalam mengelola kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan pada PT. Soljer Abadi memiliki tingkat loyalitas yang tinggi pada perusahaan dan dapat selalu mendukung operasional perusahaan.

Penelitian ketiga yang dilakukan oleh Hasanuddin dan Rustini (2020) dalam *Journal of Sustainable Business Hub.*, dengan judul “Pengaruh kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Dwi Mitra Mandiri Solusindo Makassar”. Pengaruh Kepemimpinan dan motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Dwi Mitra Mandiri Solusindo Makassar. Tujuan penelitian ini antara lain: Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Dwi Mitra Mandiri Solusindo Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Faktor kepemimpinan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di kantor PT. Dwi Mitra Mandiri Solusindo Makassar, kepemimpinan yang ditunjukkan oleh pimpinan PT. Dwi Mitra Mandiri Solusindo Makassar dalam menciptakan ruang komunikasi yang harmonis, mendengar masukan dari bawahan, sikap kerja sama dengan bawahan ternyata memberikan kontribusi positif terhadap penciptaan kepuasan kerja karyawan di lingkungan tersebut. Faktor motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Dwi Mitra Mandiri Solusindo Makassar meskipun tingkat signifikannya cukup rendah. Suasana yang nyaman, rasa persaudaraan dan dukungan fasilitas kantor yang memadai, sarana dan prasarana yang mendukung menyebabkan pegawai PT. Dwi Mitra Mandiri Solusindo Makassar senantiasa merasa nyaman untuk masuk kerja dan menunjukkan produktifitas yang tinggi. Dengan demikian pimpinan PT. Dwi Mitra Mandiri Solusindo Makassar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan berusaha meningkatkan atau memperbaiki kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan. 1. Penelitian ini untuk menguji dan mengetahui apakah ada Hubungan kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Dwi Mitra Mandiri Solousindo Makassar dan terjalin dengan baik, serta bagaimana hubungan motivasi kerja dengan kepuasan

kerja karyawan pada PT. Dwi Mitra Mandiri Solousindo Makassar dan antara kepemimpinan dengan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Dwi Mitra Mandiri Solousindo Makassar mana yang paling dominan pengaruhnya. 2. Jenis penelitian yang digunakan adalah Kuantitatif yang berdasarkan data teori dan dibuktikan dengan penelitian langsung kelapangan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan kepemimpinan dengan motivasi kerja pada PT. Dwi Mitra Mandiri Solousindo Makassar serta antara motivasi kerja dengan kepuasan kerjanya juga terjalin dengan baik.

Penelitian keempat yang dilakukan oleh Tarigan (2018) dalam *Journal of Management Science (JMAS)*., dengan judul *“The Effect Of Compensation And Leadership On Employee Satisfaction In PT. Rotella Persada Mandiri 1 Perbaungan”*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Rotella Persada Mandiri 1 Perbaungan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Rotella Persada Mandiri 1 Perbaungan yang berjumlah 55 orang. Penelitian ini menggunakan alat bantu computer untuk program SPSS versi 23.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1. Secara parsial variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja dan variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pada PT. Rotella Persada Mandiri 1 Perbaungan, 2. Bersamaan dengan itu variabel kompensasi dan variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Rotella Persada Mandiri 1 Perbaungan. Artinya faktor kompensasi dan kepemimpinan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Rotella Persada Mandiri 1 Perbaungan.

Penelitian kelima dilakukan oleh Singhvi (2018) dalam jurnal *International Academic Journal of Organizational Behavior and Human Resource Management*, Gidc Rajju Shroff Rofel Institute of Management Studies, Vapi-Gujarat, dengan judul *“Compensation and Its Impact on Motivation Employee’s Satisfaction and Employee’s Performance”*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan kepuasan dan kinerja karyawan. Model ini mencakup empat faktor; Keadilan Pembayaran, prosedur yang dirancang organisasi, penyelia dan pembayaran berbasis kinerja. Juga model Herzberg dan

Kitchener telah digunakan untuk mengukur motivasi karyawan. Penelitian ini menguji pengaruh kompensasi, Motivasi, kepuasan karyawan. Saya telah menggunakan teknik kuantitatif korelasi, regresi. Kompensasi memiliki hubungan yang signifikan dengan Motivasi, kepuasan karyawan, dan kinerja Karyawan. Kurangnya kepuasan karyawan di pekerjaan dapat menyebabkan atau membatasi kinerja karyawan. Motivasi memiliki dampak positif pada kinerja karyawan yang dibuktikan dengan survei di BANSWARA dan melalui metode regresi. Ada banyak faktor yang memotivasi karyawan untuk melakukan; kompensasi dapat membantu meningkatkan motivasi, motivasi membantu meningkatkan kepuasan kerja dan kepuasan kerja dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Untuk menyimpulkan, Kompensasi adalah topik yang luas dan berbeda untuk setiap karyawan, sehingga setiap pembayaran kompensasi memuaskan setiap karyawan secara berbeda. Motivasi juga tergantung pada perilaku manusia dan banyak faktor lain yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini. Perusahaan juga harus fokus pada berbagai faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan

Penelitian keenam dilakukan oleh Mubaroqahl dan Yusuf (2020) dalam jurnal FEB Universitas MUL dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerjaterhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima. Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Instrumen penelitian yang digunakan yaitu kuesioner dengan skala likert. Populasi yang digunakan yaitu seluruh pegawai Dinas Pertanian Kota Bima sebanyak 122 orang pegawai dengan sampel penelitian yaitu seluruh ASN (Aparatur Sipil Negara) Dinas Pertanian Kota Bima sebanyak 52 orang pegawai dengan sampling yang digunakan yaitu purposive sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu (1) observasi, (2) kuesioner, (3) wawancara dan (4) studi pustaka. Teknik analisa data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, regresi sederhana, korelasi sederhana, uji determinasi dan uji t (uji t dua pihak). Berdasarkan hasil penelitian maka dapat di ambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima.

Penelitian ketujuh dilakukan Mabaso (2017) dalam jurnal Vaal University of Technology, dengan judul “*Impact of Compensation and Benefits on Job*

*Satisfaction*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki dampak kompensasi, manfaat pada kepuasan kerja di antara staf akademik di lembaga pendidikan tinggi dalam konteks Afrika Selatan. Ada kekurangan pada penelitian yang menyelidiki secara khusus hubungan antara kompensasi, tunjangan dan kepuasan kerja dalam lembaga pendidikan tinggi secara nasional. Bahan dan Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif untuk menyelidiki pengaruh imbalan terhadap daya tarik dan retensi bakat. Sebuah pendekatan penghasil hipotesis eksplanatori digunakan dan desain survei digunakan untuk mengumpulkan data melalui kuesioner semi-terstruktur. Sampel dari 279 staf akademik, yang merupakan total populasi peserta dipilih untuk penelitian ini.

Penelitian kedelapan dilakukan oleh Riyanto dan Endri (2021) dalam jurnal Consulting Publishing Company “Business Perspectives” dengan judul “”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Perkembangan teknologi merupakan hal yang harus diikuti oleh perusahaan untuk mencapainya keunggulan kompetitif untuk meningkatkan kinerja. Untuk mencapai dan meningkatkan kinerja, perusahaan membutuhkan keterlibatan karyawan yang aktif dengan mendorong motivasi dan memenuhi kepuasan kerja mereka. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dengan employee engagement sebagai variabel mediasi. Sampel penelitian adalah perusahaan Teknologi Informasi (TI) yang berada di perkotaan Jakarta dan Bandung, Indonesia. Responden penelitian adalah pengembang sistem yang menangani aktivitas pengembangan sistem untuk suatu proyek atau bagian dari proyek yang sedang berjalan. Oleh menggunakan teknik convenience sampling 103 tanggapan diperoleh dari pengembang TI. Metode analisis model penelitian menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan Perangkat lunak SMART PLS Ver 3.0. Temuan empiris membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan TI, sedangkan kepuasan kerja bersifat independen. Keterikatan karyawan tidak secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi efek dari mediasi melalui motivasi dan kepuasan kerja dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian memiliki implikasi manajerial, dalam meningkatkan keterlibatan karyawan yang tinggi, motivasi perlu didorong

untuk lebih aktif dan inovatif, dan memudahkan pencapaian hasil yang diinginkan.

## **2.3. Keterkaitan Antar Variabel Penelitian**

### **2.3.1. Pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja**

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. Dengan adanya kompensasi ini mempengaruhi terhadap kepuasan kerja karyawan yaitu dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Veriyani dan Prasetio (2018) dalam Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)., dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi Produksi PT. Soljer Abadi”. Hasil penelitian yang di peroleh, Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh secara signifikan positif terhadap kepuasan kerja yang artinya, kompensasi yang diberikan oleh PT. Soljer Abadi sudah baik dan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pimpinan perusahaan dalam mengelola kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan pada PT. Soljer Abadi memiliki tingkat loyalitas yang tinggi pada perusahaan dan dapat selalu mendukung operasional perusahaan.

### **2.3.2. Pengaruh antara motivasi terhadap kepuasan kerja**

Menurut Mangkunegara (2017: 102) seorang pegawai dikatakan memiliki motivasi kerja yang tinggi apabila di dalam dirinya memiliki: (1) *need of achievement* (kebutuhan berprestasi) yaitu kemampuan pegawai, (2) *need of affiliation* (kebutuhan afiliasi) yaitu keinginan pegawai untuk saling bersahabat dan mengenal lebih jauh teman kerja dalam sebuah organisasi pemerintahan, dan (3) *need of power* (kebutuhan kekuasaan) yaitu kebutuhan yang membuat pegawai berperilaku wajar dalam melaksanakan tugasnya serta keinginan untuk menguasai sesuatu. Pemberian motivasi mempengaruhi peningkatan moral dalam kepuasan kerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Hasanuddin dan Rustini (2020) dalam

Journal of Sustainable Business Hub., dengan judul “Pengaruh kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Dwi Mitra Mandiri Solusindo Makassar”. Pengaruh Kepemimpinan dan motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Dwi Mitra Mandiri Solusindo Makassar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan kepemimpinan dengan motivasi kerja pada PT. Dwi Mitra Mandiri Solusindo Makassar serta antara motivasi kerja dengan kepuasan kerjanya juga terjalin dengan baik.

### **2.3.3. Pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja**

Menurut Afandi (2018:65) Lingkungan kerja merupakan salah satu hal penting dan dapat membantu karyawan bekerja dengan tenang dan nyaman sehingga membuat mereka tidak cepat jenuh dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, sehingga hasilnya pun tidak mengecewakan bagi kedua belah pihak. Sebaliknya lingkungan kerja yang buruk dapat membuat karyawan merasa cepat jenuh dan tentunya akan menghambat pekerjaan yang dikerjakan. Dimana dalam lingkungan kerja terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan

### **2.3.4. Pengaruh antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja**

Menurut Afandi, (2018:12) Disiplin kerja merupakan alat atau sarana suatu perusahaan untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan karyawan untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pada dasarnya setiap karyawan perlu memiliki kedisiplinan yang tinggi, seperti tiba dikantor tepat waktu, meninggalkan meja kerja setelah pulang kerja, dan bertanggung jawab melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan guna mencapai tujuan yang telah diterapkan instansi dari tingkat disiplin kerja yang tinggi, terungkap tingkat kepuasan karyawan. Karyawan merasa puas jika menyelesaikan tugas pekerjaannya

## **2.4 Pengembangan Hipotesis**

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

H1 : Diduga ada pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Godrej Indonesia

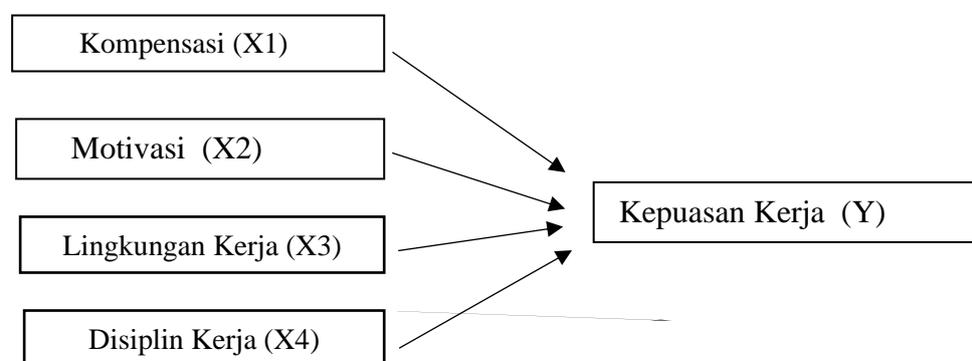
H2 : Diduga ada pengaruh antara motivasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Godrej Indonesia

H3 : Diduga ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Godrej Indonesia

H4 : Diduga ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Godrej Indonesia

## 2.5 Kerangka Konseptual

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 Fikir**