

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya oleh (Wibowo 2019). Menurut Hasibuan (2017) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja adalah kondisi psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja/ karyawan di dalam suatu lingkungan pekerjaan atas peranannya dalam organisasi dan kebutuhannya terpenuhi dengan baik dikemukakan oleh (Wijayanto & Hermanto, (2020).

Berdasarkan pengertian menurut para ahli dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang seseorang terhadap pekerjaannya.

b. Teori Kepuasan Kerja

Teori dua faktor oleh Herzberg (1959) menyatakan bahwa “ dua faktor dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas adalah pemeliharaan dan faktor permotivasi. Faktor pemeliharaan disebut

pula *dissatisfer, hygiene factors, job context, extrinsic factors* yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan bawahan, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status. Faktor permotivasi disebut pula *satisfer, motivators, job content, intrinsic factors* yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan (*advancement*), *work it self*, kesempatan berkembang dan tanggung jawab”.

Menurut Herzberg (1959) menyatakan faktor-faktor yang menjadi penyebab kepuasan dan ketidakpuasan itu berbeda, yaitu bahwa faktor-faktor penyebab terjadinya kepuasan itu bersifat intrinsik, sedangkan yang menyebabkan ketidakpuasan itu merupakan faktor-faktor ekstrinsik. Dengan adanya faktor pemeliharaan dan permotivasi maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan di Laksana Baru Swalayan di Majenang.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2017) menyampaikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

1) Kesempatan untuk maju

Dalam situasi ini, ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2) Keamanan kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat berpengaruh terhadap perasaan karyawan selama kerja.

3) Gaji

Gaji yang banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4) Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.

5) Pengawasan

Selain atasan, supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turnover.

6) Faktor intrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan memerlukan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7) Kondisi kerja

Ini termasuk kondisi kerja 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 bekerja.

9) Komunikasi

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 pension, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2017) mengemukakan indikator kepuasan kerja seorang karyawan dapat dilihat dari beberapa hal berikut :

1) Menyenangi pekerjaannya

Seorang karyawan menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.

2) Mencintai pekerjaannya

Dalam hal ini karyawan tidak sekedar menyukai pekerjaannya tetapi juga sadar bahwa pekerjaan tersebut sesuai dengan keinginannya.

3) Moral kerja positif

Merupakan kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan.

4) Disiplin kerja

Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban.

5) Prestasi kerja

Hasil kerja yang dicapai seorang pada saat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Kompensasi adalah semua imbalan yang diterima oleh seorang pekerja atas jasa atau hasil kerjanya pada sebuah organisasi/perusahaan dimana imbalan tersebut dapat berupa uang ataupun barang, baik langsung ataupun tidak langsung dinyatakan oleh (Wijayanto & Hermanto 2020). Kompensasi adalah bentuk penghargaan atau balasan atas pekerjaan yang telah dilakukan karyawan terhadap perusahaan menurut (Agathanisa & Prasetyo 2018).

Berdasarkan pengertian menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbalan yang diterima atas jasa atau hasil kerjanya dapat berupa barang atau uang.

b. Teori Kompensasi

Menurut Siagian (1995) “ada dua faktor penentu kepuasan terhadap kompensasi yang biasanya digunakan oleh karyawan yaitu rasa keadilan dan harapan”. Rasa keadilan dapat membuat karyawan menjadi puas terhadap kompensasi yang diterima. Sebaliknya, pihak perusahaan juga berharap bahwa kepuasan yang dirasakan oleh karyawan mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Jadi pada prinsipnya apabila kompensasi yang diterima dirasakn adil dan sesuai harapan maka karyawan akan merasa puas. Dengan adanya kompensasi yang adil dan sesuai harapan yang diberikan kepada karyawan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan di Laksana Baru Swalayan di Majenang.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017) kompensasi memiliki faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya yaitu :

1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2) Kemampuan dan Kesediaan perusahaan

Jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar.

Namun sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi kecil.

3) Serikat Buruh/Organisasi Karyawan

Jika serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin tinggi. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif rendah.

4) Produktivitas Kerja Karyawan

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

5) Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/ balas jasa minimum.

6) Biaya Hidup/*Cost of Living*

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

7) Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil.

8) Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin tinggi. Sebaliknya karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja kurang maka tingkat gaji/kompensasinya rendah.

9) Kondisi Perekonomian Nasional

Jika kondisi perekonomian nasional sedang maju (boom) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin tinggi. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah.

10) Jenis dan Sifat Pekerjaan

Jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansial keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya.

d. Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2012) dalam Wijayanto & Hermanto (2020) indikator untuk mengukur kompensasi diantaranya adalah :

1) Upah atau gaji

Upah umumnya berhubungan dengan tarif gaji perjam (semakin lama kerjanya, semakin besar upahnya). Upah berarti basis pembayaran yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Sedangkan gaji umumnya berlaku untuk tarif mingguan, bulanan, atau tahunan.

2) Insentif

Insentif artinya tambahan-tambahan gaji diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Program-program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan-keuntungan, atau upaya-upaya pemangkasan biaya.

3) Tunjangan

Tunjangan dalam perusahaan biasanya meliputi asuransi kesehatan, asuransi jiwa, liburan-liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan-tunjangan lainnya.

4) Fasilitas

Kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, dan lain sebagainya.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan dikemukakan oleh (Wijayanto & Hermanto 2020). Disiplin kerja adalah alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran norma-norma sosial yang berlaku oleh

(Hasanah & Harisantoso (2020). Menurut Hasibuan (2017) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dari pengertian menurut para ahli dapat disimpulkan disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

b. Teori Disiplin Kerja

Menurut Gregor (1960) teori disiplin yaitu aturan tungku panas. Menurut pendekatan ini, “disipliner haruslah memiliki konsekuensi yang analog. Pendekatan ini menyegerakan disipliner, lalu memberikan peringatan (warning) sebelum terjadinya tindakan indisipliner, memberikan hukuman yang konsisten dan hukuman tanpa membedakan siapa yang melanggar atau melakukan tindakan indisipliner”. Dengan demikian semakin tinggi disiplin kerja yang bisa dilakukan oleh karyawan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan di Laksana Baru Swalayan Majenang.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah :

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin karyawan. Karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal

dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan yang pasti yang dapat dijadikan pegangan bersama.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Jika ada karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuat. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilaksanakan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar

dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah di tetapkan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.

Karyawan adalah orang yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Moenir (2014) dalam Wijayanto & Hermanto (2020) indikator-indikator yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

1) Ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas.

Ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas meliputi ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas serta penghematan waktu dalam melaksanakan tugas.

2) Tanggung jawab.

Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas meliputi melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana, mengevaluasi hasil pekerjaan, keberanian menerima resiko.

3) Ketaatan.

Ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan meliputi taat terhadap jam kerja, taat terhadap pimpinan, taat terhadap prosedur dan metode kerja.

4) Motivasi Kerja

a) Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi menurut Herzberg (1959) dalam Suparyadi (2015) adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya agar memunculkan rasa puas pada kinerjanya. Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri oleh (Bahri & Nisa 2017). Motivasi merupakan daya dorong, keinginan, kebutuhan dan kemauan. Kebutuhan tersebut pada akibatnya akan mendasari perilaku seseorang untuk berbuat sesuatu menurut (Yakup 2017).

Berdasarkan pengertian menurut para ahli dapat disimpulkan motivasi adalah daya dorong keinginan, kebutuhan dan kemauan yang membuat seseorang bersemangat dan termotivasi.

b) Teori Motivasi Kerja

Teori Hierarki Kebutuhan (*Hierarchy of Needs Theory*) dari Maslow (1943), seseorang dalam memenuhi kebutuhan dilakukan secara bertahap dan berjenjang dari kebutuhan yang paling bawah sampai ke kebutuhan yang paling atas. Menurut Maslow teori hierarki kebutuhan digolongkan dalam 5 tingkatan, yaitu :

(1) Kebutuhan yang bersifat Fisiologis (*Physiological Needs*).

Kebutuhan untuk makan minum, perlindungan, dan bebas dari sakit.

(2) Kebutuhan akan rasa aman (*Safety and Security Needs*).

Meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya fisik dan emosional.

(3) Kebutuhan sosial dan rasa memiliki (*Social and Belonging Needs*).

Meliputi kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan dan persahabatan.

(4) Kebutuhan akan Penghargaan (*Prestige esteem needs*).

Faktor-faktor internal misalnya status, pengakuan, dan perhatian.

(5) Kebutuhan untuk mempertinggi kapasitas kerja (*Self Actualisation*).

Dorongan yang mampu membentuk seseorang untuk menjadi apa, meliputi pertumbuhan, meyakini potensi, dan pemenuhan diri.

Dengan demikian semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan di Laksana Baru Swalayan Majenang.

c) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu :

(1) Keinginan untuk dapat hidup.

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia.

Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek.

(2) Keinginan untuk dapat memiliki.

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

(3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati orang lain. Untuk mendapatkan status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya untuk memperoleh uang itu pun harus dengan kerja keras.

(4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi : penghargaan prestasi, hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

(5) Keinginan untuk berkuasa.keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

Keinginan berkuasa ini kadang dipenuhi dengan cara yang tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya masih termasuk bekerja juga.

d) Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Maslow (1943) dalam Dewi & Wibawa (2016) antara lain :

(1) Kebutuhan Fisiologis.

Adalah kebutuhan untuk makan minum, perlindungan, dan bebas dari sakit. Untuk memenuhi kebutuhan ini individu perlu memperoleh penghasilan yang cukup.

(2) Kebutuhan akan rasa aman.

Kebutuhan bebas dari ancaman, yaitu kemandirian dari kegiatan-kegiatan yang membahayakan secara fisik dan nonfisik.

(3) Kebutuhan sosial.

Kebutuhan untuk bersahabat, berafiliasi, berinteraksi, dan cinta. Untuk memenuhi kebutuhan ini memerlukan diterima oleh teman secara personal atau profesi.

(4) Kebutuhan penghargaan.

Kebutuhan harga diri dan penghargaan dari orang lain. Untuk memenuhi kebutuhan ini perlu memenangkan penghargaan kinerja, memperoleh promosi yang lebih tinggi, dan mendapat penghormatan atas prestasinya.

(5) Kebutuhan aktualisasi diri.

Kebutuhan diri untuk sepenuhnya menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensinya.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kompensasi kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penulisan dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Wijayanto & Hermanto (2020) Jurnal Ekonomi dan Industri	Variabel bebas : Kompensasi (X1) Disiplin Kerja (X2) Variabel terikat : Kepuasan Kerja (Y)	1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Disiplin kerja

	e-ISSN : 2656-3169 p-ISSN : 0853-5248		berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 3. Kompensasi dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
2	Hakim & Muhdi (2019) Jurnal Pendidikan Ilmu Nasional p-ISSN : 1412-3835 e-ISSN : 2541-4569	Variabel bebas : Motivasi (X1) Kompensasi (X2) Variabel terikat Kepuasan Kerja (Y)	1. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja 3. Motivasi kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja
3	Prawira (2020) Jurnal Ilmiah Magister Manajemen ISSN 2623-2634 (online)	Variabel bebas : Kompensasi (X1) Kepemimpinan (X2) Fasilitas Kerja (X3) Variabel terikat : Kepuasan Kerja (Y)	1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan 2. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan 3. Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
4	Rasyid & Tanjung (2020) Jurnal Ilmiah Magister Manajemen ISSN 2623-2634 (online)	Variabel bebas : Kompensasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Motivasi (X3) Variabel terikat : Kepuasan Kerja (Y)	1. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja 3. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
5	Pardita & Surya	Variabel bebas :	1. Konflik pekerjaan

	(2020) Jurnal Manajemen ISSN : 2302-8912	Konflik Pekerjaan Keluarga (X1) Stress Kerja (X2) Kompensasi(X3) Varaibel terikat : Kepuasan Kerja (Y)	keluarga berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Stress kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja 3. Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
6	Maindoka dkk (2017) Jurnal EMBA ISSN 2303-1174	Variabel bebas : Komitmen Organisasi (X1) Motivasi Kerja (X2) Kompensasi (X3) Variabel terikat : Kepuasan Kerja (Y)	1. Komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja 2. Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja 3. Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja 4. Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja
7	Andriany (2019) Jurnal Nasional Kewirausahaan ISSN 2714 - 8785	Variabel bebas : Kompensasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Variabel terikat : Kepuasan Kerja (Y)	1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
8	Tamali & Munasip (2019) Jurnal Ilmiah Magister Manajemen ISSN 2623-2634 (Online)	Varaiabel bebas : Kompensasi (X1) Kepemimpinan (X2) Lingkungan Kerja (X3) Variabel terikat : Kepuasan Kerja (Y)	1. Kompensasi berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
9	Hanafia (2021)	Variabel bebas : Budaya Organisasi	1 Budaya organisasi berpengaruh signifikan

	Jurnal Akuntansi, Manajemen, Ekonomi ISSN 2723-665X	(X1) Motivasi (X2) Disiplin (X3) Variabel Terikat : Kepuasan Kerja (Y)	terhadap kepuasan kerja 2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja 3. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
10	Purnamasari (2018) Jurnal Saintika Unpam ISSN 2621-7856	Variabel bebas : Lingkungan Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Variabel terikat : Kepuasan Kerja (Y)	1. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja 2. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
11	Astuti & Zulkarnain (2020) Jurnal Samudra Ekonomika P-ISSN : 2549-4104 E-ISSN : 2685-4287	Variabel bebas : Stress Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Disiplin Kerja (X3) Variabel terikat : Kepuasan Kerja (Y)	1. Stress kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
12	Hasanah & Harisantoso (2020) Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan ISSN : 2302-0008	Variabel bebas : Kinerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Variabel terikat : Kepuasan Kerja (Y)	1. Kinerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja 2. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
13	Simarmata (2021) Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia p-ISSN : 2581-2769 e-ISSN : 2598-	Variabel bebas : Stress Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Variabel terikat : Kepuasan Kerja (Y)	1. Stress kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

	9502		
14	Rizky dkk (2020) Jurnal Riset Manajemen Online ISSN : 2624-492X Print ISSN : 2355-9381	Variabel bebas : Disiplin Kerja (X1) Budaya Organisasi (X2) Variabel terikat : Kepuasan Kerja (Y)	1. Disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
15	Bahri & Chairatun Nisa (2017) Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis ISSN : 1693-7619 (print) ISSN : 2580-4170 (online)	Variabel bebas : Pengembangan Karir (X1) Motivasi Kerja (X2) Variabel terikat : Kepuasan Kerja (Y)	1. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Motivasi kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja
16	Wuwungan dkk (2017) Jurnal EMBA ISSN 2303-1174	Variabel bebas : Lingkungan Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Variabel terikat : Kepuasan Kerja (Y)	1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
17	Yakup (2017) <i>Islamic Banking and Finance Journal</i> ISSN 2503-3077	Variabel bebas : Keterlibatan Kerja (X1) Budaya Organisasi (X2) Motivasi Kerja (X3) Variabel terikat : Kepuasan Kerja (Y)	1. Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
18	Parimita dkk	Variabel bebas :	1. Motivasi kerja

	(2018) Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia e-ISSN 2301-8313	Motivasi Kerja (X1) Kompensasi (X2) Variabel terikat : Kepuasan Kerja (Y)	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
19	Ardianti dkk (2018) Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia e-ISSN : 2541- 2566 p-ISSN : 2088- 916X	Variabel bebas : Motivasi Kerja (X1) Kompensasi (X2) Lingkungan Kerja (X3) Variabel terikat : Kepuasan Kerja (Y)	1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
20	Mamonto dkk (2021) <i>Pindus Journal of Culture, Literature, and ELT</i> ISSN 2792-1883	Variabel bebas : Percaya Diri (X1) Efikasi Diri (X2) Lingkungan Kerja (X3) Motivasi (X4) Variabel terikat : Kepuasan Kerja (Y)	1. Percaya diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja 4. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
21	Bijaang dkk (2018) Jurnal Ilmiah Manajemen e-ISSN 2549-9491 P-ISSN 2337-3350	Variabel bebas : Budaya Organisasi (X1) Disiplin Kerja (X2) Variabel terikat : Kepuasan Kerja (Y)	1 Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
22	Veri & Rahayu (2017)	Variabel bebas : Motivasi (X1)	1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap

	Jurnal CKI On Spot ISSN 1979-7044	Kompensasi (X2) Variabel terikat : Kepuasan Kerja (Y)	kepuasan kerja 2. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
23	Afiyah (2017) Jurnal Riset Manajemen ISSN 2337-3067	Variabel bebas : Kompensasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Motivasi (X3) Variabel terikat : Kepuasan Kerja (Y)	1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja 3. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan hubungan antar variabel diatas dapat diketahui pengaruh variabel kompensasi, disiplin, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2017) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Menurut Hasibuan (2017) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Motivasi menurut Wibowo (2019) merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan.

Teori dua faktor oleh Herzberg (1959) menyatakan faktor-faktor yang menjadi penyebab kepuasan dan ketidakpuasan itu berbeda, yaitu bahwa faktor-faktor penyebab terjadinya kepuasan itu bersifat intrinsik, sedangkan yang menyebabkan ketidakpuasan itu merupakan faktor-faktor ekstrinsik. Dengan adanya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan disertai dengan disiplin yang tinggi dan motivasi kerja yang baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan di Laksana Baru Swalayan Majenang.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wijayanto & Hermanto (2020), Hakim & Hamdi (2019) menyatakan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2017) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Teori kompensasi menurut Siagian (1995) menyatakan bahwa “ada dua faktor penentu kepuasan terhadap kompensasi yang biasanya digunakan oleh karyawan yaitu rasa keadilan dan harapan. Rasa keadilan dapat membuat karyawan menjadi puas terhadap kompensasi yang diterima”. Sebaliknya, pihak perusahaan juga berharap bahwa kepuasan yang dirasakan oleh karyawan mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai”.

Dengan adanya kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan di Laksana Baru Swalayan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rasyid & Tanjung (2020), Pardita & Surya (2020), Hakim & Muhti (2019), Prawira (2020), Andriany (2019) menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

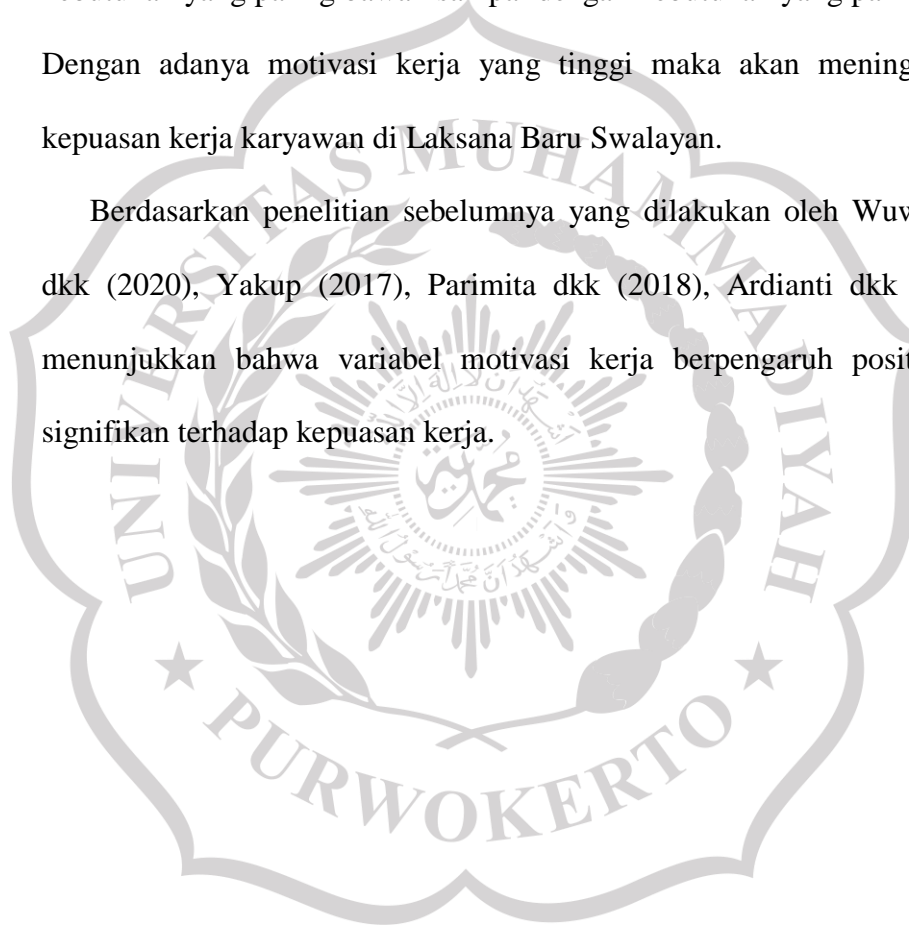
Menurut Hasibuan (2017) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Menurut Gregor (1960) teori disiplin yaitu aturan tungku panas. Menurut pendekatan ini, “disipliner haruslah memiliki konsekuensi yang analog. Pendekatan ini menyegerakan disipliner, lalu memberikan peringatan (warning) sebelum terjadinya tindakan indiscipliner, memberikan hukuman yang konsisten dan hukuman tanpa membedakan siapa yang melanggar atau melakukan tindakan indiscipliner”. Dengan demikian dengan terciptanya disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan di Laksana Baru Swalayan Majenang.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Astuti & Zulkarnain (2020), Purnamasari (2018), Hasanah & Harisantoso (2020), Simarmata (2021) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

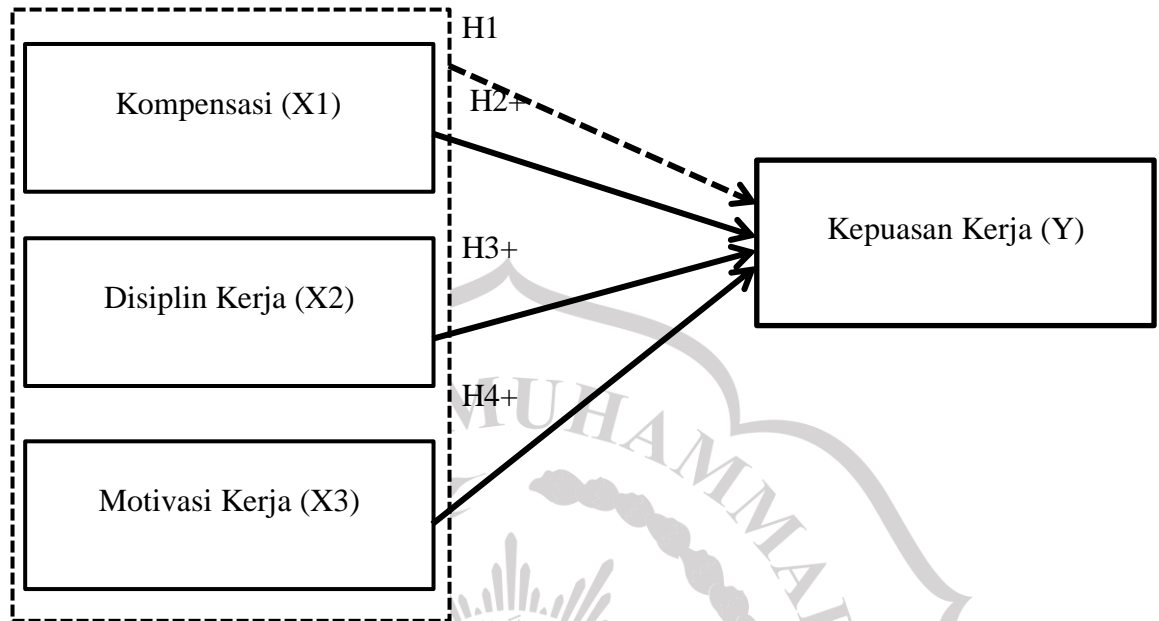
4. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi menurut Herzberg dalam Suparyadi (2015) adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya agar memunculkan rasa puas pada kinerjanya. Teori Hierarki Kebutuhan menurut Maslow (1943), seseorang dalam memenuhi kebutuhan dilakukan secara bertahap dan berjenjang dari kebutuhan yang paling bawah sampai dengan kebutuhan yang paling atas. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan di Laksana Baru Swalayan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wuwungan dkk (2020), Yakup (2017), Parimita dkk (2018), Ardianti dkk (2018) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.



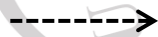
Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Keterangan Garis :



Pengaruh Parsial



Pengaruh Simultan

Berdasarkan kerangka pemikirandiatas makadapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

H1 : Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

H2 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

H3 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

H4 : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja