

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja secara umum memiliki arti sebagai tempat dimana para karyawan mengerjakan kegiatan pekerjaannya. Di tempat kerja, setiap orang tidak dapat dipisahkan dari lingkungannya. Optimalisasi kinerja seseorang juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan berdampak pada pelaksanaan tugas yang diberikan (Ferawati, 2017:1). Semakin baik lingkungan kerja seseorang, maka kinerja pekerjaannya akan semakin baik. Menurut (Farizki, 2017:33), lingkungan kerja juga merupakan kesesuaian lingkungan kerja, hal ini terlihat dari waktu kerja untuk menyelesaikan beban kerja, tentunya baik lingkungan kerja yang baik maupun buruk dapat mempercepat atau memperlambat pekerjaan seseorang. proses. Perusahaan yang dapat melahirkan lingkungan kerja yang kondusif dan positif akan mendapatkan keuntungan yang positif pula. Situasi lingkungan kerja dalam perusahaan yang baik dan kondusif dapat dimanfaatkan untuk memotivasi dan mengintensifkan semangat kerja pada karyawan agar bertambah produktif yang dikemudian hari dapat mempengaruhi peningkatan kualitas kinerja karyawan.

Menurut Lewa dan Subono, (2015:235) Lingkungan kerja harus dibentuk sedemikian rupa supaya tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan. Lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila para karyawannya dapat melaksanakan kegiatan bekerja dengan optimal, aman, sehat dan nyaman. Lingkungan kerja yang buruk dapat memberikan dampak yang tidak baik pula bagi perusahaan karena membuat karyawan tidak dapat bekerja secara efisien.

2.1.1.1 Jenis - Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:36), secara garis besar indikator lingkungan kerja dibagi jadi:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan seluruh keadaan fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang bisa mempengaruhi karyawan.

Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator ialah: penerangan ataupun cahaya, temperatur/ suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, kebersihan, mekanisme getaran, skema warna, riasan, keamanan di tempat kerja.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan disekitar karyawan yang menyangkut hubungan kerja, dalam hal ini hubungan dengan atasan, sampai hubungan dengan sesama rekan kerja.

2.1.1.2. Faktor – Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja suatu perusahaan dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. Menurut Darmawan (2019:43), faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pencahayaan tempat kerja

Untuk keselamatan dan keamanan pekerja, pencahayaan perlu diperhatikan. Pencahayaan digunakan untuk menerangi tempat kerja sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Pencahayaan yang baik dapat membuat karyawan lebih produktif dalam bekerja dan sebaliknya.

2. Suhu kerja

Setiap karyawan memiliki suhu tubuh yang berbeda, dan tentunya setiap karyawan juga memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan suhu lingkungan yang berbeda. Oleh karena itu, pengaturan suhu yang tepat mempengaruhi kondisi karyawan di tempat kerja.

3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban udara di tempat kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Kelembaban udara disini meliputi banyaknya air yang terkandung dalam udara yang nantinya akan mempengaruhi keadaan tubuh setiap karyawan.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Sirkulasi udara merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Sirkulasi udara yang baik bermanfaat bagi kesehatan manusia karena sirkulasi yang baik mencegah munculnya gas atau bau yang dapat mengganggu dan membahayakan kesehatan karyawan. Sumber utama sirkulasi udara yang baik dalam suatu perusahaan dapat diperoleh dari tanaman di sekitar tempat kerja.

5. Kebisingan kerja

Kebisingan di tempat kerja dapat mengalihkan perhatian karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan. Untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi tingkat tinggi, kebisingan di tempat kerja harus dihindari.

6. Bau tidak sedap

Adanya bau tidak sedap di sekitar lingkungan kerja dapat mengganggu kinerja karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus mencari cara untuk menghilangkan bau tidak sedap yang dapat mengganggu lingkungan sekitar

7. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi, yang terdiri dari warna, peralatan, tata letak, dan lain-lain, mempengaruhi kinerja karyawan suatu perusahaan.

8. Musik di tempat kerja

Mendengarkan musik yang sesuai dan mendukung di tempat kerja dapat menginspirasi antusiasme karyawan untuk bekerja.

9. Keselamatan Kerja

Salah satu hal penting yang harus diperhatikan perusahaan adalah keamanan. Untuk menjaga dan menciptakan lingkungan kerja yang aman, perusahaan dapat menggunakan satuan satpam (satpam).

2.1.1.3 Indikator Lingkungan Kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan, tentunya setiap bisnis harus fokus pada indikator lingkungan kerja yang dapat meningkatkan

kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti, (2019:22) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan

Sertakan cahaya yang cukup masuk ke ruang kerja setiap karyawan, yang mempengaruhi kondisi kerja setiap karyawan.

2. Suhu udara

Suhu udara disini berkaitan dengan tingkat suhu udara di setiap ruang kerja karyawan. Pengaturan suhu udara di ruang kerja yang benar memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

3. Kebisingan

Sertakan seberapa sensitif karyawan terhadap suara di sekitar tempat kerja, yang dapat memengaruhi aktivitas mereka.

4. Penggunaan warna

Termasuk memilih warna yang tepat untuk setiap ruang kerja karyawan

5. Ruang yang dibutuhkan

Ruang adalah proses pengaturan posisi kerja antar karyawan, termasuk alat bantu kerja seperti meja dan kursi.

6. Kemampuan untuk bekerja

Workability meliputi kondisi yang memberikan rasa aman dan ketenangan kepada setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

7. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya

Penciptaan hubungan yang harmonis antara pegawai satu dengan pegawai lainnya dapat membantu perusahaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

2.1.2 Motivasi

Berfokus pada karyawan dalam suatu organisasi dalam bentuk motivasi kerja sangat bermanfaat bagi kepentingan organisasi, terutama dalam hal dampaknya terhadap kinerja setiap individu atau kelompok dalam organisasi. Menurut Hasibuan (2017:92), motivasi didefinisikan sebagai segala sesuatu yang mendorong, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, sehingga

membuatnya mau bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai hasil yang sebaik mungkin. Sedangkan menurut Heriyana, (2018), motivasi diartikan sebagai proses menjelaskan kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai suatu tujuan”.

2.1.2.1 Faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi

Indah (2013:83), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik individu, antara lain: minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan, emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai
2. Faktor – faktor pekerjaan, antara lain :
 - a. Faktor lingkungan kerja, yaitu: upah, kebijakan sekolah, pengawasan, hubungan interpersonal, kondisi kerja, budaya organisasi
 - b. Faktor-faktor dalam pekerjaan, yaitu: sifat pekerjaan, desain tugas atau pekerjaan, pengakuan pencapaian, tingkat atau besarnya tanggung jawab yang diberikan, perkembangan dan kemajuan pekerjaan, kepuasan kerja.

2.1.2.2 Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2017:123), tujuan pemberian Motivasi adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan semangat kerja dan kepuasan kerja karyawan
Pemberian motivasi diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja dan kepuasan kerja bagi setiap orang karyawan yang terlibat dalam perusahaan.
2. Meningkatkan produktivitas.
Pemberian motivasi diharapkan dapat meningkatkan produktivitas karyawan.
3. Menjaga stabilitas karyawan perusahaan
Memotivasi setiap karyawan diharapkan dapat menciptakan stabilitas karyawan, sehingga mengurangi terjadinya turnover karyawan.

4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
Pemberian insentif yang tepat dapat membangun kedisiplinan di antara karyawan, yang dapat berdampak positif bagi kepentingan perusahaan.
5. Menyederhanakan pengadaan karyawan
Memberikan motivasi dapat membantu perusahaan mendapatkan karyawan secara lebih efisien, memungkinkan perusahaan memperoleh karyawan yang benar-benar memenuhi syarat untuk pekerjaan itu.
6. Membangun hubungan kerja yang baik
Pemberian motivasi dapat mendorong hubungan kerja yang baik, seperti antara atasan dengan bawahan, dan dengan rekan kerja.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan keterlibatan karyawan
Pemberian insentif dapat mendorong terbentuknya loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Selain itu, motivasi diharapkan dapat meningkatkan kreativitas dan keterlibatan karyawan dalam bekerja.
8. Tingkatkan tunjangan karyawan
Pemberian insentif dapat meningkatkan kesejahteraan setiap karyawan di perusahaan.
9. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan atas pekerjaan mereka sendiri
Pemberian motivasi yang tepat akan menimbulkan rasa tanggung jawab pada setiap pegawai, yang nantinya mempengaruhi usaha pegawai tersebut untuk menyelesaikan tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat dan bahan baku
Pemberian motivasi yang tepat akan mendorong perusahaan untuk menggunakan alat dan bahan baku secara efektif dalam menjalankan aktivitasnya.

2.1.2.3 Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2017:121), jenis-jenis motivasi yang diberikan dapat dibedakan menjadi:

1. Motivasi Positif

Jenis motivasi positif ini biasanya diberikan kepada karyawan oleh manajer dengan menginformasikan bahwa mereka yang dapat mencapai yang terbaik dan di atas rata-rata akan diberi penghargaan yang ditentukan oleh perusahaan.

2. Motivasi negative

Motivasi negatif biasanya berupa punishment atau hukuman bagi pegawai yang kinerjanya tidak sesuai dengan yang ditentukan atau di bawah rata-rata yang telah ditentukan. Dengan cara ini karyawan akan bekerja sekeras mungkin tanpa dihukum. Hal ini secara tidak langsung memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.

2.1.2.4 Alat-Alat Motivasi

Menurut Anggalia (2014), berikut beberapa alat motivasi kerja, yaitu:

1. Bahan insentif

Imbalan materi biasanya diberikan dalam bentuk barang atau uang yang berguna bagi karyawan dan dapat digunakan secara ekonomis.

2. Insentif immaterial

Untuk insentif immaterial, seringkali perusahaan menawarkannya dalam bentuk barang yang tidak memiliki nilai tetapi memberikan kepuasan tersendiri. Misalnya, sertifikat, bintang layanan, medali, dll.

3. Menggabungkan insentif material dan immaterial

Alat motivasi ini merupakan kombinasi dari keduanya.

2.1.2.5 Indikator Motivasi

Indikator motivasi kerja menurut Ilham *et al.*, (2019) antara lain sebagai berikut::

1. Responsibility, artinya seseorang harus memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya.
2. Prestasi kerja, yaitu mengerjakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
3. Kesempatan promosi, yaitu kesediaan untuk menerima upah yang sesuai dengan pekerjaannya.

4. Pengakuan kinerja, yaitu keinginan untuk menerima lebih dari imbalan utama.
5. Pekerjaan yang menantang, bekerja dengan keinginan untuk berlatih memahami bidang Anda.

2.1.3 Kompensasi

Untuk memotivasi karyawan, perusahaan sering menggunakan kompensasi sebagai sarana untuk memotivasi karyawan, membentuk partisipasi aktif karyawan, sehingga dapat lebih meningkatkan kinerja perusahaan. Kompensasi adalah substansi yang diterima karyawan sebagai imbalan atas layanan atau kontribusi untuk bekerja, dan juga berarti penghargaan atas keahlian, kesetiaan, dan pekerjaan individu. Menurut Hasibuan (2017:182), Kompensasi adalah semua pendapatan yang diperoleh seorang karyawan sebagai bentuk penghargaan atas jasa yang diberikan kepada suatu perusahaan, baik dalam bentuk barang langsung/tidak langsung, maupun dalam bentuk uang.

Mangkunegara, (2017:89) menyatakan bahwa kompensasi adalah sebuah reward yang diberikan oleh perusahaan yang memberikan keuntungan untuk seluruh anggota yang dibagikan sesuai dengan prosedur serta mekanisme yang telah ditentukan. Dengan memberikan kompensasi, akan memacu semangat para karyawan yang berkualitas untuk bergabung dengan organisasi, dan melakukan kegiatan yang diperlukan organisasi. Dengan kata lain, dengan adanya kompensasi mampu mempengaruhi karyawan agar bekerja mencapai tujuan organisasi. Tentunya apabila kompensasi dikelola dengan baik akan memberikan manfaat yang lebih bagi karyawan dan perusahaan, sebaliknya jika terjadi penyimpangan dan ketidakterbukaan antara pihak manajemen dengan karyawan pasti akan menimbulkan kerugian bagi karyawan dan karyawan. para karyawan.

2.1.3.1 Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Fauzi, (2014:173) ada beberapa tujuan diadakannya kompensasi, diantaranya:

1. Mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas.

2. Mempertahankan karyawan yang ada
3. Menjamin keadilan
4. Memberikan apresiasi terhadap perilaku yang diinginkan.
5. Mengontrol biaya.
6. Menaati aturan hukum yang berlaku.
7. Memberikan fasilitas pengertian dan meningkatkan efisiensi administrasi.

2.1.3.2 Asas Kompensasi

Hasibuan, (2017:122) menjelaskan bahwa asas kompensasi harus sesuai dengan asas layak dan keadilan serta menjaga hukum ketenagakerjaan yang berlaku.

1. Prinsip keadilan

Artinya bahwa ketika memberikan kompensasi, perusahaan harus memperhitungkan tanggung jawab, prestasi kerja, jenis pekerjaan dan posisi.

2. Prinsip layak

Artinya, ketika memberikan kompensasi, kelayakannya harus dipertimbangkan. Oleh karena itu, dalam rangka pemberian kompensasi telah disesuaikan dengan peraturan pemerintah yang berlaku dan peraturan lainnya.

2.1.3.3 Indikator Kompensasi

Berikut beberapa indikator kompensasi menurut Nawa dan Kempa (2017:33), yaitu:

1. Gaji dan upah diberikan secara adil sesuai beban kerja.

Perusahaan harus memberikan kompensasi yang adil berupa upah dan gaji berdasarkan pekerjaan yang dilakukann oleh karyawan.

2. Insentif yang sepadan dengan pengorbanan.

Berikan penghargaan kepada karyawan berdasarkan kontribusi mereka kepada perusahaan. Insentif yang diberikan dapat berupa finansial yang dapat diberikan kepada karyawan jika karyawan tersebut melebihi target yang telah ditentukan.

3. Tunjangan sesuai dengan harapan

Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasa dan kontribusinya.

4. Fasilitas

Perusahaan harus menyediakan fasilitas pendukung bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitas.

2.1.3.4 Fungsi Pemberian Kompensasi

Menurut Enny (2019:39), kompensasi memiliki fungsi sebagai berikut:

1. Alokasi sumber daya manusia yang efisien. Kompensasi yang tepat oleh perusahaan dapat merangsang semangat kerja karyawan, bekerja lebih baik dan meningkatkan efisiensi kerja. Memberdayakan karyawan untuk berprestasi di tempat kerja memungkinkan karyawan berkinerja tinggi untuk berpindah dari posisi bergaji rendah ke tempat kerja bergaji lebih tinggi.
2. Penggunaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan efisien. Dengan menawarkan kompensasi kepada karyawan, menunjukkan bahwa organisasi mampu menggunakan sumber daya manusia secara efektif. Dengan cara ini, suatu organisasi akan mendapatkan keuntungan yang maksimal. Dalam hal ini produktivitas pekerja sangat menentukan.
3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Dengan penggunaan sumber daya manusia yang efisien dan efektif di perusahaan yang bersangkutan, diharapkan sistem kompensasi dapat menstabilkan perekonomian perusahaan dan pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

2.1.4 Kepuasan Kerja Karyawan

Indrasari, (2017:45) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan, dalam hal ini apakah terdapat konvergensi antara batasan pelayanan karyawan dan tingkat perbedaan antara jasa keuangan dan non-keuangan. Menurut Hamali, (2016:203), kepuasan kerja adalah sikap seorang karyawan terhadap pekerjaan, yang berkaitan dengan kondisi kerja, kerjasama antar karyawan, kompensasi yang diterima di tempat kerja, dan hal-hal lain termasuk faktor fisik dan psikologis.

Beberapa perspektif lain tentang kepuasan kerja, menurut Rozzaid *et al* (2015), bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional dimana karyawan merasa senang ketika melihat pekerjaan yang mereka lakukan, dan kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Nabawi, (2019:174) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang tentang pekerjaannya, terutama tentang kondisi pekerjaannya, dan terkait dengan apakah pekerjaannya dapat memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya.

2.1.4.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut pendapat Indrasasi, (2017:44) mengemukakan jika kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh sebagian faktor:

1. Mentally Challenging

Menunjukkan karyawan lebih suka membagikan kesempatan mereka menggunakan seluruh kemampuan secara leluasa untuk menuntaskan sesuatu pekerjaan yang diberikan.

2. Equitable Rewards

Karyawan berharap kebijakan organisasi dan peluang promosi pada sistem pembayaran adil serta sesuai dengan harapan. Jika upah dibayar dengan adil, yaitu sesuai dengan kondisi pekerjaan, sesuai dengan keahlian karyawan, serta sesuai dengan standar dapat terciptanya kepuasan kerja.

3. Supportive Working Conditions

Untuk mendapatkan rasa nyaman karyawan selalu memperhatikan lingkungan kerja. Karyawan tidak menyukai sarana kerja yang tidak menyenangkan serta berisiko untuk menjamin keselamatan jiwanya. Karyawan menginginkan suasana lingkungan kerja yang dekat dengan suasana di rumah.

4. Supportive Colleagues

Karyawan bekerja tidak selalu untuk uang ataupun imbalan materi. Sebagian besar karyawan, bekerja bertujuan penuhi kebutuhan komunikasi sosial. Dukungan aktif dari teman kerja akan memberikan kepuasan kerja. Sikap kepemimpinan juga pengaruhi kepuasan kerja karyawan.

2.1.4.2 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Erlina, (2018) indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Perkerjaan

Unsur-unsur yang memuaskan termasuk dalam pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan.

2. Upah

Menyesuaikan kompensasi yang diperlukan dengan cara yang layak dan adil berdasarkan kinerja pekerjaan.

3. Promosi

Karyawan memiliki kesempatan untuk memajukan karir mereka melalui promosi. Hal ini terkait dengan kemungkinan memperoleh pengembangan profesional di tempat kerja.

4. Pengawas

Pemberian perintah dan instruksi selalu datang dari orang-orang yang terlibat dalam pekerjaan.

5. Rekan Kerja

Hubungan karyawan saat mereka melaksanakan pekerjaannya. Rekan kerja yang menyenangkan atau tidak dirasakan oleh karyawan

2.2 Review Penelitian Terdahulu

Penelitian pertama dari jurnal Internasional yang dilakukan oleh Fozia Fatima dan Sabir Ali yang berasal dari Faculty of Higher Studies, National University of Modern Languages, Pakistan dalam *Journal of Socialomics* (2016) yang berjudul “*The Impact of Teachers’ Financial Compensation on their Job Satisfaction at Higher Secondary Level*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh dari kompensasi keuangan guru terhadap kepuasan kerjanya di Sekolah Menengah Atas Umum dan Privat di Islamabad. Sampel yang digunakan di dalam penelitian ini adalah 30 guru yang didapatkan melalui teknik random sampling . Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis parsial dengan bantuan SPSS. Penelitian ini

menghasilkan nilai koefisien determinasi kompensasi sebesar 91,80%, dengan nilai significant t yang lebih kecil dari taraf nyata ($0,000 < 0,05$). Maka dari itu dapat diartikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Menengah Atas Umum dan Privat di Islamabad.

Penelitian kedua jurnal internasional yang dilakukan Abdul Raziq dan Raheela Maulabakhsh yang berasal dari *Balochistan University of Information Technology, Engineering and Management Sciences Quetta*, Pakistan dalam Jurnal *Procedia Economics and Finance* 23 (2015) 717 – 725 yang berjudul “*Impact of Working Environment on Job Satisfaction*”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Teknik yang digunakan di dalam penelitian ini adalah kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data survey penyebaran kuesioner. Simple random sampling merupakan teknik penentuan sampling yang digunakan untuk mendapatkan 210 responden dari *Educational Institutes*. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengujian hipotesis parsial bantuan SPSS versi 17.0. Hasil dari penelitian ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan *Educational Institutes*.

Penelitian ke tiga adalah jurnal internasional yang dilakukan oleh I Komang Oka Permadi, (2018), dengan judul “*The Impact of Compensation and Work Environment Towards Job Satisfaction to Affect The Employee Performance*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur dampak kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan melibatkan seluruh karyawan industri Sinarbali Binakarya di Denpasar Bali total 82 orang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap pekerjaan kepuasan dan kinerja karyawan.

Penelitian ke empat adalah penelitian yang dilakukan oleh Fatimah (2020) dalam *Movere* jurnal, dengan judul “*Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan PT. Sriwijaya Air di Makassar*”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis stres kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan

karyawan PT. Sriwijaya Air di Makassar. Penelitian ini menggunakan metode explanatory survey yang mengemukakan fakta-fakta yang didukung oleh penyebaran kuisioner kepada responden serta pemahaman literatur. Penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu kurang dari satu tahun, sehingga metode yang digunakan adalah cross sectional method. Hasil dari penelitian menunjukkan variabel stres kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, dimana pada nilai F hitung sebesar 19,749 dan taraf signifikansi sebesar 0,000 ($\text{sig } \alpha < 0,05$).

Penelitian yang ke lima yang dilakukan oleh Rinaldi *et al*, 2014 dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Enseval Putera Metragading Tbk Cabang Pekanbaru”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Enseval putra cabang Pekanbaru. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dalam bentuk wawancara dan kuisioner. Analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sumbangan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 63.5 %. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang ke enam yang dilakukan oleh (Muzdalifah, 2019), yang berjudul “pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan” pada rumah makan soto Betawi mang Udin. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan menyebarkan kuisioner kepada seluruh karyawan soto betawi mang udin yang berjumlah 52 responden. Penelitian ini menggunakan teknik pengolahan data yaitu regresi linear berganda. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa ada pengaruh signifikan dan positif dari variabel kompensasi dan lingkungan

kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan variabel stress kerja berpengaruh yang signifikan dan negat terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang ke tujuh dilakukan oleh Novi tahun 2016 kusnandang dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Proses Rekrutmen, Lingkungan Kerja, Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bimbingan Belajar Ganesha Cabang Bandar Lampung. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti adanya pengaruh proses rekrutmen, lingkungan kerja, kemampuan dan motivasi terhadap kepuasan kerja bimbingan belajar Ganesha cabang Bandar Lampung. Sampel dalam penelitian ini adalah 78 orang dengan menggunakan teknik purposive sampling. Pendekatan penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah survey. Berdasarkan tingkat eksplansinya penelitian ini tergolong penelitian deskriptif kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket dan diolah dengan program SPSS. Dengan menggunakan analisa korelasi dan Koefisien Determinasi. Berdasarkan analisis data yang diperoleh bahwa adanya pengaruh proses rekrutmen, lingkungan kerja, kemampuan dan motivasi terhadap kepuasan kerja di lembaga bimbingan belajar Ganesha cabang Bandar lampung tahun 2016.

Penelitian yang ke delapan dilakukan oleh Deswarta yang merupakan seorang dosen dari Universitas Islam Riau Fakultas Ekonomi (2017) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dosen Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sultan Syarif Kasim Riau”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja dosen fakultas tarbiyah dan keguruan UIN Suska Riau. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 129 responden dengan teknik porpositive sampling. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan interview. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengujian hipotesis parsial dan simultan dengan bantuan SPSS versi 17. Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial ataupun simultan, kompetensi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai significant t yang lebih kecil dari taraf nyata ($0,000 < 0,05$) dan nilai significant F yang lebih kecil dari taraf nyata ($0,000 < 0,05$).

2.3 Pengaruh Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan fakta dan penelitian, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja karyawan, karena dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dan aman memungkinkan karyawan untuk lebih produktif. Dengan merasa senang terhadap pekerjaannya, hal ini tentunya akan meningkatkan produktivitas karyawan, sehingga membuat mereka lebih puas dengan pekerjaannya (Ferawati, 2017). Lingkungan kerja menambah nilai keberhasilan kerja seorang karyawan dan membuatnya lebih menikmati pekerjaannya (Pratama, 2018). Karyawan lebih bahagia karena lingkungan dan suasana kerja yang nyaman dan layak. Hal ini juga didukung oleh faktor immaterial yaitu hubungan kerja yang baik dan mendukung antara karyawan dengan atasannya, karyawan dengan bawahannya, dan rekan kerja selama berada di perusahaan.

Data pendukung ditemukan dari penelitian (Purba dan Ali, 2017) bahwa lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Lingkungan kerja meliputi ergonomi dan tata letak dan desain kantor, suasana kantor dan fasilitas yang memadai, kebersihan dan kebersihan kantor. Selain itu, ada faktor psikologis di lingkungan kerja yang dapat membantu mencapai kepuasan kerja dengan memaksimalkan produktivitas di lingkungan kantor yang menumbuhkan hubungan yang sehat dan mendukung antar karyawan di semua tingkatan. Oleh karena itu, lingkungan seperti itu akan mempercepat karyawan untuk bekerja dengan penuh perhatian, dan ketika mereka menghadapi masalah di tempat kerja, mereka sudah memiliki pengawasan yang cukup.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja sudah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Farizki, 2017), (Pratama, 2018), (Siagian, , 2018), (Rahmawati, 2014), (Riyanto dan Ali, 2017).

2.3.2 Pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara, (2017:67) motivasi merupakan proses pemberian dorongan, baik dari dalam diri sendiri maupun dari orang lain yang mampu membangkitkan semangat seseorang agar mampu bekerja dengan semaksimal mungkin dengan sepenuh hati bahkan memberikan seluruh kemampuan serta pengorbanan untuk mencapai tujuan perusahaan secara maksimal. Motivasi juga memegang peranan penting bagi karyawan. Menurut Hasibuan, (2015:162), motivasi adalah suatu kondisi atau energi yang menggerakkan individu yang terarah dan terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian Qomariah, (2018) dan Cavarlho *et al.*, (2020), yang mencatat bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.3.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Pemberian kompensasi merupakan salah satu bentuk balas jasa atas kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Apabila dikelola dengan baik, pemberian kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Rivai (2013:741) tujuan pemberian kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Syaifullah dan Prasetyo, (2018) mengemukakan bahwa salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Ketika pihak perusahaan dapat menetapkan kompensasi yang tepat, maka perusahaan akan memperoleh imbalan prestasi kerja (kinerja) yang lebih besar dari karyawan.

Selain penjelasan diatas keterkaitan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan didukung oleh penelitian yang dilakukan Imam Tanthowi (2019), Kumar (2016), Fatima dan Ali (2016); yang membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Kondisi lingkungan kerja dianggap baik dan sesuai apabila seseorang mampu melakukan aktivitasnya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Dalam jangka panjang, lingkungan kerja yang tepat dapat terlihat. Keadaan lingkungan kerja memiliki dampak yang besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja adalah lingkungan di mana karyawan bekerja dan dapat mempengaruhi karyawan untuk melakukan tugas yang diberikan.

Motivasi adalah dorongan seseorang untuk bertindak atas beberapa proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi adalah proses eksternal mempengaruhi atau mendorong individu atau kelompok sehingga mereka ingin melakukan pekerjaan atau tugas yang telah diidentifikasi sebelumnya. Motivasi atau dorongan ini dimaksudkan sebagai dorongan alami untuk memuaskan dan mempertahankan hidup.

Jumlah kompensasi ditentukan sebelumnya, sehingga karyawan tahu persis berapa banyak yang akan mereka terima. Besarnya kompensasi yang diterima mencerminkan status, pengakuan dan kepuasan atas kebutuhan yang dinikmati oleh setiap karyawan dan keluarganya. Jika karyawan itu dibayar lebih, berarti posisinya lebih tinggi dari sebelumnya, statusnya semakin baik dan kepuasan permintaan yang akan dia nikmati akan meningkat. jadi, kepuasan kerja terhadap perusahaan akan semakin membaik.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian Retosari, (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

2.4 Hipotesis

H1 : Diduga adanya pengaruh antara Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Kirana surya Perkasa

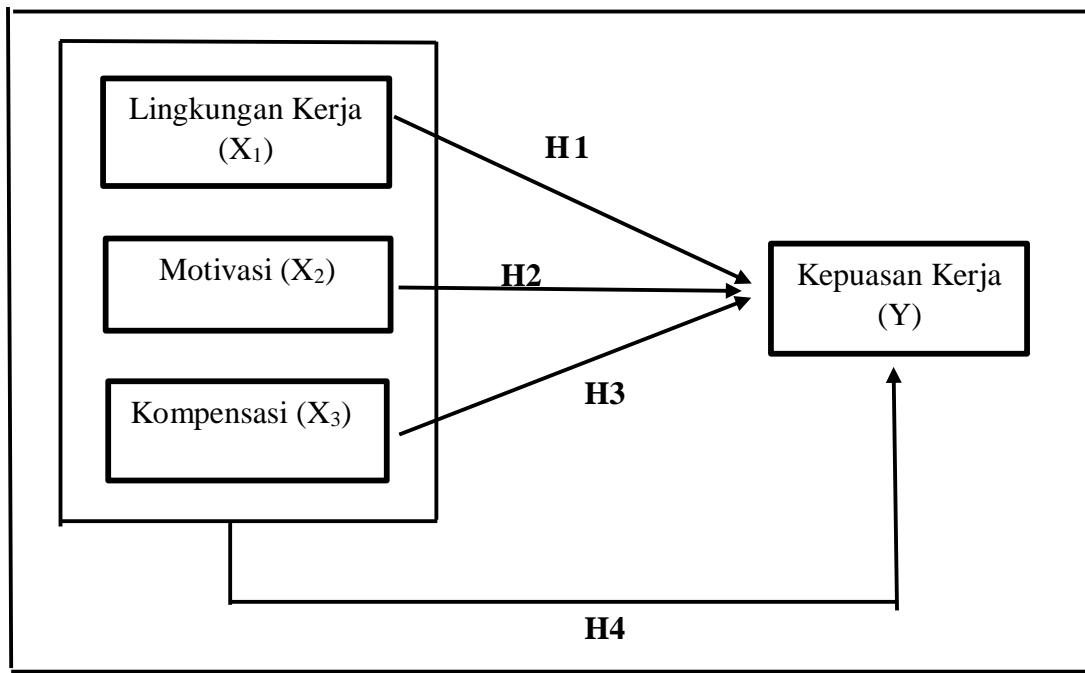
H2 : Diduga adanya pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Kirana Surya Perkasa

H3 : Diduga adanya pengaruh antara Kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Kirana Surya Perkasa

H4 : Diduga adanya pengaruh antara Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT Kirana Surya Perkasa

2.5 Kerangka Konseptual Penelitian

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Sumber : Data diolah 2022

