

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Landasan Teori

Menurut Herzberg (2003) Teori *Two Factor Theory*, teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi *negative* dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintenance factors*. Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung dari padanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan kepuasan kerja yang tinggi dinamakan *motivators* Irmayani, (2021:81-82)

Menurut Herzberg (2003) dalam Damayanti & Ismiyati, (2020) dijelaskan juga bahwa *Two Factor Theory* ini merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa *satisfaction* (kepuasan) dan *dissatisfaction* (ketidakpuasan) merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Pada umumnya orang mengharapkan bahwa faktor tertentu memberikan kepuasan apabila tersedia dan menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak ada. Pada teori ini, ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas pengawasan, dan hubungan dengan orang lain), dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri.

Karena faktor ini mencegah reaksi negatif, dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintenance factors*. 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 *motivators*. Oleh sebab itu, organisasi perlu memperhatikan tingkat kepuasan kerja yang tinggi terhadap karyawan.

## **B. Kepuasan Kerja**

### **a. Definisi Kepuasan Kerja**

Menurut Handayani, (2018) dalam Lestari dkk., (2023) Mengingat pentingnya kepuasan kerja, maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai masalah faktor meningkatnya kepuasan kerja ialah melakukan usaha dengan jalan memberikan lingkungan kerja yang nyaman, kemudian kompensasi finansial yang disesuaikan dengan kebutuhan karyawan, serta melakukan penilaian kerja atas pekerjaan yang telah dilakukannya agar karyawan nantinya bisa bekerja dengan lebih baik sehingga lebih menguntungkan organisasi.

Menurut Prinitasari & Zahara, (2020) kepuasan kerja adalah suatu sikap emosional seseorang yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sehingga kepuasan kerja karyawan harus diciptakan dengan cara terbaik yang diberikan oleh perusahaan untuk menciptakan semangat, dedikasi, serta cinta, dan disiplin karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi tertentu dimana seorang karyawan merasa puas dan nyaman

dengan pekerjaannya. Setiap karyawan memiliki kekuatan dan ambang kegagalan yang berbeda karena rata-rata kegagalan atau ketidakmampuan karyawan untuk gagal dalam pekerjaannya bersifat subjektif. Karena subjektivitas sifat ini, sulit bagi perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan ekspektasi karyawan atas pekerjaannya sendiri (Mariana dkk., 2024).

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan tindakan yang sangat penting bagi suatu perusahaan yang dimana pengalaman, kemampuan dan tanggung jawab bagi setiap pegawai atau karyawan terhadap kepuasan kerja di suatu perusahaan.

#### **b. Faktor Kepuasan Kerja**

Menurut Irmayani, (2021) faktor faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- 1) Kondisi kerja artinya jika seluruh kebutuhan seseorang untuk bekerja terpenuhi baik itu dari bahan yang dibutuhkan ataupun dari lingkungan yang menunjang maka kepuasan kerja terjadi.
- 2) Peraturan, budaya serta karakteristik yang ada dalam organisasi tersebut, yang jika peraturan dalam menjalankan pekerjaannya dapat mendukung terhadap pekerjaannya maka karyawan atau para pekerja akan merasakan kepuasan kerja.
- 3) Kompensasi dari pekerjaannya yang seimbang dengan pekerjaan yang telah dilakukannya.

- 4) Efisiensi kerja, dalam hal ini dikaitkan dengan kemampuan seseorang dalam pekerjaannya, sehingga apabila kepuasan kerja itu ada salah satunya adalah dengan bekerja sesuai dengan kemampuan masing-masing.
- 5) Peluang promosi, yaitu dimana adanya suatu peluang untuk mendapatkan penghargaan atas suatu prestasi kerja seseorang dimana diberikan jabatan dan tugas yang lebih tinggi dan disertai dengan kenaikan gaji. Promosi ini sangat mempengaruhi kepuasan kerja dapat dihargai dengan dinaikan posisinya disertai oleh gaji yang akan diterima.
- 6) Rekan kerja atau partner kerja, kepuasan kerja akan muncul apabila dalam suatu organisasi terdapat hubungan yang baik. Misalnya anggota kerja mempunyai cara atau sudut pandang atau kebiasaan yang sama dalam melakukan sesuatu di dalam pekerjaan sehingga dalam bekerja juga tidak ada hambatan karna terjalin dengan baik.

#### **d. Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Rivai (2009) dalam (Ginting & Baene, 2021) indikator dari kepuasan kerja terdiri dari:

##### 1) Isi pekerjaan,

Karyawan akan merasa puas bila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar dan menerima tanggung jawab.

##### 2) Supervise

Adanya perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan

bagian yang penting dari organisasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

3) Organisasi dan manajemen

Mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kepada karyawan.

4) Kesempatan untuk maju,

Adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.

5) Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya intensif, gaji adalah

Suatu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari upah (gaji). Jika karyawan merasa bahwa gaji yang diperoleh mampu memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya maka kecenderungan karyawan untuk merasa puas terhadap kerjanya akan lebih besar.

6) Rekan kerja,

Hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan kerja akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan.

7) Kondisi pekerjaan,

Kondisi kerja yang mendukung artinya tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikannya.

## **C. Pelatihan Kerja**

### **a. Definisi Pelatihan Kerja**

Menurut Juniawan & Utami, (2020) Pelatihan merupakan suatu proses yang dilakukan pegawai untuk mengerjakan pekerjaan sesuai standar dari perusahaan. Pelatihan merupakan suatu proses untuk mengembangkan kemampuan para karyawan atau para pegawai agar dapat meningkatkan kualitas pekerjaannya, dan pelatihan dikatakan penting karena jika tidak ada pelatihan, perkembangan perusahaan tidak akan berjalan sesuai harapan.

Menurut Abdullah dkk., (2019), Pelatihan dan pengembangan adalah suatu keharusan di setiap organisasi untuk menghindari kegiatan penipuan di masa depan. Pelatihan dan pengembangan mengacu pada praktik yang dapat memberikan pelatihan, lokakarya, pembinaan, pendampingan, atau kesempatan belajar lainnya kepada karyawan untuk menginspirasi, menantang, dan memotivasi mereka untuk melakukan fungsi posisi mereka dengan kemampuan terbaik mereka dan dalam standar yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. (Sudiantini & Shinta, 2019), Pelatihan mengacu pada intervensi terencana yang ditujukan untuk meningkatkan elemen individu dari kinerja pekerjaan, ini semua tentang meningkatkan keterampilan yang tampaknya diperlukan untuk pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah bentuk awalan seorang pegawai untuk masuk ke perusahaan dan pelatihan kerja ini sangat penting untuk seorang pegawai agar nantinya sebelum

masuk ke suatu organisasi/ perusahaan sudah memiliki dasar awal dalam bekerja.

## **b. Faktor Pelatihan Kerja**

Menurut Hendra, (2020) mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terhadap pelatihan kerja yaitu:

### 1) Perbedaan Individu Pegawai

Setiap individu memiliki karakteristik yang berbeda, latar belakang, dan pandangan yang berbeda. Individu yang memiliki perbedaan pandangan akan menghasilkan kinerja yang berbeda.

### 2) Hubungan dengan Jabatan analisis

Penempatan jabatan seseorang memerlukan analisis jabatan. Analisis jabatan dilakukan agar tidak terjadi kesalahan penempatan jabatan seseorang yang tidak sesuai dengan kapabilitasnya.

### 3) Motivasi

Motivasi merupakan dukungan dari dalam diri seseorang atau faktor lain secara sadar atau tidak sadar dapat melakukan suatu tindakan.

### 4) Partisipasi Aktif

Partisipasi aktif merupakan suatu kegiatan pegawai dalam ikut serta merealisasikan tujuan sebuah perusahaan.

### 5) Seleksi Peserta Penataran

Seleksi peserta penataran ini merupakan suatu proses untuk memilih peserta yang akan dijadikan sebagai pegawai atau karyawan dan menempatkan mereka pada posisi yang sedang dibutuhkan perusahaan.

#### 6) Metode pelatihan dan Pengembangan

Metode pelatihan dan pengembangan merupakan suatu cara yang dilakukan suatu perusahaan yang melaksanakan program pelatihan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang sesuai dengan perusahaan tersebut.

#### c. Indikator Pelatihan Kerja

Menurut Mangkunegara (2017) dalam (Clensia dkk., 2022), indikator pelatihan terdiri dari:

- 1) Tujuan dan sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur.
- 2) Materi pelatihan dan pengembangan harus di sesuaikan dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta.
- 3) Para pelatih (*trainers*) harus ahlinya yang berkualifikasi memadai (professional).
- 4) Metode pelatihan dan pengembangan harus jelas dan disesuaikan dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta.
- 5) Peserta dan pengembangan harus memenuhi persyaratan yang telah ditentukan.

### D. Kompensasi Finansial

#### a. Definisi Kompensasi Finansial

Menurut Irmayani, (2021) Kompensasi adalah suatu jaringan berbagai sub proses yang kompleks, yang bermaksud untuk memberikan balas jasa kepada karyawan bagi pelaksanaan pekerjaan dan memotivasi mereka agar

mencapai tingkat prestasi kerja yang diinginkan, komponen-komponen dari proses ini dapat berupa pembayaran upah dan gaji, pemberian kompensasi ini sebagai pelengkap, pemberian asuransi, cuti sakit dan sebagainya.

Menurut Rasyid, (2020) kompensasi adalah semua penghasilan berupa barang yang diterima langsung atau tidak langsung oleh pekerja sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan industri. Setiap organisasi memiliki tujuan. Sesuatu peranan berarti serta sistem pengendalian manajemen merupakan buat memotivasi para anggota organisasi buat menggapai tujuan tersebut. Salah satu metode yang sangat efektif buat memotivasi para anggota organisasi merupakan dengan membagikan kompensasi ataupun insentif kepada mereka. Manajer umumnya lebih banyak terlibat dalam aktivitas yang dihargai dan lebih sedikit dalam aktivitas yang tidak dihargai. Menurut bangun (2012) dalam (Ihsan dkk., 2022) kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap perusahaan yang dimana perusahaan berperan penting atas pegawainya terkait gaji, upah karyawan, pemberian asuransi yang dapat menyangkut kesehatan pegawai, dan sebagainya.

#### **b. Faktor Kompensasi Finansial**

Menurut Hasibuan (2017). Kompensasi memiliki banyak 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 lebih kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2) Kemampuan dan Kesiediaan perusahaan

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

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 dan sedikit maka kompensasinya semakin kecil

5) Pemerintah dengan Undang-Undang dan KEPPRES

Pemerintah dengan undang-undang dan KEPPRES menetapkan bahwa besarnya Batasan terkait upah/ balas jasa yang minimum.

6) Biaya Hidup

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 lebih rendah

7) Posisi Jabatan Karyawan

Jika karyawan yang menduduki jabatan yang lebih tinggi maka tingkat kompensasi/ upah semakin besar. Sebaliknya, jika 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 yang lebih lama maka gaji/ balas jasanya akan semakin tinggi. Sebaliknya jika karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalamannya kerja kurang maka tingkat gaji/ kompensasinya rendah.

9) Kondisi Perekonomian Nasional

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

**c. Indikator Kompensasi Finansial secara tidak langsung**

Menurut Adiyanti & Nugraha, (2023) kompensasi finansial secara tidak langsung dengan indikator:

- a. Tunjangan kehadiran: Balas jasa berupa tunjangan yang didasarkan pada tingkat kehadiran tenaga kerja
- b. Program proteksi: Balas jasa perusahaan yang berupa jaminan asuransi.
- c. Kompensasi waktu tidak bekerja: Balas jasa berupa hari libur. Dan balas jasa perusahaan berupa sarana prasarana yang dibutuhkan tenaga kerja.

## **E. Pengembangan Karier**

### **a. Definisi Pengembangan Karir**

Menurut Rozi & Puspita (2020) menyatakan bahwa pengembangan karier merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan pegawai. Pengembangan karier ini sangat diharapkan oleh setiap pegawai karena akan mendapatkan hak-hak atas apa yang diperoleh sebelumnya baik material maupun non material. Menurut Putri dkk., (2023) Pengembangan karier merupakan proses sistematis yang berupaya meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan potensi individu untuk mencapai tujuan karier seseorang. Proses ini melibatkan sejumlah tindakan seperti pelatihan, pendidikan berkelanjutan, pengalaman kerja, dan kesadaran diri guna mengenali kelebihan dan kekurangan diri. Oleh karena itu, pengembangan karier sangat penting untuk kemajuan profesional dan mencapai tujuan karier jangka panjang. Individu dapat memanfaatkan peluang pembelajaran dan pengalaman baru dalam upaya ini untuk terus meningkatkan dan mencapai tujuan karier mereka (Kasman & Ali, 2022).

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier sangat berpengaruh terhadap pegawai suatu perusahaan karena pegawai akan meningkatkan suatu keterampilan dan akan memperluas jangkauan pengetahuan dan berpotensi dari individu untuk tujuan sebuah karier di perusahaan.

## **b. Faktor Pengembangan Karir**

Seseorang yang berkarier akan menemukan banyak faktor yang akan mempengaruhinya untuk melakukan pengembangan. (Syahputra & Tanjung, 2020) yaitu:

### 1) Prestasi Kerja

Faktor yang paling penting dalam meningkatkan dan mengembangkan karier seorang karyawan adalah prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang pekerja untuk diusulkan oleh atasannya agar mempertimbangkan untuk di promosikan pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi di masa depan.

### 2) Pengenalan oleh pihak lain

Pengembangan oleh pihak lain adalah berbagai pihak yang berwenang memutuskan layak atau tidaknya seseorang dipromosikan seperti atasan langsung dan bagian kepegawaian yang mengetahui kemampuan dan prestasi kerja seorang pegawai.

### 3) Kesetiaan pada organisasi

Merupakan dedikasi seorang pegawai yang ingin terus berkarya dalam suatu organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama.

### 4) Pembimbing dan sponsor

Pembimbing adalah individu yang memberikan nasihat atau panduan kepada pegawai untuk membantu mereka dalam mengembangkan karier mereka. Di sisi lain, seorang sponsor di dalam institusi pendidikan adalah

seseorang yang dapat menciptakan suatu peluang bagi pegawai untuk mengembangkan karier mereka, serta dapat memberikan dukungan dan memfasilitasi tugas-tugas yang relevan untuk manajer yang bersangkutan

5) Dukungan para bawahan

Merupakan dukungan yang diberikan oleh para bawahan dalam bentuk mensukseskan tugas manajer yang bersangkutan

6) Kesempatan untuk bertumbuh

Merupakan kesempatan yang diberikan langsung oleh kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan-pelatihan kursus, dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.

7) Pengunduran diri

Merupakan keputusan bagi seorang pegawai untuk berhenti kerja dan beralih kepada institusi pendidikan lain yang memberikan kesempatan yang lebih besar untuk mengembangkan suatu kari di sebuah organisasi.

**c. Indikator Pengembangan Karir**

Menurut Rivai, (2017) dalam Putri dkk., (2023) Indikator pengembangan karier meliputi:

1) Pendidikan:

Mengacu pada upaya seseorang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan pemahamannya melalui pembelajaran formal dan informal.

2) Pelatihan:

Mengacu pada proses metode pengembangan keterampilan, pengetahuan, dan bakat seseorang dalam konteks karier atau bidang tertentu. Pelatihan formal di tempat kerja, kursus singkat, seminar, lokakarya, dan pelatihan mandiri adalah contoh pelatihan

3) Mutasi:

Mengacu pada relokasi atau perubahan posisi kerja seseorang dalam suatu organisasi dari satu unit atau peran ke unit atau peran lainnya.

Dalam konteks pengembangan karier, mutasi mengacu pada bagaimana perubahan pekerjaan dapat mempengaruhi pengembangan profesional seseorang dan pencapaian tujuan karier

4) Promosi Jabatan:

Mengacu pada peningkatan tingkat hierarki atau tanggung jawab organisasi. Hal ini mengacu pada sejauh mana promosi dapat digunakan untuk memprediksi kemajuan karier dan pertumbuhan seseorang dalam suatu organisasi.

## **F. Lingkungan Kerja**

### **a. Definisi Lingkungan Kerja**

Menurut Pangaila dkk., (2022) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan di sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan,

bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang balik dalam pengendalian diri.

Menurut Sihalohe & Siregar, (2019) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan kerja merupakan salah satu tempat yang paling sering dilakukan oleh karyawan dalam melakukan kegiatan aktivitasnya sehari-hari. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan rasa yang nyaman dan tenang kepada karyawan sehingga dapat mempengaruhi meningkatnya kepuasan karyawan. lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat juga mempengaruhi sikap emosi karyawan. Jika karyawan merasa nyaman akan lingkungan kerja dimana karyawan tersebut bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya dan produktivitas selama bekerja.

Menurut Septian & Pangestu, (2017) dalam Dikdaya dkk., (2023) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah segala objek yang terdapat di sekitar orang yang melakukan pekerjaan, baik menurut fisik ataupun mental. Hal ini dapat mempengaruhi pekerjaan yang diemban, serta lingkungan kerja yang gigih dapat menambah energi pegawai sehingga terjadinya kepuasan kerja.

Berdasarkan dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja di karenakan kondisi lingkungan yang baik dan aman serta lingkungan kerja yang nyaman maka karyawan tersebut akan merasakan betah ditempat kerjanya dan produktivitasnya akan meningkat untuk perusahaan.

## **b. Faktor Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017) dalam Sutrisna, (2022) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah:

### 1) Penerangan/pencahayaan di tempat bekerja

Penerangan dan pencahayaan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam suatu bekerja.

### 2) Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature yang berbeda-beda.

### 3) Kelembapan di tempat kerja

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, yang biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembapan ini juga berhubungan atau di pengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersamaan antara temperature, kelembapan, kecepatan udara, bergerak dan radiasi panas dari udara yang akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

### 4) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dapat dibutuhkan setiap makhluk hidup untuk menjaga keberlangsungan hidup, yakni untuk memproses metabolisme, udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan organ tubuh.

5) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasi adalah kebisingan, yaitu bunyi tidak dikehendaki karena terutama bagi pekerja dalam jangka yang panjang, bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, dapat merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan dalam berkomunikasi.

6) Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis adalah suatu getaran yang dapat menimbulkan dari alat mekanis yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

7) Bau-bauan di tempat bekerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat bekerja dapat dianggap sebagai pencemaran lingkungan di tempat kerja, karena dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi dampak dari kepekaan penciuman.

8) Tata warna di tempat kerja

Menata di tempat bekerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya, tata warna tidak dapat dipisahkan dalam penataan dekorasi, hal ini dapat di maklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan pegawai.

9) Dekorasi ditempat kerja

Dekorasi ada hubungan dengan tata warna yang baik oleh karena itu dekorasi tidak hanya sebagai berkaitan dengan hasil ruang kerja saja

tetapi berkaitan dengan cara mengatur tata letak yang benar, tata warna yang sesuai, perlengkapan yang memadai, dan lainnya.

#### 10) Musik di tempat kerja

Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dalam merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu yang perlu dipilih dengan selektif dan untuk diputar di tempat bekerja.

#### 11) Keamanan di tempat kerja

Guna untuk menjaga keamanan lingkungan kerja tetap dalam keadaan yang aman, maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga kerja satuan petugas keamanan (SATPAM).

### **d. Indikator Lingkungan Kerja**

Indikator Lingkungan kerja Menurut Saleh & Utomo (2018) dalam Dikdaya dkk., (2023) yakni sebagai berikut:

#### 1) Penerangan

Objek yang sangat menyeramkan untuk memasuki ruang kerja satu orang. Tingkat penerangan yang sangat tinggi dapat menghasilkan lingkungan kerja yang menggairahkan.

#### 2) Suhu udara

Suhu tersebar di setiap ruang bekerja. Kamar suhu udara yang terus-menerus gelap ataupun terang tidak akan menjadikan lingkungan kerja menjadi menyenangkan.

3) Suara yang bising

Ukuran kerentanan yang dapat menghambat suatu kegiatan bekerja di perusahaan.

4) Penggunaan warna

Penentuan warna yang sesuai di tempat yang dipasang guna bekerja dengan tenang.

5) Ruang gerak

Situasi kerja antara satu karyawan melalui karyawan lainnya. Tergolong juga workstation semacam kursi, lemari, meja, serta sejenisnya.

6) Kemampuan bekerja

Suatu kondisi yang dapat menghasilkan perasaan yang jujur dan menyenangkan ketika melaksanakan suatu pekerjaan.

7) Hubungan antar pegawai dengan pegawai lainnya.

Hubungan antara pihak-pihak yang terlibat harus harmonis karena jika ada kerjasama sambil melancarkan tugas yang di bebankan kepada mereka maka tujuan akan cepat tercapai.

## G. Hasil Penelitian Terdahulu

**Tabel 2. 1**  
**Hasil Penelitian Terdahulu**

No	Nama, Tahun, Identitas, Jurnal	Variabel	Hasil
1.	Lestari, Abidin, Sulaimiah. (2023).  Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan. Vol 6 No 5. Halaman 3281-3287.	<b>Variable Independent (X) Kompensasi Finansial (X1) Pelatihan Kerja (X2)</b>	<b>1. Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan.</b> <b>2. Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan.</b>

	E-ISSN 2641-8854.	<b>Lingkungan Kerja (X3)</b>  <b>Variable Dependent (Y)</b> Kepuasan Kerja	<b>3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan.</b>
2.	Fillipo, Yusianto, Ekawati. (2022).  Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan. Vol 4 No 1. Halaman 108-114.  ISSN 2657-0025	<b>Variable Independent (X)</b> <b>Lingkungan kerja (X1)</b> Kompensasi (X2)  <b>Variable Dependent (Y)</b> Kepuasan Kerja	1. Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. <b>2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.</b>
3.	Ristowati, Turangan. (2022).  Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan. Vol 4 No 1. Halaman 172-180.  E-ISSN 2657-0025	<b>Variable Independent (X)</b> Kompensasi (X1) <b>Pengembangan Karir (X2)</b>  <b>Variable Dependent (Y)</b> Kepuasan Kerja	1. Kompensasi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. <b>2. Pengembangan Karier terdapat pengaruh positif dan terhadap Kepuasan Kerja.</b>
4.	Astuti, Herawati, Septyarini. (2022).  Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal. Vol 4 No 4. Halaman 1119-1136.  E-ISSN 2656-4691; P-ISSN 2656-274x	<b>Variable Independent (X)</b> Beban Kerja (X1) Stres Kerja (X2) <b>Lingkungan Kerja (X3).</b>  <b>Variable Dependent (Y)</b> Kepuasan Kerja	1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja 2. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja <b>3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja</b>
5.	Mandiyasa, Yasa, Perdanawati. (2021).  E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. Vol 10 No 2. Halaman 83-90.  E-ISSN 2337-3067	<b>Variable Independent (X)</b> <b>Lingkungan Kerja (X1)</b> <b>Kompensasi Finansial (X2)</b> Semangat Kerja (X3)  <b>Variable Dependent (Y)</b>	<b>1. Lingkungan Kerja ada pengaruh yang positif secara parsial terhadap Kepuasan Kerja.</b> <b>2. Kompensasi Finansial ada pengaruh yang positif secara parsial terhadap Kepuasan Kerja</b> 3. Semangat Kerja ada pengaruh yang positif secara parsial terhadap Kepuasan Kerja.

		Kepuasan Kerja	
6.	Putri, Fauzi, Saputra, Dayana, Puspitasari. (2023).  Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi. Vol 5 No 2. Halaman 99-110.  E-ISSN 2686-5238; P-ISSN 2686-4916	<b>Variable Independent (X)</b> <b>Pengembangan Karir (X1)</b> Budaya Organisasi (X2) Beban Kerja (X3)  <b>Variable Dependent (Y)</b> Kepuasan Kerja	<b>1. Pengembangan Karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja</b> 2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja 3. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
7.	Dikdaya, Rianto. (2023).  Jurnal Bina Bangsa Ekonomika. Vol 16 No 1. Halaman 59-64.  E-ISSN 2721-7213; P-ISSN 2087-040X.	<b>Variable Independent (X)</b> <b>Lingkungan Kerja (X1)</b> Jenjang Karir (X2)  <b>Variable Dependent (Y)</b> Kepuasan Kerja	<b>1. Lingkungan Kerja dari penelitian yang telah dilaksanakan, ditemukan maka Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif pada Kepuasan Kerja</b> 2. Jenjang Karir merupakan satu-satunya faktor terpenting yang mempengaruhi kemampuan seorang pekerja untuk mempertahankan Kepuasan Kerja
8.	Supriadi. (2021).  Jurnal Manajemen Motivasi. Vol 17. Halaman 65-73.  E-ISSN 2407-5310; P-ISSN 2085-1596	<b>Variable Independent (X)</b> <b>Kompensasi Finansial (X1)</b> Kompensasi Non Finansial (X2)  <b>Variable Dependent (Y)</b> Kepuasan Kerja	<b>1. Kompensasi Finansial secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan kerja</b> 2. Kompensasi Non Finansial secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan kerja
9.	Yunita, Kumbara, Neldi. (2020).  Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi. Vol 2 No 1. Halaman 61-80.  E-ISSN 2686-5238; P-ISSN 2686-4916	<b>Variable Independent (X)</b> Penilaian Kerja (X1) <b>Kompensasi Finansial (X2)</b>  <b>Variable Dependent (Y)</b> Kepuasan Kerja	1. Penilaian Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja <b>2. Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja</b>
10.	Sholikhah, Andriani, Aminah. (2019).	<b>Variable Independent (X)</b> <b>Pengembangan Karir (X1)</b>	<b>1. Pengembangan Karir terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.</b>

	Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia. Vol 10 No 2. Hal 106-128.  E-ISSN 2301-8313	<b>Kompensasi Finansial (X2)</b>  <b>Variable Dependent (Y)</b> Kepuasan Kerja	<b>2. Kompensasi Finansial terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja</b>
11.	Susilo, Wulansari. (2023).  Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi). Vol 7 No 2 Hal 535-551.  E-ISSN 2621-5306; P-ISSN 2541.	<b>Variable Independent (X)</b> <b>Pengembangan Karir (X1)</b> Pelatihan (X2)  <b>Variable Dependent (Y)</b> Kepuasan Kerja	<b>1. Pengembangan Karir berdampak signifikan positif kepada Kepuasan Kerja.</b> 2. Pelatihan berpengaruh signifikan positif kepada Kepuasan Kerja
12.	Tanjung, Siagian. (2022).  Jumansi: Jurnal Ilmiah dan Akuntansi Medan. Vol 4 No 1. Halaman 171-176.  E-ISSN 2797-6238.	<b>Variable Independent (X)</b> <b>Pengembangan Karir (X1)</b> Motivasi Kerja (X2)  <b>Variable Dependent (Y)</b> Kepuasan Kerja	<b>1. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja</b> 2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja
13.	Wibowo. (2021).  Jurnal Bisnis dan Manajemen. Vol 17 No 2. Hal 95-105.  E-ISSN 2747-0032; P-ISSN 1411-9366.	<b>Variable Independent (X)</b> <b>Pelatihan Kerja (X1)</b> <b>Lingkungan Kerja (X2)</b> Kompensasi (X3).  <b>Variable Dependent (Y)</b> Kepuasan Kerja	<b>1. Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan Kerja</b> <b>2. Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja</b> 3. Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan Kerja
14.	Mariana, Pranasari, Prastuti, Hermastuti, Saodah. (2024).  Media Manajemen Jasa. Vol 12 No 1. Halaman 17-30.	<b>Variable Independent (X)</b> Beban Kerja (X1) <b>Pengembangan Karir (X2)</b> <b>Pelatihan Kerja (X3)</b>	1. Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja <b>2. Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja</b> <b>3. Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.</b>

	E-ISSN 2502-3632; P-ISSN 2356-0304.	<b>Variable Dependent (Y)</b> Kepuasan Kerja	
15.	Halim, Yusianto. (2023).  Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan. Vol 5 No 3. Hal 668-676.  E-ISSN 2657-0025.	<b>Variable Independent (X)</b> Kepemimpinan (X1) Kompensasi (X2) <b>Lingkungan Kerja (X3)</b>  <b>Variable Dependent (Y)</b> Kepuasan Kerja	1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja 2. Kompensasi berpengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja <b>3. Lingkungan kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja</b>
16.	Yusuf, Astuti, Kurniawati. (2022).  Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis. Vol 1 No 3. Halaman 106-120.  E-ISSN 2808-8980; P-ISSN 2808-9383.	<b>Variable Independent (X)</b> <b>Kompensasi Finansial (X1)</b> Beban Kerja (X2) Lingkungan Kerja Fisik (X3)  <b>Variable Dependent (Y)</b> Kepuasan Kerja	<b>1. Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja</b> 2. Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja 3. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja
17.	Ginting, Baene. (2021).  Jurnal Ilmiah Manajemen. Vol 9 No 1. Hal 75-87.  E-ISSN 2580-3743.	<b>Variable Independent (X)</b> Pelatihan (X1) <b>Kompensasi Finansial (X2)</b> Kompensasi Non Finansial (X3) <b>Lingkungan Kerja (X4)</b>  <b>Variable Dependent (Y)</b> Kepuasan Kerja	1. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja <b>2. Kompensasi Finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja</b> 3. Kompensasi Non Finansial tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja <b>4. Lingkungan Kerja juga tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja</b>
18.	Sitompul, Sinaga, Sitanggang, Purba. (2021).  Scientif Journal Of Reflection. Vol 4 No 3. Hal 432-440.	<b>Variable Independent (X)</b> Sistem Rekrutmen (X1) Pelatihan (X2) <b>Pengembangan Karir (X3)</b>	1. Sistem Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja 2. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja <b>3. Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.</b>

	E-ISSN 2621-3389; P-ISSN 2615-3009.	<b>Variable Dependent (Y)</b> Kepuasan Kerja	
19.	Sulistyawati, Setyadi, Nawir. (2022).  Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi. Vol 3 No 1. Hal 183-197.  ISSN 2745-7826.	<b>Variable Independent (X)</b> <b>Lingkungan Kerja (X1)</b> Budaya Organisasi (X2) Kepemimpinan Transformasional (X3)  <b>Variable Dependent (Y)</b> Kepuasan Kerja	<b>1. Lingkungan Kerja memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja</b> 2. Budaya Organisasi memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja 3. Kepemimpinan Transformasional juga memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
20.	Rahayu, Sulaimah. (2023).  ALEXANDRIA (Journal of Economics, Business, & Entrepreneurship). Vol 4 No 2. Hal 93- 98.  E-ISSN 2774-6445; P-ISSN 2774-6453.	<b>Variable Independent (X)</b> Penempatan Kerja (X1) <b>Pelatihan Kerja (X2)</b> Lingkungan Kerja non fisik (X3)  <b>Variable Dependent (Y)</b> Kepuasan Kerja	1. Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja <b>2. Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja</b> 3. Lingkungan Kerja Non Fisik juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
21.	Saputra, Haris, Hermanto. (2024).  Neraca Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi. Vol 2 No 9. Hal 503-512.  ISSN 3025-1192.	<b>Variable Independent (X)</b> Pengalaman Kerja (X1). <b>Pelatihan Kerja (X2).</b> Disiplin Kerja (X3).  <b>Variable Dependent (Y)</b> Kepuasan Kerja	1. Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja <b>2. Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja</b> 3. Disiplin Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja
22.	Nanda, Namora. (2020).  Jurnal Bisnis dan Manajemen. Vol 7 No 1. Hal 19-24.	<b>Variable Independent (X)</b> Komunikasi Kerja (X1). Kepemimpinan (X2).	1. Komunikasi Kerja secara parsial menunjukkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja 2. Kepemimpinan secara parsial menunjukkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

	E-ISSN 2581-1584; P-ISSN 1829-7528.	<b>Pelatihan Kerja (X3).</b>  <b>Variable Dependent (Y)</b> Kepuasan Kerja	<b>3. Pelatihan Kerja secara parsial menunjukkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.</b>
23.	Situmorang, Dewi, Ginting, Khairani. (2022).  COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting. Vol 5 No 2. Hal 1629-1641.  E-ISSN 2597-5234; P-ISSN 2597-5226.	<b>Variable Independent (X)</b> Komunikasi Kerja (X1). Kepemimpinan (X2). <b>Pelatihan Kerja (X3).</b>  <b>Variable Dependent (Y)</b> Kepuasan Kerja	1. Komunikasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja 2. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja <b>3. Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan dan merupakan variabel dominan yang mempengaruhi Kepuasan Kerja.</b>
24.	Atmaja, Maryatni. (2019).  Wacana Ekonomi Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi. Vol 18 no 1. Hal 17-25.  E-ISSN 2655-9943; P-ISSN 1978-4007.	<b>Variable Independent (X)</b> <b>Kompensasi Finansial (X1)</b> Lingkungan Kerja Fisik (X2)  <b>Variable Dependent (Y)</b> Kepuasan Kerja	<b>1. Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja</b> 2. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
25.	Juniawan, Utami. (2020).  Borneo Student Research. Vol 2 No 1. Hal 544-551.  E-ISSN 2721-5725.	<b>Variable Independent (X)</b> <b>Pelatihan Kerja (X1)</b>  <b>Variable Dependent (Y)</b> Kepuasan Kerja	<b>Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.</b>

26.	Damayanti, Ismiyati. (2020)  Economic Education Analysis Journal. Vol 9 No 1. Hal 33-49.  E-ISSN 2502-356x; P-ISSN 2252-6544.	<b>Variable Independent (X)</b> Kompensasi (X1) <b>Lingkungan Kerja (X2)</b> Budaya Organisasi (X3)  <b>Variable Dependent (Y)</b> Kepuasan Kerja	1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja <b>2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja</b> 3. Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.
27.	Gazela, Adnyani. (2022).  E-Jurnal Manajemen. Vol 11 No 5. Hal 107-120.  ISSN 2302-8912.	<b>Variable Independent (X)</b> Kompensasi Finansial (X1) <b>Pengembangan Karir (X2)</b>  <b>Variable Dependent (Y)</b> Kepuasan Kerja	<b>1. Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja</b> <b>2. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.</b>
28.	Saefullah. (2022).  TMJ: Technomedia Journal. Vol 6 No 2. Hal 223-235.  E-ISSN 2528-6544; P-ISSN 2620-3383.	<b>Variable Independent (X)</b> Penilaian Kerja (X1) <b>Pengembangan Karir (X2)</b>  <b>Variable Dependent (Y)</b> Kepuasan Kerja	1. Penilaian Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja <b>2. Pengembangan Karir tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.</b>
29.	Muliati, Kusumayadi. (2022).  Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi. Vol 1 No 2. Hal 1-13.  E-ISSN 2828-7495; P-ISSN 2828-7487	<b>Variable Independent (X)</b> <b>Pengembangan Karir (X1)</b> Motivasi Kerja (X2)  <b>Variable Dependent (Y)</b> Kepuasan Kerja	<b>1. Pengembangan Karir tidak berpengaruh Kepuasan Kerja</b> 2. Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
30.	Pradana, Santoso. (2022).	<b>Variable Independent (X)</b> Gaya Kepemimpinan (X1)	1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja

	Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah. Vol 4 No 3. Hal 686-699.  E-ISSN 2656-4351; P-ISSN 2656-2871	<b>Lingkungan Kerja (X2)</b> Motivasi Kerja (X3)  <b>Variable Dependent (Y)</b> Kepuasan Kerja	<b>2. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja</b> 3. Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.
31.	Fenenti, Nawawi. (2023).  Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan. Vol 5 No 3. Hal 611-618.  ISSN 2657-0025	<b>Variable Independent (X)</b> <b>Lingkungan Kerja (X1)</b> Motivasi (X2) Disiplin Kerja (X3)  <b>Variable Dependent (Y)</b> Kepuasan Kerja	<b>1. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja</b> 2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja 3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
32.	Lestari. (2019).  Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial, dan Sains. Vol 8 No 1. Hal 48-56.  E-ISSN 2622-8491; P-ISSN 2303-2952.	<b>Variable Independent (X)</b> Motivasi (X1) <b>Pelatihan Kerja (X2)</b> <b>Lingkungan Kerja (X3)</b> Upah (X4)  <b>Variable Intervening (Z)</b> Kepuasan Kerja  <b>Variable Dependent (Y)</b> Produktifitas Kerja	1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktifitas Kerja 2. Pelatihan Kerja berpengaruh positif terhadap Produktifitas Kerja 3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Produktifitas Kerja 4. Upah berpengaruh positif terhadap Produktifitas Kerja 5. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja <b>6. Pelatihan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.</b> <b>7. Lingkungan Kerja Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja</b> 8. Upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
33.	Jaenab. (2021).  Jurnal Satyagraha. Vol 4 No 1. Hal 99-106.	<b>Variable Independent (X)</b> <b>Kompensasi Finansial (X1)</b> Kompensasi Non Finansial (X2)	<b>1. Kompensasi Finansial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja</b> 2. Kompensasi Non Finansial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

	ISSN 2620-6358	<b>Variable Dependent (Y)</b> Kepuasan Kerja	
34.	Herawati, Septyarini, Lindasari. (2022).  Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah. Vol 4 No 5. Hal 1390-1407.  E-ISSN 2656-4351; P-ISSN 2656-2871	<b>Variable Independent (X)</b> <b>Kompensasi Finansial (X1)</b> Motivasi (X2) <b>Lingkungan Kerja (X3)</b>  <b>Variable Dependent (Y)</b> Kepuasan Kerja	<b>1. Kompensasi Finansial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja</b> 2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja <b>3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.</b>

## H. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang didefinisikan terhadap masalah yang penting:

### 1. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2019) dalam Rahayu & Sulaimiah, (2023) menyatakan bahwa pelatihan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan kegiatan untuk memberikan, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan potensi, produktivitas, disiplin dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu dengan jenjang kualifikasi atau pekerjaan. Teori yang dapat diaplikasikan adalah teori 2 faktor oleh (Herzberg, 2003). Dalam teori dapat disebutkan salah satunya faktor motivators dimana kondisi sifat pekerjaan dan kesempatan untuk maju merupakan salah satu bentuk pelatihan kerja yang sangat mempengaruhi kepuasan kerja. Apabila Pelatihan Kerja pada perusahaan sesuai dengan

yang dibutuhkan oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan maka akan meningkatkan kepuasan Kerja pegawai di perusahaan PERUMDA Tirta Patriot Kota Bekasi.

Hal ini diperkuat dalam peneliti terdahulu Rahayu & Sulaimiah, (2023), Mariana dkk., (2024), Saputra dkk., (2024), Situmorang dkk., (2022), Juniawan & Utami, (2020), Nanda & Namora, (2020), Mariana dkk., (2024), Wibowo, (2021), Lestari dkk., (2023) yang menyatakan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada perusahaan PERUMDA Tirta Patriot Kota Bekasi.

## **2. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut Bangun, (2012) dalam Lestari dkk., (2023) kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi finansial yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atau jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan. Teori yang diaplikasikan adalah teori 2 faktor oleh (Herzberg, 2003). Dalam teori disebutkan salah satunya faktor *hygiene* dimana kondisi gaji atau upah merupakan salah satu bentuk kompensasi finansial yang sangat mempengaruhi kepuasan kerja. Apabila Kompensasi Finansial pada perusahaan sesuai dengan yang diinginkan pegawai maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada perusahaan.

Hal ini diperkuat oleh Lestari dkk., (2023), Supriadi, (2021), Mandiyasa dkk., (2021), Yunita dkk., (2020), Sholikhah dkk., (2019), Yusuf dkk., (2022), yang menyatakan bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Perusahaan.

### **3. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut Bahri & Nisa, (2017) dalam Firdaus dkk., (2023) Perkembangan Karier di Perusahaan peringkat bagus berdasarkan Pendidikan resmi, sebuah pengalaman Kerja, pertunjukan, Ketrampilan Kerja, pertunjukan Kerja, kemajuan, kemajuan karier, persiapan karyawan, melacak karier sebaik mana rencana Kerja dievaluasi. Teori yang diaplikasikan adalah teori 2 faktor oleh (Herzberg, 2003) Dalam teori disebutkan salah satunya faktor *motivators* dimana kondisi kesempatan untuk pengembangan diri dan evaluasi diri merupakan bentuk salah satu yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Apabila Pengembangan Karier peluangnya besar di perusahaan maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai di perusahaan PERUMDA Tirta Patriot Kota Bekasi.

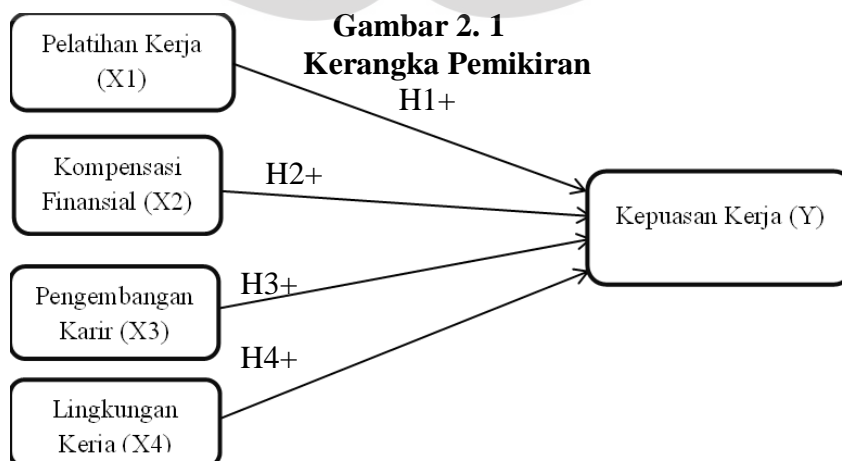
Hal ini dapat diperkuat dari hasil peneliti terdahulu Putri dkk., (2023), Sholikhah dkk., (2019), Susilo & Wulansari, (2023), Tanjung & Siagan, (2022), Mariana dkk., (2024), Sitompul dkk., (2021) yang menyatakan bahwa Pengembangan Karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada perusahaan PERUMDA Tirta Patriot Kota Bekasi.

### **4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut Astuti dkk., (2022) Lingkungan kerja mempunyai peran yang penting bagi suatu organisasi atau perusahaan dalam penerapannya karena pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan rasa puas

dan nyaman dalam bekerja sehingga akan memberikan pengaruh peningkatan kerja oleh karyawan. Sedangkan lingkungan kerja yang membosankan akan mempengaruhi penurunan kerja karyawan karena adanya rasa tidak nyaman untuk bekerja. Teori yang diaplikasikan adalah teori 2 faktor oleh (Herzberg, 2003) Dalam teori disebutkan salah satunya faktor *hygiene* dimana kondisi kerja, keamanan, kualitas pengawasan, dan hubungan antar pekerjaan yang lain merupakan bentuk salah satu yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Apabila Lingkungan Kerja sesuai dengan yang dibutuhkan oleh semua pegawai maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai di Perusahaan PERUMDA Tirta Patriot Kota Bekasi.

Hal ini dapat menyatakan dari penelitian terdahulu Lestari dkk., (2023), Fillipo dkk., (2022), Astuti dkk., (2022), Mandiyasa dkk., (2021), Dikdaya dkk., (2023), wibowo, (2021), Halim & Yusianto, (2023), Ginting & Baene, (2021), Sulistyawati dkk., (2022), Damayanti & Ismiyati, (2020) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada perusahaan PERUMDA Tirta Patriot Kota Bekasi.



## I. Hipotesis

Berdasarkan hasil dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan hasil penelitian yang telah dijelaskan diatas, maka hasil hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H1: Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap suatu Kepuasan Kerja.

H2: Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap suatu Kepuasan Kerja.

H3: Pengembangan Karier sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

H4: Lingkungan Kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.