

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi yang terjadi akhir - akhir ini menuntut setiap unsur manajemen berperan penting guna mengorganisasikan dan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki sehingga mampu menahan tekanan dan ancaman dari lingkungan yang setiap saat berubah sampai serendah mungkin sehingga dapat memperlancar proses pencapaian tujuan suatu organisasi (Purwanto 2019). Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sehingga memerlukan upaya - upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusia secara konsisten (Ekawaty 2023).

Dalam Perusahaan Kepuasan kerja karyawan tidak dapat dilihat hanya pada saat melakukan tugas atau pekerjaannya saja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan terhadap pekerjaan mereka. tetapi terkait juga dengan aspek-aspek lain seperti berinteraksi dengan sesama rekan kerja, berinteraksi dengan atasan, dan terhadap lingkungan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat dilihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan

dan segala sesuatu yang dapat mencerminkan kesejahteraan di lingkungan kerja tersebut. Selain itu kurangnya kepuasan kerja pada karyawan sangat berdampak buruk bagi perusahaan dan begitu pula dalam pencapaian tujuan perusahaan juga akan mendapatkan hasil yang kurang memuaskan.

Sutrisno (2018:74) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, imbalan yang diterima dalam bekerja, kerja sama antar karyawan, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik serta psikologis. Istilah kepuasan merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima karyawan dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas untuk diterima. Afifuddin (2018:229) kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing masing pekerja. Menurut Indrasari (2018:39) menyatakan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seorang pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, akan memiliki perasaan nyaman terhadap pekerjaannya. Sebaliknya jika seorang pegawai memiliki kepuasan kerja yang rendah akan memiliki perasaan tidak nyaman terhadap pekerjaannya. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja

yang dirasakan, maka semakin bersemangat seorang pegawai dalam bekerja sehingga mempengaruhi peningkatan pada hasil kerja mereka. Pengamatan yang dilakukan di PT. Adi Yotama Jaya dalam memperhatikan kondisi tempat kerja yang kurang memadai, kurangnya motivasi intrinsik di antara karyawan dan anggota tim dan memberikan gaji yang tidak sesuai dengan beban kerja para pegawai. Pada kenyataannya kepuasan kerja para pegawai masih belum terlalu diperhatikan seperti masih kurang nyamannya tempat kerja dan fasilitas yang kurang memadai, seperti suhu dan tata ruang kerja yang kurang baik serta tempat yang sempit sehingga dapat mempengaruhi kesejahteraan para pegawai dalam melakukan tugas dan pekerjaan mereka dalam bekerja.

Faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kesejahteraan pegawai adalah lingkungan kerja. Dalam suatu organisasi atau perusahaan lingkungan kerja sangat perlu diperhatikan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai atau karyawan yang berada dalam lingkungan tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja serta dapat lebih meningkatkan kesejahteraan para pegawai dan juga sebaliknya, jika lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat berdampak negatif dan cenderung dapat menurunkan kesejahteraan para pegawai yang ada dalam organisasi tersebut. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga

akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang di bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. (Widyaningrum, 2019).

Widyaningrum (2019:58-59), juga menyatakan bahwa secara garis besar jenis- jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua hal yaitu : Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni : lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan Seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya & lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila sumber daya manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat berpengaruh pada tenaga kerja dan lebih banyak membuang waktu para pegawai serta tidak

mendukung diperolehnya sistem kerja yang efisien. Menurut hasil pengamatan di PT. Adi Yotama Jaya permasalahan yang ditimbulkan oleh lingkungan kerja adalah kurang nyamannya tempat kerja dan fasilitas yang kurang memadai, seperti suhu dan tata ruang kerja yang kurang baik serta tempat yang sempit sehingga dapat mempengaruhi para pegawai dalam bekerja, dan sering kali adanya perbedaan pendapat antar sesama pegawai dalam suatu bagian tertentu. Pranitasari (2019) bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap perilaku seseorang. Sebagai gambaran yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman akan membawa dampak yang baik terhadap individu, demikian pula bila kondisi lingkungan buruk maka akan buruk pula dampaknya terhadap individu.

Selain lingkungan kerja yang baik, motivasi karyawan dalam bekerja juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Dalam bekerja motivasi sangat diperlukan untuk mendukung setiap aktivitas yang dilakukan, karena adanya suatu dorongan atau kemauan diri sendiri untuk mencapai suatu tujuan yang diharapkan. Motivasi kerja merupakan suatu kemauan atau dorongan dari dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan perusahaan tanpa mengabaikan kemampuannya dalam pemenuhan kebutuhan (Robbins, 2018). Motivasi kerja harus dibangkitkan oleh pihak perusahaan agar karyawan berkinerja dengan baik. Sulila (2019) Menemukan bahwa motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk

mengambil tindakan tertentu Dorongan ini bertujuan untuk mendorong orang atau karyawan agar mereka bersemangat untuk bekerja dan dapat mencapai hasil yang diinginkan. Motivasi juga memainkan peranan penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja seseorang. Sebagaimana dikatakan oleh Robbins (2018) Motivasi merupakan dorongan internal atau eksternal yang mendorong individu untuk bertindak sesuai dengan tujuan tertentu. Motivasi intrinsik seperti rasa pencapaian pribadi dan kebanggaan dalam bekerja akan memberikan kontribusi positif terhadap kepuasan kerja.

Salah satu bentuk motivasi yang berdampak positif pada kepuasan kerja adalah motivasi intrinsik, yaitu dorongan berasal dari dalam diri individu sendiri. Menurut penelitian oleh Ryan dan Deci (2020), Motivasi intrinsik, seperti rasa pencapaian pribadi, kebanggaan dalam bekerja, dan adanya tantangan yang menarik, dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Ketika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya karena mereka mendapatkan kesenangan atau rasa pencapaian dari tugas-tugas yang mereka lakukan, maka kemungkinan besar tingkat kepuasannya akan meningkat. Menurut hasil pengamatan di PT. Adi Yotama Jaya permasalahan yang ditimbulkan oleh motivasi adalah menghadapi tantangan dalam menjaga dan meningkatkan kepuasan karyawan dalam motivasi intrinsik dari manajemen untuk membantu membantu pengambilan keputusan di antara karyawan dan anggota tim. Motivasi intrinsik mencerminkan dorongan batin individu untuk berkontribusi

secara maksimal dalam pekerjaan mereka karena minat pribadi, kepuasan, dan komitmen untuk tumbuh secara profesional.

Kompensasi atau imbalan finansial juga menjadi faktor penting dalam membentuk kepuasan pekerja terhadap pekerjaannya. Wulandari dkk (2023) Upah yang adil akan memberikan kepuasan kerja dan motivasi yang lebih tinggi bagi karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa penghargaan finansial mereka sebanding dengan kontribusi mereka, maka tingkat kepuasan kerja mereka akan cenderung meningkat. Kompensasi merupakan elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan dalam membentuk kepuasan kerja karyawan. Menurut Insan & Singrang (2023). kompensasi mencakup gaji, tunjangan, dan manfaat lainnya yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang mereka lakukan. Penelitian terkini oleh Qhoiyo, dkk (2023) menunjukkan bahwa penting bagi organisasi untuk memiliki sistem kompensasi yang adil dan transparan. Ketika karyawan merasa bahwa mereka mendapatkan imbalan finansial sesuai dengan kontribusi dan usaha mereka, tingkat kepuasan kerja akan meningkat. Menurut hasil pengamatan di PT. Adi Yotama Jaya permasalahan yang ditimbulkan oleh kompesasi adalah memberikan gaji yang tidak sesuai dengan beban kerja para pegawai..

Penelitian ini dilakukan pada PT. Adi Yotama Jaya yang terletak di Jl. Beraban No. 36 kerobokan, kec. Kuta utara, kabupaten badung. PT. Adi Yotama Jaya, merupakan perusahaan yang bergerak di bidang makanan dan minuman (*food and beverage*). PT. Adi Yotama Jaya, atau

lebih dikenal sebagai *Cozzy*, merupakan sebuah perusahaan yang berfokus pada industri makanan dan minuman. Mereka menyediakan berbagai jenis hidangan dan minuman berkualitas tinggi kepada pelanggan. PT. Adi Yotama Jaya, dikenal juga dengan nama *Cozzy Kitchen and Bar*. *Cozzy Kitchen and Bar* menyajikan beragam hidangan mulai dari makanan ringan seperti *snack*, *sandwich*, hingga menu utama seperti *pasta*, *steak*, *burger* dengan cita rasa yang menggugah selera. Selain itu, *Cozzy* juga menawarkan ragam minuman segar seperti *coktail* spesial dengan arak bali pilihan serta minuman beralkohol yang menyegarkan. Seiring dengan perkembangan *Cozzy* semakin pesat, menyebabkan aktivitas operasional dan manajerial *Cozzy* menjadi semakin kompleks. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang dilakukan dengan HRD (Human Resources Development) menemukan fenomena atau masalah dalam perusahaan ini. Adapun masalah yang menyangkut kepuasan karyawan pada lingkungan kerja yang sedikit tidak nyaman seperti keterbatasan ruang dan kurangnya fasilitas yang memadai, yang membuat karyawan merasa terbatas, kurang nyaman, dan sulit untuk bekerja dengan optimal. Serta Fenomena tidak puas terhadap motivasi yang meliputi kurangnya pengakuan dan apresiasi, kurangnya kesempatan pengembangan karir, dukungan manajemen yang terbatas, serta sistem reward yang tidak konsisten. Fenomena pada kompensasi yang tidak sesuai dengan UMR atau masih di bawah UMR. Setiap organisasi akan mengalami kesulitan jika komitmen karyawannya rendah tidak akan tercapainya tujuan yang ditargetkan oleh

perusahaan. Berdasarkan data pada PT, Adi Yotama Jaya, adapun data kompensasi yang didapatkan karyawan pada tahun 2022 yang disajikan pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1

Data Kompensasi Karyawan di PT. Adi Yotama Jaya pada tahun 2022

| NO | Item | WaktuP Pembayaran |
|----|---------------------|----------------------|
| 1 | Gaji Pokok | Per Bulan |
| 2 | Bonus | Per Bulan |
| 3 | Lembur | Per Hari |
| 4 | Tunjangan Hari Raya | Per Tahun |

Sumber: PT. Adi Yotama Jaya, 2022

Selain data mengenai kompensasi karyawan permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan karyawan pada PT. Adi Yotama Jaya dapat dilihat dari indikator *Presences at work* (tingkat kehadiran) seperti pada table absensi tersebut dapat dilihat sebagai berikut pada Tabel 1.2:

Tabel 1.2

Jumlah Karyawan dan Daftar Kehadiran Karyawan PT.**Adi Yotama Jaya Periode Januari-Desember 2022**

| Bulan | Jumlah karyawan (orang) | Hari Kerja (Hari) | Hari Kerja Seharusnya (Hari) | Jumlah Karyawan Tidak Hadir | Hari Kerja Senyatanya (Hari) | Persentase Absensi (100%) |
|-----------|-------------------------|-------------------|------------------------------|-----------------------------|------------------------------|---------------------------|
| A | B | C | $D = B \times C$ | E | $F = D - E$ | $G = \frac{E}{DX} 100\%$ |
| Januari | 40 | 31 | 1.240 | 3 | 1.237 | 0,24 |
| Februari | 40 | 28 | 1.120 | 2 | 1.118 | 0,17 |
| Maret | 40 | 30 | 1.200 | 7 | 1.193 | 0,58 |
| April | 40 | 30 | 1.200 | 5 | 1.195 | 0,41 |
| Mei | 40 | 31 | 1.240 | 4 | 1.236 | 0,32 |
| Juni | 40 | 30 | 1.200 | 5 | 1.196 | 0,41 |
| Juli | 40 | 31 | 1.240 | 4 | 1.236 | 0,32 |
| Agustus | 40 | 31 | 1.240 | 4 | 1.236 | 0,32 |
| September | 40 | 30 | 1.200 | 2 | 1.198 | 0,16 |
| Oktober | 40 | 31 | 1.240 | 5 | 1.235 | 0,4 |
| November | 40 | 30 | 1.200 | 4 | 1.196 | 0,33 |
| Desember | 40 | 31 | 1.240 | 6 | 1.234 | 0,48 |
| Jumlah | | 365 | 14.560 | 51 | 14.509 | 3,77 |

Sumber: PT. Adi Yotama Jaya, 2022

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat diketahui bahwa permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan karyawan dapat dilihat dari indicator yaitu jumlah tingkat ketidakhadiran karyawan pada PT. Adi Yotama Jaya dari bulan Januari 2022 sampai bulan Desember 2022 adalah sebesar 3,77%. Ini berarti bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan tergolong tinggi. Tingkat absensi yang wajar berada dibawah 3%, diatas 3% sampai 10% dianggap tinggi (Sari, dkk 2022). PT. Adi Yotama Jaya telah menyediakan fasilitas lingkungan kerja, motivasi, dan sistem kompensasi, masih terdapat permasalahan mengenai tingkat kepuasan kerja karyawan

di perusahaan ini. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis **Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Adi Yotama Jaya di Badung - Bali.**



1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dari skripsi ini adalah:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Adi Yotama Jaya?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Adi Yotama Jaya?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Adi Yotama Jaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Adi Yotama Jaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Adi Yotama Jaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Adi Yotama Jaya.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian secara langsung maupun tidak langsung terhadap pihak-pihak yang terkait adalah sebagai berikut :

1. Teoritis
 - a. Meningkatkan pemahaman tentang lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi: Melalui penelitian ini, dapat diketahui pengaruh

lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Adi Yotama Jaya di Badung - Bali, sehingga dapat meningkatkan pemahaman tentang hal-hal yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

- b. Memperkaya teori dan literatur: Penelitian ini dapat memperkaya teori dan literatur yang ada tentang pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.
- c. Menjadi dasar bagi penelitian lebih lanjut: Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi penelitian lebih lanjut yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan.
- d. Referensi bagi praktisi dan akademisi: Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi praktisi dan akademisi yang berkepentingan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

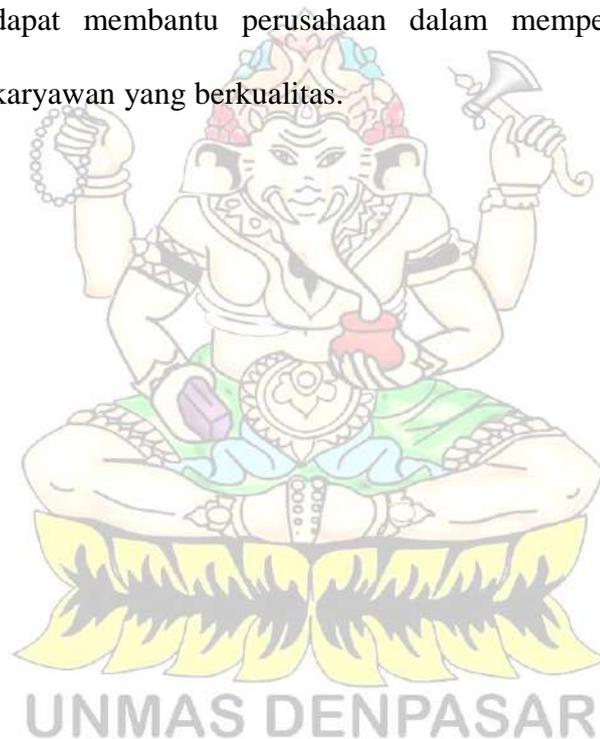
2. Praktis

Memberikan masukan bagi perusahaan: Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi PT Adi Yotama Jaya untuk meningkatkan lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

- a. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia: Hasil penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusianya melalui peningkatan kepuasan kerja karyawan.

b. Mengoptimalkan produktivitas kerja karyawan: Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja dan mencapai tujuannya.

c. Meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawan: Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawan terhadap perusahaan, sehingga dapat membantu perusahaan dalam mempertahankan karyawan yang berkualitas.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Goal Setting Teori

Goal setting theory menyatakan bahwa tujuan yang spesifik dan menantang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan (Locke & Latham, 2002). Tujuan yang spesifik dan menantang memberikan arah yang jelas bagi karyawan dan dapat memotivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut. Selain itu, tujuan yang spesifik dan menantang juga dapat meningkatkan fokus dan daya tahan karyawan dalam mencapai tujuan tersebut. *Goal setting theory* dapat diaplikasikan dengan menetapkan tujuan yang spesifik dan menantang bagi karyawan. Tujuan tersebut harus dapat diukur dan memiliki batas waktu yang jelas. Selain itu, perusahaan juga perlu memberikan dukungan dan sumber daya yang cukup bagi karyawan untuk mencapai tujuan tersebut. Menurut Locke dan Latham (2002), *goal setting theory* dapat digunakan untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan yang spesifik dan menantang dapat memberikan arah yang jelas bagi karyawan dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut.

Selain itu, *goal setting theory* juga dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan strategis dengan memastikan bahwa tujuan yang ditetapkan oleh karyawan sejalan dengan tujuan perusahaan secara

keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan *goal setting theory* dengan memberikan tujuan yang spesifik dan menantang bagi karyawan serta memberikan dukungan dan sumber daya yang cukup bagi karyawan untuk mencapai tujuan tersebut.

2.1.2 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Berikut ini pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh para ahli : Panjaitan, (2018) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Hasibuan (2018:71) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lainlain.” Lain halnya menurut Adinata (2023). Mengemukakan bahwa suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya.

2. Indikator lingkungan kerja

Menurut Ahmad, (2019) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut :

1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2) Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak

dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4) Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “*air condition*” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

5) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan

Kerja

Widyaningrum (2019:58), faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah :

1. Faktor personal atau individu, meliputi :

Pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

2. Faktor kepemimpinan, meliputi :

Kualitas dalam memberikan dorongan semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.

3. Faktor tim, meliputi :

Kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

4. Faktor sistem, meliputi :

Sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.

5. Faktor kontekstual, meliputi :

4. Tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Widyaningrum (2019:58-59), menyatakan bahwa secara garis besar jenis-jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua hal yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

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

kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

2. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan
(Seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya)
3. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

4. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

2.1.3 Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah keadaan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau perilaku tertentu yang bertujuan untuk mencapai tujuan atau kepuasan tertentu (Ratnawati & Atmaja 2020). Lidia Susanti (2020), motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi seseorang untuk memulai, mempertahankan, dan menyelesaikan suatu tindakan atau aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam konteks organisasi, motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai tingkat keinginan karyawan untuk bekerja

dengan baik dan mencapai hasil yang baik dalam pekerjaan mereka (Hiondardjo & Utami 2019).

Wardani (2023), terdapat dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu faktor *hygiene* dan faktor *motivator*. Faktor *hygiene* merupakan faktor-faktor yang berkaitan dengan kondisi fisik dan psikologis kerja seperti lingkungan kerja, kondisi kerja, relasi dengan rekan kerja, gaji, dan kebijakan perusahaan. Faktor ini mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan jika tidak terpenuhi, namun tidak dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan jika telah terpenuhi. Sedangkan faktor *motivator* merupakan faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan perkembangan pribadi. Faktor *motivator* mempengaruhi motivasi kerja karyawan dan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan jika terpenuhi.

Pratama & Elistia (2020), motivasi kerja adalah faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan motivasi kerja dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Selain itu, motivasi kerja juga dapat membantu karyawan untuk mencapai tujuan pribadi dan memberikan rasa kepuasan dalam pekerjaan mereka. Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Terdapat dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu faktor *hygiene* dan

faktor *motivator*. Faktor *hygiene* mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan jika tidak terpenuhi, sedangkan faktor *motivator* mempengaruhi motivasi kerja karyawan dan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan jika terpenuhi. Perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor tersebut dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

2. Indikator Motivasi

a) Kepuasan kerja karyawan

Kepuasan kerja merupakan salah satu hasil yang diharapkan dari motivasi kerja yang tinggi. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi kerja yang tinggi (Robbins & Judge, 2018).

b) Produktivitas kerja

Produktivitas kerja merupakan hasil dari motivasi kerja yang tinggi. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung memiliki produktivitas kerja yang lebih baik (Prayudi 2021).

c) Tingkat absensi karyawan

Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung memiliki tingkat absensi yang lebih rendah. Hal ini dikarenakan karyawan merasa puas dengan pekerjaannya sehingga tidak mudah merasa bosan dan ingin resign (Robbins & Judge, 2018).

d) Keterlibatan karyawan dalam pekerjaan

Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung memiliki keterlibatan yang lebih tinggi dalam pekerjaannya. Keterlibatan karyawan dalam pekerjaan dapat diukur dari tingkat partisipasi karyawan dalam mengambil keputusan dan berpartisipasi dalam program pengembangan karyawan (Robbins & Judge, 2018).

3. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Sukidi dan Wajdi (2018) menemukan bahwa mengelompokkan faktor motivasi menjadi dua kelompok, yaitu:

a) Motivasi internal.

Motivasi internal adalah motivasi dari dalam diri sendiri. Jenis motivasi ini dapat dibagi menjadi dua kelompok, yaitu motivasi internal positif dan motivasi internal negatif.

(1) Motivasi internal positif muncul karena keinginan untuk tumbuh berkembang dan mengekspresikan diri. Contoh: Ingin karier yang lebih baik, aktualisasi diri, dan sebagainya.

(2) Motivasi internal negatif muncul karena tekanan, ancaman ketakutan atau kekhawatiran. Misalnya: Takut tertinggal oleh kelompok atau lingkungan, takut kehilangan, takut menderita, dan sebagainya. Motivasi internal sifatnya lebih permanen, mandiri, dan stabil. Karena dorongan berasal dari dalam, kondisi kejiwaan orang yang bersangkutan akan menentukan kuat tidaknya motivasi dan berlangsung lama atau tidaknya,

tetapi secara umum dapat dikatakan bahwa sesuatu yang berasal dari dalam akan lebih permanen.

b) Motivasi eksternal.

Motivasi eksternal adalah motivasi yang berasal dari luar diri. Motivasi ini dapat dibagi menjadi dua kelompok, yaitu motivasi eksternal positif dan motivasi eksternal negatif.

(1) Motivasi eksternal positif biasanya berupa hadiah atau iming-

iming yang membangkitkan niat orang untuk berbuat sesuatu, misalnya upah, komisi, insentif, promosi, dan sebagainya.

(2) Motivasi eksternal negatif adalah sesuatu yang dipaksakan dari

luar, agar orang menghindari sesuatu yang tidak diinginkan, misalnya sanksi, hukuman, peraturan-peraturan, tata tertib, termasuk ancaman PHK, dan sebagainya. Motivasi eksternal bersifat sementara, tergantung, dan tidak stabil. Artinya, karena sifatnya sesuatu yang “dipasang” dari luar, kekuatannya bisa cepat pudar. Iming-iming bisa cepat pudar, secepat bagaimana tanggapan orang terhadap iming-iming itu.

4. Jenis-Jenis Motivasi

Akbar dan Jackson (2019) menemukan bahwa jenis motivasi terbagi dua yaitu:

a) Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manager memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi yang positif, semangat kerja

bawahn akan meningkat karena pada umumnya manusia senang menerima sesuatu yang baik. Pelaksanaan pemberian motivasi positif dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu :

- (1) *Material Incentive* adalah dorongan yang bersifat keuangan yang bukan saja merupakan upah atau gaji yang wajar tetapi juga jaminan yang dapat dinilai dengan uang. *Material incentive* merupakan faktor yang sangat mempengaruhi seseorang untuk bekerja dengan giat sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.
- (2) *Non Material Incentive* yaitu segala jenis insentif yang tidak dapat dinilai dengan uang. *Non Material Incentive* dilakukan dengan cara pemberian penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, informasi, pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai seorang individu, persaingan, partisipasi, kebanggaan. Pelaksanaan pemberian motivasi positif dilakukan dalam rangka pemenuhan tujuan jangka panjang yang menghasilkan pekerjaan yang baik dengan semangat kerja yang tinggi, sedangkan untuk motivasi negatif dilakukan dalam rangka pemenuhan jangka pendek dengan menghasilkan pekerjaan yang baik hanya sesaat dengan semangat kerja yang kian hari kian menurun.

b) Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi

negatif ini, semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik. Motivasi negatif merupakan suatu dorongan untuk bekerja yang didasarkan karena adanya rasa takut dan tekanan dari luar, sehingga motivasi negatif tumbuh akibat ancaman dan paksaan. Motivasi negatif tidak menjamin peningkatan prestasi, motivasi ini dilakukan agar karyawan berusaha untuk menghindarinya. Dengan demikian akan timbul dorongan dalam diri karyawan tersebut untuk bekerja sebaik-baiknya supaya terhindar dari hukuman. Tetapi hendaknya pemberian motivasi ini dilakukan dengan tepat dan wajar.

2.1.4 Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Menurut Khair (2019), kompensasi adalah bentuk imbalan dan manfaat yang diberikan kepada karyawan sebagai pengganti pekerjaan yang telah dilakukan. Kompensasi yang adil dan memadai dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan, serta membantu perusahaan menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk merancang program kompensasi yang tepat untuk karyawan mereka.

2. Indikator kompensasi

a) Gaji dan tunjangan

Kompensasi berupa gaji dan tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas kerja yang

dilakukan. Menurut Sutikno (2020), gaji dan tunjangan merupakan salah satu bentuk kompensasi yang paling umum digunakan oleh perusahaan. Karyawan yang merasa bahwa gaji dan tunjangan yang mereka terima sebanding dengan pekerjaan dan tanggung jawab mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaannya.

b) Bonus dan insentif

Kompensasi berupa bonus dan insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang mencapai target atau tujuan tertentu. Menurut Sudaryo, dkk (2019), bonus dan insentif adalah bentuk kompensasi yang efektif untuk memotivasi karyawan dalam mencapai target atau tujuan tertentu. Karyawan yang merasa bahwa bonus dan insentif yang mereka terima sebanding dengan kinerja mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

c) Kesejahteraan dan jaminan sosial

Kompensasi berupa program kesejahteraan dan jaminan sosial yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Menurut Sudaryo, dkk (2019) program kesejahteraan dan jaminan sosial adalah bentuk kompensasi yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa terlindungi dan dijamin kesejahteraannya oleh perusahaan cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaannya.

d) Kesempatan pengembangan karir

Kompensasi berupa kesempatan untuk mengembangkan karir dan keterampilan karyawan. Menurut Pratana & Abadi. (2018), kesempatan pengembangan karir adalah bentuk kompensasi yang efektif untuk memotivasi karyawan. Karyawan yang merasa memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan karir mereka cenderung lebih termotivasi dan merasa lebih puas dengan pekerjaannya.

3. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi tidak mungkin dapat ditentukan begitu saja, tanpa mengantisipasi perkembangan keadaan sekitar yang mengelilingi gerak perusahaan. Penetapan kompensasi yang hanya berdasarkan keinginan sepihak (perusahaan) saja tanpa didasarkan pada perhitungan-perhitungan yang rasional dan bisa dipertanggungjawabkan secara yuridis akan sulit diterapkan dalam jangka Panjang. (Subakti, dkk 2021). Karena itu, ada anggapan bahwa besar kecilnya kompensasi akan terus selalu dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya:

a) Tingkat biaya hidup

Kompensasi yang diterima seorang karyawan baru mempunyai arti bila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum. Kebutuhan fisik minimum karyawan yang tinggal di kota besar akan jauh berbeda dengan kebutuhan fisik minimum bagi karyawan yang tinggal di kota kecil. Bila perusahaan tidak tanggap terhadap fluktuasi biaya hidup dalam menetapkan

kompensasi akibatnya tentu dapat dibayangkan, akan terjadi pergolakan dalam perusahaan, berkembangnya rasa tidak puas, atau pemogokan pekerja untuk menuntut kenaikan upah. Situasi demikian dapat membahayakan keberadaan perusahaan. Perusahaan harus mempertimbangkan dan selalu menyesuaikan tingkat kompensasi yang diberikannya dengan tingkat biaya hidup yang berlaku di daerahnya.

b) Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain

Arus informasi sekarang sudah maju termasuk informasi tentang kompensasi yang berlaku di perusahaan lain cepat diketahui. Bila tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah dari yang dapat diberikan oleh perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama, maka akan dapat menimbulkan rasa tidak puas di kalangan karyawan, yang dapat berakhir dengan banyaknya tenaga potensial yang meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, jika tingkat kompensasi yang diberikan terlampaui tinggi juga membawa dampak buruk, karena seolah-olah perusahaan menutup mata terhadap tingkat kompensasi rata-rata yang berlaku. Untuk meniadak hal negatif seperti ini maka perusahaan perlu melakukan studi banding dalam menentukan tingkat kompensasi yang sedang berlaku di perusahaan-perusahaan lain, agar karyawan dan perusahaan tidak ada yang dirugikan.

c) Tingkat kemampuan perusahaan

Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi para karyawannya. Sebaliknya, perusahaan yang tidak mampu tentu tidak mungkin dapat membayar tingkat kompensasi yang diharapkan para karyawan oleh sebab itu perusahaan yang bijaksana harus selalu menginformasikan kepada seluruh karyawannya tentang tingkat kinerja perusahaan dari waktu ke waktu. (Subakti, dkk 2021). Bila karyawan bekerja dengan baik, maka kinerja perusahaan juga akan tinggi, sehingga perusahaan dapat membayar kompensasi lebih besar kepada karyawan.

d) Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab

Karyawan yang mempunyai kadar pekerjaan yang lebih sukar dan dengan tanggung jawab yang lebih besar tentu akan diimbangi dengan tingkat kompensasi yang lebih besar pula. Adapun pekerjaan yang sifatnya tidak begitu sulit dan kurang memerlukan tenaga dan pikiran, akan mendapat imbalan yang lebih rendah.

e) Peraturan perundang-undangan yang berlaku

Pemerintah menetapkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan haruslah dapat memnuhi kebutuhan fisik minimum para karyawan. Bila hal ini tidak dilaksanakan, maka perusahaan ini akan termasuk perusahaan yang tidak mengikuti peraturan-peraturan pemerintah. Oleh karena itu, sangat diperlukan

peranan serikat pekerja sebagai jembatan antara karyawan dengan perusahaan. Di sini letak kaitan pemberian kompensasi seharusnya memenuhi peraturan perundang - undangan yang berlaku.

f) Peranan serikat buruh

Keberadaan serikat pekerja yang ada didalam perusahaan dirasa penting karena ia akan dapat menjembatani kepentingan para karyawan dengan kepentingan perusahaan. Supaya tidak terjadi konflik anatar dua kepentingan, maka peranan serikat pekerja dapat membantu memberikan masukan dan saran kepada perusahaan untuk memelihara hubungan kerja dengan para karyawan. Karyawan pun akan merasa terjamin kepentingan mereka, bila keberadaan serikat pekerja itu benar-benar terasa turut memperjuangkan kepentingannya dan tidak hanya sebagai tameng penjaga kepentingan perusahaan.

4. Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Zulkarnaen (2018) jenis kompensasi yang di terima karyawan dikelompokkan menjadi dua jenis yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

a) Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan selama karyawan tersebut masih aktif melaksanakan tugas atau pekerjaan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kompensasi langsung dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu, kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial.

b) Kompensasi Finansial

1. Gaji

Gaji adalah sejumlah uang yang diberikan kepada karyawan secara tetap sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada organisasi atau perusahaan, yaitu dengan melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Didalam kompensasi ini sudah termasuk kompensasi atas lamanya seorang karyawan mengabdikan di organisasi atau perusahaan. Artinya bahwa dua orang karyawan yang melakukan pekerjaan yang sama, tetapi penerimaan gajinya dapat berbeda karena mereka berbeda dalam lamanya mengabdikan (masa kerja) di organisasi atau perusahaan tersebut.

2. Upah atau Bonus

Upah atau bonus adalah imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan, atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Berbeda dengan gaji besar kecilnya diberikan secara tetap, besarnya upah atau bonus dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.

3. Tunjangan

Merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya sebagai tuntutan pekerjaan yang melebihi karyawan lain, baik pikiran, tenaga, dan psikologi. Tunjangan ini terdiri dari tunjangan jabatan, tunjangan fungsional, tunjangan istri, dan tunjangan anak.

4. Insentif

Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. insentif juga diberikan kepada karyawan yang melaksanakan pekerjaan dengan risiko yang cukup tinggi, misalnya kemungkinan terjadinya gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaannya itu.

5. Kompensasi nonfinansial

Kompensasi nonfinansial merupakan imbalan dalam bentuk fasilitas dan penghargaan yang diberikan kepada karyawan selama mereka aktif melaksanakan tugas atau pekerjaan dalam organisasi atau perusahaan. Kompensasi nonfinansial diberikan sebagai imbalan kepada karyawan tertentu atau seluruh karyawan, seperti penghargaan untuk karyawan terbaik, ruang kantor yang baik, tempat parkir luas, perumahan atau mess, mobil dinas dll.

6. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan yang sudah mengakhiri masa baktinya di organisasi atau perusahaan karena pensiun atau meninggal dunia, sebagai penghargaan atas jasa-jasa karyawan tersebut selama mengabdikan di organisasi atau perusahaan. Kompensasi tidak langsung dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial.

c) Kompensasi nonfinansial

1. Pensiun penuh

Kompensasi finansial tidak langsung berupa uang pensiun diberikan kepada karyawan yang diberhentikan dari pekerjaannya karena telah mencapai batas usia pensiun minimum. Uang pensiun ini biasanya diberikan sampai karyawan yang bersangkutan meninggal dunia.

2. Pensiun dini

Kompensasi finansial tidak langsung diberikan kepada mereka yang pensiun dini dengan masa kerja minimal tertentu, jumlahnya kecil dari pada kompensasi yang diberikan kepada mereka yang pensiun penuh.

3. Pesangon

Pesangon merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang diberhentikan dari pekerjaannya karena melakukan suatu pelanggaran yang berdasarkan peraturan yang berlaku dapat dikenai sanksi pemecatan. Berbeda dengan pensiun, uang pesangon hanya di berikan satu kali, yaitu bersamaan dengan diberhntikannya karyawan tersebut dari organsasi atau perusahaan, dan besarnya sesuai dengan ketentuan masing-masing perusahaan.

4. Pensiun janda/duda

Pensiun janda/duda diberikan kepada janda/duda dari

karyawan atau karyawan yang diberhentikan dari pekerjaan karena meninggal dunia. Besarnya kompensasi pensiun janda atau duda didasarkan pada peraturan pemerintah atau organisasi yang bersangkutan.

d) **Kompensasi nonfinansial**

Kompensasi nonfinansial tidak langsung diberikan kepada mereka yang pensiun penuh atau pensiun dini yaitu berupa asuransi kesehatan.

2.1.5 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Rosmaini & Tanjung (2019), disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda – beda, maka tingkat kepuasannya pun berbeda – beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. (Khair 2019). Kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang / suka atau tidak senang / tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap

pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

Pendapat lain juga yang dikemukakan oleh Aoliso & Lao (2018), kepuasan kerja adalah suatu sikap sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sedangkan Paparang (2021), berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Dari beberapa definisi mengenai kepuasan kerja diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah gambaran perasaan seseorang baik perasaan puas (positif) maupun perasaan tidak puas (negatif) terhadap pekerjaannya.

2. Indikator Kepuasan Kerja

a) Gaji dan tunjangan

Gaji dan tunjangan merupakan faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa gajinya cukup dan mendapatkan tunjangan yang layak cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaannya (Robbins & Judge, 2018).

b) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa nyaman dan aman di lingkungan kerja cenderung merasa lebih

senang dalam bekerja (Khair 2019).

c) Kebijakan perusahaan

Kebijakan perusahaan yang adil dan jelas dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa diperlakukan dengan adil oleh perusahaan cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaannya (Robbins & Judge, 2018).

d) Kepemimpinan

Kepemimpinan yang baik dan efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang memiliki pemimpin yang mampu memberikan arahan dan dukungan cenderung merasa lebih senang dalam bekerja (Khair 2019).

3. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Sujati (2018), kepuasan kerja ditinjau dari faktor penentunya mempunyai beberapa bentuk atau kategori, yaitu sebagai berikut:

a) *Pay satisfaction*

Mencerminkan perasaan pekerja tentang bayaran mereka, termasuk apakah sebanyak yang mereka berhak mendapatkan, diperoleh dengan aman, dan cukup untuk pengeluaran modal dan kemewahan. *Paysatisfaction* didasarkan pada perbandingan antara bayaran yang diinginkan pekerja dengan yang mereka terima.

b) Promotion satisfaction

Mencerminkan perasaan pekerja tentang kebijakan promosi perusahaan dan pelaksanaannya, termasuk apakah promosi sering diberikan, dilakukan dengan jujur, dan berdasar pada kemampuan. Banyak pekerja menghargai promosi karena memberikan peluang untuk pertumbuhan personal lebih besar, upah lebih baik dan prestise lebih tinggi.

c) Supervision satisfaction

Mencerminkan perasaan pekerja tentang atasan mereka, termasuk apakah atasan mereka kompeten, sopan dan komunikator yang baik, dan bukannya bersifat malas, mengganggu dan menjaga jarak. Kebanyakan pekerja mengharapkan atasan membantu mereka mendapatkan apa yang mereka hargai.

d) Cowoker satisfaction

Mencerminkan perasaan pekerja tentang teman sekerja mereka, termasuk apakah rekan sekerja mereka memang cerdas, bertanggung jawab, membantu, menyenangkan dan menarik. Pekerja mengharapkan rekan sekerjanya membantu dalam pekerjaan. Hal ini penting karena kebanyakan dalam batas tertentu mengandalkan pada rekan sekerja dalam menjalankan tugas pekerjaan.

e) *Satisfaction with the work itself*

Mencerminkan perasaan pekerja tentang tugas pekerjaan mereka sebenarnya, termasuk apabila tugasnya menantang, menarik, dihormati, dan memanfaatkan keterampilan penting daripada sifat pekerjaan yang menjemukan, berulang-ulang dan tidak nyaman.

f) *Altruism*

Altruism merupakan sifat suka membantu orang lain dan menjadi penyebab moral. Sifat ini antara lain ditunjukkan oleh kesediaan orang untuk membantu rekan sekerja ketika sedang menghadapi banyak tugas.

g) *Status*

Status menyangkut prestise, mempunyai kekuasaan atas orang lain, atau merasa memiliki popularitas. Promosi jabatan di satu sisi menunjukkan peningkatan status, di sisi lain memberikan kepuasan karena prestasinya dihargai.

h) *Environment*

Lingkungan menunjukkan perasaan nyaman dan aman. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan *quality of*

worklife di tempat pekerjaan. Namun, terdapat pandangan bahwa nilai-nilai ini dianggap kurang penting karena tidak relevan dalam semua pekerjaan, tidak seperti bayaran dan promosi. Dalam suatu pekerjaan karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dalam menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Para karyawan juga menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan dan segaris dengan pengharapan mereka.

4. Jenis-Jenis Kepuasan Kerja

Dalam penelitian Ahmad (2019), dijelaskan bahwa kepuasan kerja dapat dikelompokkan menjadi beberapa jenis berdasarkan aspek-aspek yang berbeda. Individu dapat merasakan kepuasan dari berbagai dimensi pekerjaan yang berkontribusi pada pandangan menyeluruh tentang pengalaman kerja mereka. Beberapa jenis kepuasan kerja yang diidentifikasi meliputi:

a) **Kepuasan terhadap Gaji dan Imbalan Finansial**

Kepuasan terhadap kompensasi finansial yang diterima merupakan indikator penting dari apakah individu merasa dihargai dan diimbangi secara adil atas usaha dan kontribusi mereka.

b) **Kepuasan terhadap Lingkungan Fisik Kerja**

Kepuasan terhadap lingkungan fisik tempat kerja, seperti

kondisi kerja yang aman, nyaman, dan sesuai dengan kebutuhan, dapat mempengaruhi kenyamanan dan motivasi karyawan.

c) Kepuasan terhadap Keadilan Organisasi

Kepuasan terhadap keadilan organisasi mencakup persepsi karyawan tentang perlakuan yang adil dalam hal promosi, pengakuan, dan kesempatan berkarir.

d) Kepuasan terhadap Kualitas Hubungan Kerja

Interaksi antara rekan kerja dan atasan memainkan peran penting dalam kepuasan kerja. Kepuasan terhadap hubungan interpersonal di tempat kerja dapat berdampak pada iklim kerja secara keseluruhan.

e) Kepuasan terhadap Pengakuan dan Apresiasi

Pengakuan atas usaha dan kontribusi individu dalam bentuk penghargaan, pujian, atau pengakuan resmi memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja.

f) Kepuasan terhadap Tugas dan Tanggung Jawab

Kepuasan terhadap tugas yang diemban dan tingkat tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuan individu dapat memberikan rasa pencapaian dan kepuasan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan dasar dalam penyusunan penelitian, yang berguna sebagai perbandingan dan rujukan bagi penelitian selanjutnya. Untuk melandasi penelitian ini, terdapat penelitian terdahulu sebagai penunjang yang dijelaskan dengan hasil penelitian sebagai

berikut:

1. Rachmah (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. PLN (Persero) Wilayah Surabaya, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah sama sama menggunakan variabel X lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel Y, Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah lokasi dan waktu penelitian.
2. Dhani & Surya (2023). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bali Busana Kreasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah sama sama menggunakan variabel X lingkungan kerja, motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja sebagai variabel Y, Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah lokasi dan waktu penelitian
3. Widya (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Pelindo III (Persero) Cabang Tanjung Priok. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang

adalah sama - sama menggunakan variabel X lingkungan kerja, motivasi dan kepuasan kerja sebagai variabel Y, Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah lokasi dan waktu penelitian.

4. Sutikno (2020). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Delta Dunia Sandang Tekstil. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah sama - sama menggunakan variabel X kompensasi dan kepuasan kerja sebagai variabel Y, Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah lokasi dan waktu penelitian.
5. Dewi & Narimawati (2023). mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Cabang Bandung Bank Tabungan Negara (PERSERO) TBK. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah sama - sama menggunakan variabel X kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja sebagai variabel Y, Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah lokasi dan waktu penelitian.

6. Hanafi & Yohana (2018). mengenai pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT BNI Lifeinsurance. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah sama - sama menggunakan variabel X lingkungan kerja dan motivasi sebagai variabel Y, Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah lokasi dan waktu penelitian.
7. Suwardi dan Silvia (2018). mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan karyawan pada PT. Telkom Indonesia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah sama - sama menggunakan variabel X lingkungan kerja, motivasi dan kepuasan kerja sebagai variabel Y, Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah lokasi dan waktu penelitian.
8. Agathanisa & Prasetio (2018). tentang hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja di Indogrosir Samarinda. Hasil penelitian ini menemukan bahwa kedua faktor kompensasi tersebut berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah sama - sama

menggunakan variabel X kompensasi dan kepuasan kerja sebagai variabel Y. Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah lokasi dan waktu penelitian.

9. Yunsepa (2018). mengenai dampak Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap kepuasan kerja di PT Perkebunan Minanga Ogan Region Sumsel-Lampung Hasil penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi finansial yang adil berhubungan secara positif dengan tingkat kepuasan kerja para karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah sama - sama menggunakan variabel X Kompensasi dan kepuasan kerja sebagai variabel Y, Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah lokasi dan waktu penelitian.
10. Parimita dkk (2018). mengenai pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap kepuasan karyawan pada PT Tridaya Eramina Bahari mengungkapkan bahwa Motivasi Kerja dan Kompensasi memiliki dampak positif terhadap persepsi kepuasan karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah sama - sama menggunakan variabel X Motivasi Kerja dan Kompensasi dan kepuasan kerja sebagai variabel Y, Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah lokasi dan waktu penelitian.
11. Wulandari (2020). membahas tentang hubungan antara dukungan sosial dalam lingkup organisasi dengan kepuasan

kerja karyawan pada PT Cahaya Harmoni. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan memiliki hubungan yang signifikan dengan tingkat kepuasan kerja. Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah sama - sama menggunakan variabel X Lingkungan Kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel Y, Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah lokasi dan waktu penelitian.

12. Prassetiawan & Triyani (2019). tentang pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja pada Cv Enggal Jaya Semarang. Menemukan bahwa pemberian insentif non-finansial seperti pengakuan, apresiasi, dan kesempatan pengembangan diri dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja para karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah sama - sama menggunakan variabel X Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel Y, Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah lokasi dan waktu penelitian.

13. Situmorang (2021). tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Taspen Persero KCU Medan. menunjukkan bahwa Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi berdampak positif terhadap kepuasan kerja para karyawan. Persamaan penelitian terdahulu

dengan yang sekarang adalah sama - sama menggunakan variabel X Motivasi dan kepuasan kerja sebagai variabel Y, Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah lokasi dan waktu penelitian.

14. Astuti & Iverizkinawati (2018). mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. menemukan bahwa adanya Lingkungan Kerja memiliki dampak positif pada kepuasan kerja karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah sama - sama menggunakan variabel X Motivasi dan kepuasan kerja sebagai variabel Y, Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah lokasi dan waktu penelitian.
15. Santoso & Dewi (2019). Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sukanda Djaya Denpasar." Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa baik lingkungan kerja fisik maupun psikologis yang baik bersamaan dengan motivasi yang kuat memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah sama - sama menggunakan variabel X Motivasi dan kepuasan kerja sebagai variabel Y, Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah lokasi dan waktu penelitian.