

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. *Two Factor Theory*

Grand Theory dalam penelitian ini menggunakan teori *two factor theory*. Teori ini mengajarkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintenance factors* (Widodo, 2018).

Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dinamakan motivator (Widodo, 2018).

2. Kepuasan Kerja

a. Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan adalah kegiatan yang menantang kita untuk berusaha keras, yang mengundang kita untuk menggunakan “kekuatan khas”

kita (Syuaib, 2017). Kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya, selanjutnya dijelaskan pula bahwa seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu (Fitri dan Endratno, 2021).

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersisi banyak dimana dari sisi yang satu memuaskan dan dari sisi yang lain kurang memuaskan (Harahap, 2019). Kepuasan kerja merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman (Febriasari, 2023).

★ Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan yang dirasakan pegawai dalam pekerjaannya yang dapat menghasilkan sesuatu yang memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan, dan ambisi pribadinya sehingga merasa puas secara lahir batin.

b. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan, antara lain :

1. Kesempatan untuk Maju

Dalam hal ini, ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh kesempatan peningkatan pengalaman dan kemampuan kerja selama bekerja menjadi faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja.

2. Keamanan Kerja

Faktor ini sering kali disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang amat sangat mempengaruhi perasaan kerja karyawan selama bekerja.

3. Gaji

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

4. Manajemen Kerja

Manajemen Kerja yang baik adalah yang memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman.

5. Kondisi Kerja

Maksud dari kondisi kerja disini adalah tempat kerja, ventilasi, penyaliran, kantin, dan tempat parkir. Semua ini turut mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan.

6. Pengawasan (Supervisi)

Bagi seorang karyawan, supervisor dianggap sebagai figure atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi atau

kinerja yang buruk lantaran ia merasa tidak fokus untuk bekerja secara optimal.

7. Faktor intrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada pada pekerjaan mensyarat keterampilan tertentu. Sukar atau mudahnya pekerjaan,serta kebanggaan akan tugas pasti akan turut meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

8. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pimpinan banyak dipakai untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini,adanya kesediaan pihak pimpinan untuk sudi mendengar, memahami, dan mengakui pendapat atau prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan kepuasan kerja.

9. Aspek Sosial dalam pekerjaan

Inilah salah satu sikap yang sulit digambarkan,tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidaknya seorang karyawan dalam bekerja. Boleh jadi,karena aspek sosial yang tidak mendukung,seorang merasa tidak puas.

10. Fasilitas

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

c. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja menurut Aftariansyah (2023) mencakup 5 (lima) indikator yaitu :

1. Kepuasan pada pekerjaan

Pekerjaan memberikan kesempatan pegawai belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggung jawab. Dalam teori dua faktor diterangkan bahwa pekerjaan merupakan faktor yang akan menggerakkan tingkat motivasi kerja yang kuat sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik.

2. Kepuasan pada imbalan

Kepuasan kerja pegawai akan terbentuk apabila besar uang yang diterima pegawai sesuai dengan beban kerja dan seimbang dengan pegawai lainnya

3. Kepuasan pada kesempatan promosi

Promosi adalah bentuk penghargaan yang diterima pegawai dalam organisasi. Kepuasan kerja pegawai akan tinggi apabila pegawai dipromosikan atas dasar prestasi kerja yang dicapai pegawai tersebut.

4. Kepuasan pada supervisi atasan

Hal ini ditunjukkan oleh atasan dalam bentuk memperhatikan seberapa baik pekerjaan yang dilakukan pegawai, menasehati dan membantu pegawai serta komunikasi yang baik dalam pengawasan.

5. Kepuasan pada rekan kerja

Jika dalam organisasi terdapat hubungan antara pegawai yang

harmonis, bersahabat, dan saling membantu akan menciptakan suasana kelompok kerja yang kondusif, sehingga akan menciptakan kepuasan kerja pegawai.

3. Motivasi Kerja

a. Definisi Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2014). Motivasi Kerja adalah merupakan kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang dapat mendorong seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Rahmaningtyas, 2020).

Menurut Kustin (2022) motivasi kerja mengacu pada tekanan psikologis yang berasal dari dalam karyawannya yang menentukan perilaku seseorang. Hal ini juga mengacu pada tekad yang ditunjukkan orang berdasarkan arah perilakunya, tingkat usaha serta tingkat kegigihan ketika menghadapi masalah, atas motivasi kerja.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah pendorong dalam diri seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

1) Faktor Internal

Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.

b. Keinginan Untuk Dapat Memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

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

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal :

1. Adanya penghargaan terhadap prestasi
2. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak

3. Pimpinan yang adil dan bijaksana
4. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat
5. Keinginan untuk berkuasa
6. Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor eksternal :

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat memotivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

f) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

c. Indikator Motivasi Kerja

Indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan menurut Maslow (2014) yang dikutip oleh Gunawan et al., (2016) yaitu:

1. Kebutuhan fisik

Ditunjukkan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang transport, uang makan, fasilitas perumahan, dan sebagainya.

2. **Kebutuhan rasa aman dan keselamatan**

Ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja, yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, tunjangan kesehatan, dana pensiun, perlengkapan keselamatan kerja, dan asuransi kecelakaan.

3. **Kebutuhan sosial**

Ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, kebutuhan untuk mencintai, dan dicintai.

4. **Kebutuhan akan penghargaan**

Ditunjukkan dengan pengakuan maupun penghargaan berdasarkan dengan kemampuan yang dimiliki, kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.

5. **Kebutuhan perwujudan diri**

Ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menantang dan menarik, dimana pegawai akan mengerahkan kemampuan, dan potensinya.

4. Disiplin Kerja

a. Definisi Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap atau perilaku seorang karyawan dalam suatu organisasi atau instansi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh institusi, agar tujuan organisasi/instansi tersebut dapat

tercapai (Safitri, 2023). Disiplin Kerja adalah suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan perusahaan dan peraturan sehingga peraturan atau ketentuan yang ada pada perusahaan diabaikan atau sering diabaikan dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin kerja yang buruk (Bagis dkk, 2020).

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawannya agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mematuhi semua peraturan – peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku (Santoni, 2021).

Disiplin Kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan sehingga dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan (Wasiman, 2022).

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja adalah ketersediaan karyawan untuk menaati aturan secara sukarela dengan kesadaran diri sendiri yang ada dalam perusahaan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja antara lain:

Faktor – faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Syuaib (2017) yaitu :

1. Besar/Kecilnya Pemberian Kompensasi

Besar atau kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin kerja. Para karyawan biasanya akan mematuhi segala peraturan yang berlaku apabila ia merasa bahwa kerja keras yang dilakukannya akan memperoleh balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang telah diberikannya pada perusahaan atau organisasi.

2. Ada/Tidaknya Keteladanan Pemimpin Perusahaan

Keteladanan pemimpin tentunya sangat penting sekali. Sebab, dalam suatu perusahaan atau organisasi, semua karyawan akan memperhatikan cara pemimpin mampu menegakkan disiplin dalam dirinya.

3. Ada/Tidaknya Aturan Pasti yang Dapat Dijadikan Pegangan Pembinaan

Disiplin tentu tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi atau perusahaan manakala tidak ada peraturan yang tertulis dan pasti untuk dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian Pemimpin dalam Mengambil Tindakan

Apabila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian dari pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5. Ada/Tidaknya Pengawasan Pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan atau organisasi, tentu amat perlu adanya pengawasan. Sebab pengawasan akan

mengarahkan karyawan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan tuntutan dan peraturan perusahaan/organisasi.

6. Ada/Tidaknya Perhatian terhadap Para Karyawan

Karyawan adalah manusia yang memiliki perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Sebagai manusia, karyawan tidak hanya membutuhkan penghargaan dengan pemberian kompensasi yang tinggi, tetapi juga memerlukan perhatian besar dari pemimpin.

7. Ragam Kebiasaan yang Mendukung Disiplin Kerja

Ada banyak kebiasaan positif yang tentu dapat mendukung tegaknya disiplin kerja karyawan. Di antaranya adalah kebiasaan saling menghormati apabila karyawan bertemu di lingkungan kerja melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktu sehingga karyawan akan turut bangga dengan pujian tersebut.

c. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017) indikator disiplin kerja yaitu :

1. Tujuan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Tingkat Kewaspadaan Karyawan

Karyawan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

3. Ketaatan pada Standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

4. Ketaatan pada Peraturan Kerja

Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

5. Etika Kerja

Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan.

5. Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja adalah kondisi ruang kerja sangat penting untuk diperhatikan. Kondisi kerja yang baik memungkinkan pekerja untuk lebih kreatif dan menyelesaikan pekerjaannya (Lengkong, 2019).

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (Rahmaningtyas, 2020).

Lingkungan Kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana

kerja yang ada disekitar karyawan. yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno, 2014).

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja adalah serangkaian sifat kondisi kerja yang dapat diukur berdasarkan persepsi bersama dari para anggota organisasi yang hidup dan bekerjasama dalam suatu organisasi.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut Aftariansyah (2023) Lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stress kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah:

1. Suhu

Suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Memaksimalkan produktivitas adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sehingga beradadi antara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

2. Kebisingan

Bukti tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan dapat diramalkan tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan gangguan konsentrasi pegawai.

3. Penerangan

Bekerja dengan ruang yang gelap akan menyebabkan ketegangan

mata. Intensitas cahaya yang bagus tentu akan membantu pegawai dalam melakukan aktivitas kerjanya.

4. Mutu udara

Fakta yang tidak bisa diabaikan jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada Kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan karyawan. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, dan depresi.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

a) Bangunan

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

b) Peralatan kerja

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang

diembannya di dalam perusahaan.

c) Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

d) Sarana angkut

Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperlukan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

a. Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

b. Hubungan atasan dengan karyawan

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

c. Kerja sama antar karyawan

Kerja sama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerja sama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

6. Kompensasi Kerja

a. Definisi Kompensasi Kerja

Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan yang diterima oleh karyawan yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan kontribusi maupun kinerja secara produktif dengan yang lebih baik pada suatu organisasi (Widodo, 2018).

Kompensasi adalah satu diantara beberapa faktor pendukung terciptanya kepuasan kerja karyawan, bila kepentingan dan ketentraman karyawan bisa tersalurkan berdasarkan imbalan yang diterima atas output kerja maka karyawan bisa merasakan puas, senang, dan karyawan akan bertanggung jawab pada pekerjaan mereka (Lestari, 2022). Kompensasi merupakan hal yang sangat penting bagi

karyawan karena besar atau kecilnya merupakan cerminan atau ukuran nilai dari pekerjaan karyawan itu sendiri (Riu, 2022)

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Kerja adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan kepadanya karena telah membantu pengembangan perusahaan. Bentuknya tidak harus uang atau gaji, namun bisa juga berupa cuti, tunjangan, maupun insentif.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi Kerja

Menurut Butar (2022) Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Tingkat biaya hidup

Kompensasi yang diterima seorang karyawan baru mempunyai arti bila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM).

2. Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan

Dewasa ini transportasi semakin lancar, arus informasi tidak mungkin dapat di bending lagi.

3. Tingkat kemampuan Perusahaan

Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi para karyawannya.

4. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab

Jenis pekerjaan biasanya akan menentukan besar kecilnya

tanggung jawab para karyawan.

5. Peraturan perundang-undangan yang berlaku

Suatu perusahaan akan selalu terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk pula tingkat kompensasi yang diberikan kepada para karyawan.

6. Peranan serikat buruh

Dalam masyarakat kita, keberadaan serikat pekerja yang ada dalam perusahaan-perusahaan dirasa penting.

c. Indikator Kompensasi Kerja

Indikator kompensasi kerja menurut Wijayanto (2020) adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan

Pendidikan formal dan pelatihan profesional memainkan peran penting dalam menentukan kompensasi. Semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki seseorang, seperti gelar sarjana atau pascasarjana, biasanya semakin besar kompensasinya karena kualifikasi yang lebih baik dan pengetahuan yang lebih mendalam.

2. Pengalaman

Lamanya waktu bekerja di suatu bidang atau industri tertentu sering kali mempengaruhi kompensasi. Karyawan dengan pengalaman yang lebih luas cenderung dihargai lebih tinggi karena mereka memiliki pemahaman yang lebih dalam tentang pekerjaan

dan dapat berkontribusi lebih baik pada organisasi.

3. Beban Pekerjaan dan Tanggung Jawab

Pekerjaan yang melibatkan beban kerja yang berat atau tanggung jawab yang besar, seperti mengelola tim, mengambil keputusan strategis, atau menangani risiko, biasanya mendapatkan kompensasi yang lebih tinggi. Hal ini dikarenakan tingginya tekanan dan tingkat risiko yang terkait dengan tanggung jawab tersebut.

4. Jabatan

Jabatan dalam organisasi menunjukkan posisi karyawan dalam struktur perusahaan. Semakin tinggi jabatannya, semakin besar tanggung jawab dan otoritas yang dimiliki, yang biasanya diimbangi dengan gaji dan tunjangan yang lebih besar. Misalnya, seorang manajer akan mendapatkan kompensasi yang lebih tinggi dibandingkan staf junior.

5. Jenjang Kepangkatan atau Golongan

Dalam beberapa organisasi, terutama di pemerintahan atau lembaga yang diatur dengan sistem kepangkatan, kompensasi juga tergantung pada golongan atau jenjang kepangkatan. Semakin tinggi jenjang kepangkatan, semakin besar pula gaji dasar, tunjangan, dan manfaat lainnya.

6. Prestasi Kerja

Prestasi kerja atau pencapaian individu sering digunakan sebagai

dasar untuk memberikan bonus, insentif, atau kenaikan gaji. Karyawan yang menunjukkan kinerja luar biasa atau mencapai target tertentu biasanya akan mendapatkan penghargaan finansial sebagai pengakuan atas kontribusinya.

B. Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti yang menguji variabel kepuasan kerja yang berhubungan dengan variabel independen motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi. berbagai hasil analisis penelitian terdahulu tersebut disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

NO	Penulis & Tahun Nama Jurnal	Variabel	Hasil Penelitian
1	Asri Nofa Rama (2023) Jurnal Pendidikan dan Konseling Volume 5 Nomor 1 E-ISSN: 2685-936X P-ISSN: 2685-9351	X1 : Motivasi Kerja X2 : Disiplin Kerja Y : Kepuasan Kerja	a. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja b. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja
2	Chealsy Lawren & Sanny Ekawati (2023) Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan ISSN 2657-0025 (Versi Elektronik)	X1 : Motivasi Kerja X2 : Kompensasi X3 : Lingkungan Kerja	a. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja b. Kompensasi kerja berpengaruh

	Vol. 05, No. 01, Januari 2023 : hlm 149-158	Y : Kepuasan Kerja	terhadap kepuasan kerja c. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja
3	Enriko dan Arianto (2022) Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS) e-ISSN 2721-5415 Volume 3 Nomor 1	X1 : Motivasi Kerja X2 : Disiplin Kerja X3 : Insentif Y : Kepuasan Kerja	a. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. b. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. c. Insentif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
4	Ali Nurdin (2023) Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi Vol. 21	X1 : Disiplin Kerja X2 : Kompensasi Y : Kepuasan Kerja	a. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. b. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
5	Icha Parlita Febriasari (2023) Simposium Manajemen an Bisnis II Vol.2 E-ISSN : 2962 - 2050	X1 : Motivasi Kerja X2 : Lingkungan Kerja X3 : Disiplin Kerja Y : Kepuasan Kerja	a. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. b. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. c. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
6	Lia Margaret Silahi (2022) Volume 3, Issue 3 ISSN 2686-4924 P-ISSN 2686-5246	X1 : Kualitas SDM X2 : Kompensasi Y: Lingkungan Kerja	a. Kualitas SDM berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. b. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

8	Irhami & Andriani (2022) JIMAK Vol 1 No. 3 ISSN: 2809-2406 e-ISSN: 2809-2392	X1 : Gaya Kepemimpinan Transformasional X2 : Lingkungan Kerja Fisik X3 : Disiplin Kerja Y : Kepuasan Kerja	a. Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. b. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. c. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
9	Ulil Albab (2022) Jurnal Ilmiah Multidisiplin Vol.1, No.12	X1 : Motivasi Kerja X2 : Lingkungan kerja Y : Kepuasan kerja	a. Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasankerja. b. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
10	Widya Ayu Lestari, Zainal Abidin, Sulaimiah (2023) JIIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan) eISSN: 2614-8854 Volume 6, Nomor 5,	X1 : Kompensasi finansial X2 : Pelatihan kerja X3 : Lingkungan Kerja Y : Kepuasan Kerja	a. Kompensasi Finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. b. Pelatihan Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. c. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
12	Nathalia Eunike Fengky, Bernhard Tewel, dan Bode Lumanauw ISSN 2303-1174	X1 : Motivasi Kerja X2 : Disiplin Kerja Y : Kepuasan Kerja	a. Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. b. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
13	Rahmanda Kamila Aisha dan Juhaeti (2023)	X1 : Kompensasi X2 : Lingkungan Kerja	a. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan

	JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen VOL. 3, NO. 2	Y : Kepuasan Kerja	kerja. b. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
14	Sri Lestari & Audilla Sekar Pangesti (2022) JURNAL ECONOMINA Volume 1, Nomor 2, e-ISSN: 2963-1181	X1 : Kompensasi X2 : Lingkungan Kerja Y : Kepuasan Kerja	a. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. b. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
15	Putri Dwi Susanti (2022) Journal of Sustainability Business Research ISSN : 2746 – 8607 Vol 3 No 4 Desember 2022	X1 : Motivasi Kerja X2 : Lingkungan Kerja X3 : Kompensasi Y : Kepuasan Kerja	a. Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. b. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. c. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
16	Flowrensi Gabby Naomi Ering (2023) Productivity, Vol. 4 No. 5 e-ISSN. 2723-0112	X1 : Lingkungan Kerja X2 : Kompensasi Y : Kepuasan Kerja	a. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. b. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
17	Rahmawati Dewi Safitri (2023) Jurnal Media Riset Ekonomi (MR.EKO) E-ISSN: 2962-6811	X1 : Disiplin Kerja X2 : Motivasi Kerja X3 : Lingkungan Kerja Y : Kepuasan Kerja	a. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja b. Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. c. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
18	Rutinaias Haholongan &	X1 : Kompensasi	a. Kompensasi

	Elviayuliana (2022) International Journal of Social Science (IJSS) Vol.2 Issue.4 ISSN: 2798-3463	X2 : Motivasi X3 : Lingkungan Kerja X4 : Disiplin Kerja Y : Kepuasan Kerja	berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. b. Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. c. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. d. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
19	Fatmasari and Badaruddin (2022) Jurnal Manajemen/Volume XXVI, No. 03, October 2022: 492-511	X1 : Disiplin Kerja X2 : Lingkungan Kerja X3 : Motivasi Kerja Y : Kepuasan Karyawan	a. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. b. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. c. Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
20	Amirul Mukminin Alvaritzi & Bowo Santoso (2023) Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan Volume 5, Number 11, 2023 P-ISSN: 2622- 2191 E- ISSN : 2622- 2205	X1 : Disiplin Kerja X2 : Lingkungan Kerja X3 : Kompensasi Y : Kepuasan Kerja	a. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja b. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. c. Lingkungan kerja berpengaruh Negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
21	Gilang Azis Ferdian	X1 : Kompensasi	a. Kompensasi

	(2023) Jurnal Swabumi Vol. 11 No. 1 Maret 2023, Pp. 63~72 ISSN: 2355-990X E-ISSN: 2549-5178	X2 : Motivasi X3 : Lingkungan Kerja Y : Kepuasan Kerja	berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. b. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. c. Lingkungan Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
22	Aprilia Jenianti MutiRiu (2023) Journal of Islamic Education Management Volume 3 Nomor 1 (2023) 148 - 163 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710DOI: 10.47476/manageria.v3i1.2373	X1 : Kompensasi Kerja X2 : Motivasi Kerja X3 : Disiplin Kerja Y : Kepuasan Kerja	a. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja b. Motivasi Kerja berpengaruh Signifikan terhadap Kepuasan Kerja. c. Disiplin Kerja berpengaruh Signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
23	Fenianti & Nawawi (2023) Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan ISSN 2657-0025 (Versi Elektronik) Vol. 05, No. 03, Juli 2023 : hlm 611 - 618	X1 : Lingkungan Kerja X2 : Motivasi Kerja X3 : Disiplin Kerja Y : Kepuasan Kerja	a. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. b. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. c. Disiplin kerja berpengaruh signifikan

			terhadap kepuasan kerja.
--	--	--	-----------------------------

C. Kerangka Pemikiran

1. Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi

Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja

Teori Motivasi Kerja menurut teori Abraham Maslow dalam (Busro, 2023) Hierarki kebutuhan, seseorang dalam memenuhi kebutuhan dilakukan secara bertahap dan berjenjang dari kebutuhan yang paling atas. Motivasi menjadi aspek yang penting dan harus diperhatikan oleh perusahaan bila menginginkan karyawannya dapat memberikan nilai dan kontribusi positif terhadap terwujudnya tujuan perusahaan, karena karyawan yang memiliki motivasi kerja baik akan berusaha sebaik mungkin untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan (Febriasari, 2023).

Selain motivasi kerja faktor lain yang mempengaruhi kepuasan karyawan adalah disiplin kerja. Kedisiplinan karyawan diperlukan dalam setiap aktivitas kerja agar karyawan bekerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan pada perusahaan terkait. Penerapan disiplin kerja dalam suatu organisasi bertujuan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta menaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan.

Selain disiplin kerja yang mempengaruhi kepuasan karyawan adalah Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja yang mendukung, aman, dan

kolaboratif cenderung meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena karyawan merasa dihargai dan nyaman dalam melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja para pegawai. Pegawai yang puas akan lebih loyal terhadap organisasi, sehingga dengan demikian pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Di dalam bekerja, setiap orang tidak terlepas dari lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik bisa berdampak positif terhadap tenaga kerja terkait peningkatan prestasi kerja.

Faktor terakhir yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi. Kompensasi yang adil dan memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan merasa dihargai dan diakui secara material atas kontribusi karyawan. Menurut Fahraini (2022), dimensi kompensasi dikelompokkan ke dalam kompensasi finansial langsung dan kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawan yang bersangkutan, kompensasi yang diberikan dan kompensasi tidak langsung merupakan imbalan diluar gaji pokok.

Motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya, ketika faktor-faktor ini berfungsi secara baik dan positif, kepuasan kerja karyawan akan meningkat sehingga kinerja karyawan akan berjalan secara optimal. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Hakim (2021), Safitri (2023), Feniati (2023), Lumelut (2020) dan Rasyid (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja

dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan.

2. Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja

Motivasi kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk mencapai tujuan-tujuan karyawan. Ketika karyawan mencapai tujuan-tujuan ini, karyawan akan merasa puas dengan pencapaian mereka sendiri dan dengan kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih terlibat dan berkomitmen terhadap pekerjaan. Karyawan merasa terhubung dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Motivasi menjadi aspek yang penting dan harus diperhatikan oleh perusahaan bila menginginkan karyawannya dapat memberikan nilai dan kontribusi positif terhadap terwujudnya tujuan perusahaan, karena karyawan yang memiliki motivasi kerja baik akan berusaha sebaik mungkin untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan (Febriasari et al, 2023).

Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan dan memelihara motivasi kerja karyawan sebagai bagian dari upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan. Ini dapat melibatkan pengakuan atas prestasi, memberikan tantangan yang memadai, memastikan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi. Hal ini diperkuat oleh penelitian Rama (2023), Enriko dan Arianto (2022), Febriasari (2023), Albab

(2022), Rahmaningtyas dan Widagdo (2020), Susanti (2022), Safitri (2023), Haholongan dan Elviayuliana (2022), Fatmasari dan Badaruddin (2022), Ferdian (2023), Riu (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

3. Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja

Kedisiplinan karyawan diperlukan dalam setiap aktivitas kerja agar karyawan bekerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan pada perusahaan terkait. Penerapan disiplin kerja dalam suatu organisasi bertujuan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta menaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawannya dalam mematuhi serta menaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para karyawannya (Vindiarini dan Manafe, 2022).

Hal ini diperkuat oleh penelitian Rama (2023), Enriko dan Arianto (2022), Nurdin (2023),Febriasari (2023), Safitri (2023), Haholongan dan Elviayuliana (2022), Fatmasari dan Badaruddin (2022), Alvaritzi dan Santoso (2023), Riu (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

4. Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja

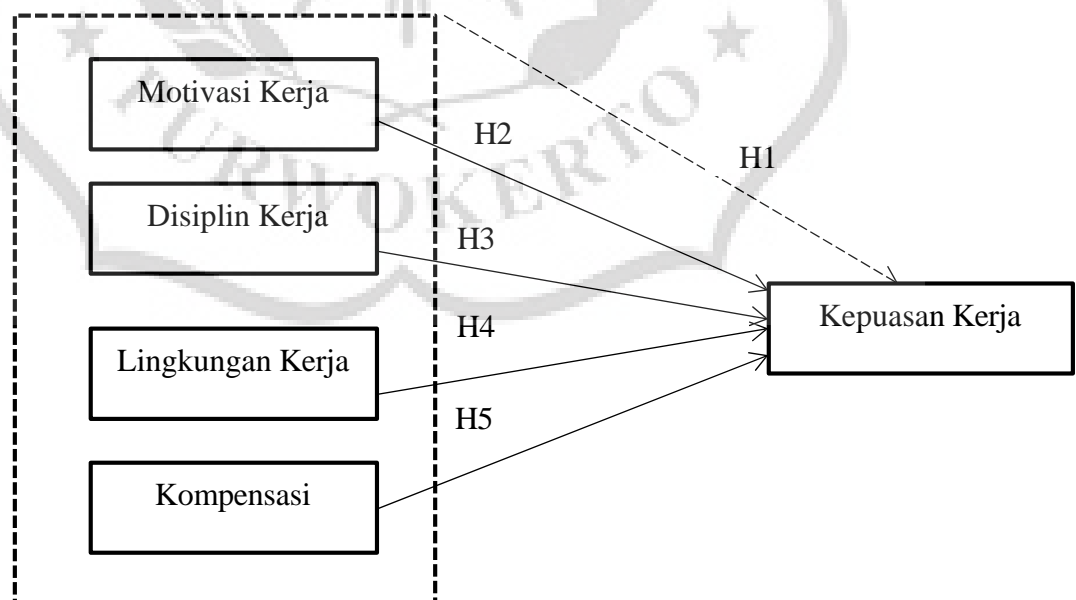
Lingkungan kerja berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja para pegawai. Pegawai yang puas akan lebih loyal terhadap organisasi, sehingga dengan demikian pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Di dalam bekerja, setiap orang tidak terlepas dari lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik bisa berdampak positif terhadap tenaga kerja terkait peningkatan prestasi kerja. Perihal tersebut menjadi upaya yang bisa perusahaan tempuh supaya karyawan bisa menjalankan tugas tanpa terganggu sebab lingkungan kerja amat mempengaruhi kinerja karyawan (Erni, 2022).

Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan dan memperbaiki lingkungan kerja mereka untuk menciptakan kondisi yang mendukung dan mempromosikan kepuasan karyawan. Hal ini dapat membantu meningkatkan retensi karyawan, kinerja organisasi, dan reputasi perusahaan secara keseluruhan. Hal ini diperkuat oleh penelitian Irma dan Yusuf (2020), Febriasari (2023), Hasan (2022), Irhami dan Andriani (2022), Albab (2022), Lestari et al (2023), Rahmaningtyas dan Widagdo (2020), Aisha dan Juhaeti (2023), Lestari dan Pangesti (2022), Susanti (2022), Ering (2023), Safitri (2023), Haholongan dan Elviayuliana (2022), Fatmasari dan Badaruddin (2022), Alvaritzi dan Santoso (2023), Ferdian (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

5. Kompensasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja

Kompensasi yang memadai dapat memberikan rasa aman dan stabilitas finansial kepada karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis. Karyawan yang merasa aman secara finansial cenderung lebih bahagia dan puas dengan pekerjaan mereka. Sambil memperhatikan pentingnya kompensasi, perusahaan juga perlu memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan (Fahraini, 2022). Hal ini diperkuat oleh penelitian Nurdin (2023), Silahi (2022), Hasan (2022), Lestari et al (2023), Rahmaningtyas dan Widagdo (2020), Aisha dan Juhaeti (2023), Lestari dan Pangesti (2022), Susanti (2022), Ering (2023), Haholongan dan Elviayuliana (2022), Alvaritzi dan Santoso (2023), Ferdian (2023), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Gambar Kerangka pemikiran dibawah ini :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan :

Simultan : ----->

Parsial : ----->

D. Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah dan kajian empiris yang telah dilakukan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H1 : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi berpengaruh simultan Terhadap Kepuasan Kerja.

H2 : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kepuasan Kerja.

H3 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kepuasan Kerja.

H4 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kepuasan Kerja.

H5 : Kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kepuasan Kerja.