

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset terbesar dari suatu organisasi atau perusahaan. Tanpa sumber daya manusia yang berkualitas mustahil suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan organisasi bisa terwujud. Sumber daya manusia salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Menurut Sudarmanto (2015:03) Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan bagi keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan, baik pada organisasi publik maupun privat. Keterlibatan sumber daya manusia sangat menentukan kesuksesan proses perubahan organisasi karena sumber daya manusia merupakan subyek penting yang akan melaksanakan proses perubahan yang direncanakan (Moran, 2013). Dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah suatu proses pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah instansi atau perusahaan yang diharapkan untuk mampu memberikan kontribusi secara efisien, efektif dan produktif guna tercapainya tujuan perusahaan tersebut.

Pada dasarnya perusahaan atau organisasi bukan saja mengharapkan sumber daya manusia yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk meningkatkan kinerja mereka dalam bekerja. Untuk mencapai kinerja yang

tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan perusahaan, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan perusahaan. Selain itu perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi Kepuasan kerja karyawan. Dalam hal ini diperlukan adanya peran perusahaan dalam kompensasi, kedisiplinan serta motivasi yang sesuai guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing sehingga akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja.

Kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan bagi setiap perusahaan. Menurut (Siagian,2015) kepuasan kerja adalah suatu cara pandang seseorang baik itu yang positif maupun negatif tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja bisa memberikan respon emosional terhadap berbagai aspek maupun segi pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Kepuasan kerja juga berarti kombinasi dari usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya, pekerjaan akan menuntut interaksi dengan rekan kerja atasan serta peraturan dan kebijakan organisasi dari standar kinerja. Menurut Martoyo (2007:156), kepuasan kerja juga diartikan sebagai keadaan emosional karyawan dimana hal ini bisa terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari

perusahaan/organisasi dengan tingkat balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Dengan kata lain, kepuasan kerja merupakan perbandingan antara kontribusi dan imbalan yang ia dapatkan berdasarkan pendapat subjektif dari karyawan sendiri. Selanjutnya menurut Handoko (2020) kepuasan kerja adalah pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja juga berhubungan dengan rasa memiliki dan loyalitas karyawan karena merupakan pandangan afeksi atau perasaan mereka mengenai organisasi atau perusahaan.

PT. Bank BPD Bali Cabang Denpasar tidak terlepas dari permasalahan dimana berdasarkan hasil observasi, adapun permasalahan dari kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Denpasar yaitu dapat dilihat dari turunnya target pencapaian tahunan, hal ini disebabkan oleh beberapa faktor atau permasalahan seperti yang penulis teliti mengenai kompensasi, disiplin kerja serta motivasi, yang dimana terdapat banyak masalah seperti pemberian kompensasi yang kurang kepada karyawan, kedisiplinan karyawan yang masih berantakan dan motivasi pimpinan kepada karyawan yang dirasa tidak ada. sehingga karyawan kurang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya. Berikut data target pencapaian kredit tahunan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Denpasar Tahun 2018-2022 disajikan pada Tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Target Kredit PT. Bank BPD Bali Cabang Denpasar

Tahun	Target Kredit Setahun	Realisasi	Keterangan
2018	Rp. 2,521,049,263	Rp. 2,328,652,257	92,37%
2019	Rp. 2,518,833,264	Rp. 2,552,264,948	101,33%
2020	Rp. 2.660.147.513	Rp. 2.667.510.745	100,28%
2021	Rp. 2.873.910.344	Rp. 2.749.569.600	95,67%
2022	Rp. 3.003.162.374	Rp. 2.822.515.413	93,98%

Sumber : PT. Bank BPD Bali Cabang Denpasar, (2023)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui terjadi fluktuasi penyaluran kredit dari tahun 2018. Pencapaian tertinggi terjadi pada tahun 2019 mengalami peningkatan yang signifikan sebesar Rp.2.552.264.948 dari target Rp.2.518.833.264 dengan pencapaian 101,33%. PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Denpasar belum mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan pada tahun 2018 diketahui Bank BPD Cabang Denpasar memiliki pencapaian terendah sebesar Rp.2.328.652.257 dari target Rp.2.521.049.263 dengan pencapaian 92,37%.

Bank Pembangunan Daerah (BPD) Bali didirikan pada tanggal 5 Juni 1962 dengan Akta Notaris Ida Bagus Ketut Rurus Nomor 131. Dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1962 tentang Pokok Bank Pembangunan Daerah Bali maka akta notaris tersebut dibatalkan dan selanjutnya berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 6/DPR.DGR/1965 Tanggal 9 Februari 1965 didirikanlah Bank Pembangunan Daerah Bali dengan bentuk hukum Perusahaan Daerah. Perubahan bentuk badan hukum Bank Pembangunan Daerah Bali menjadi Perseroan Terbatas (PT) berdasarkan Akta Pendirian Nomor 7 tanggal 12 Mei 2004 aktivitas PT. Bank Pembangunan Daerah Bali ditingkatkan dari Bank Umum menjadi Bank Umum Devisa berdasarkan persetujuan Deputi

Gubernur Senior Bank Indonesia Nomor 6/32KEP.DGS/2004 tanggal 11 Nopember 2004.

Faktor yang dapat mendorong kepuasan kerja karyawan yaitu salah satunya adalah kompensasi yang merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang terhitung sulit untuk dilaksanakan karena berkaitan langsung dengan aspek ekonomi perusahaan, juga bersinggungan langsung dengan kesejahteraan para pemangku kepentingan organisasi. Oleh karenanya, kompensasi cenderung banyak menimbulkan permasalahan. Dikemukakan oleh Sadikin (2020) kompensasi adalah imbalan atau pemberian yang identik dengan hadiah yang dapat memicu permasalahan antar pegawai. Menurut Hasibuan (2019) dijelaskan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Imbang (2022) yang menunjukkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Azhar (2020) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian lainnya oleh Hasyim (2020) menunjukan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya jika kompensasi yang diberikan semakin sesuai dengan pekerjaan karyawan maka tingkat kepuasan kerja karyawan semakin tinggi. Sedangkan berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan Saputra (2022) yang menunjukan

kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Hendro Tamali (2019) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan terhadap beberapa karyawan di PT. Bank BPD Bali Cabang Denpasar terkait kompensasi, hasil observasi dan wawancara ke tempat penelitian permasalahan yang ditemukan di BPD Bali, masih ada kurangnya pemberian kompensasi terhadap karyawan seperti uang lembur dan bonus pencapaian target bulanan. Contohnya, banyak karyawan yang mendapat tugas tambahan dari atasan dan mengerjakannya lebih dari jam kerja tidak diberi imbalan apapun. Setiap target bulanan tercapai karyawan tidak mendapat bonus yang sepadan, tidak sesuai dengan pencapaian yang diperoleh, kurangnya perhatian yang diberikan pimpinan pada karyawan, reward yang diberikan belum sesuai dengan hasilnya yang diberikan oleh karyawan.

Selain kompensasi terdapat juga faktor lain yaitu disiplin kerja, Disiplin kerja meliputi peraturan-peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang selalu berlaku dalam pelaksanaan fungsi dan tidak memungkinkan terhindarnya sanksi atas pelanggaran tugas atau wewenang yang diberikan. Dengan kata lain disiplin kerja di kalangan karyawan sangat diperlukan, karena tujuan perusahaan akan sulit tercapai tanpa disiplin kerja (Triyaningsih, 2019). Oleh karena itu, setiap pemimpin selalu berusaha memastikan bahwa bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Dikatakan

bahwa seorang pemimpin akan memimpin secara efektif jika bawahannya menunjukkan kedisiplinan yang baik.

Menurut Hasibuan (2019:193), “kedisiplinan adalah sebuah kesadaran seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku”. Setiap karyawan mampu menunjukkan sikap dalam disiplin bekerja namun cenderung memiliki ketelitian dan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan beserta tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya secara personal. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada staff Bank BPD Bali, adapun permasalahan dari disiplin kerja pada PT. Bank BPD Bali Cabang Denpasar masih terdapat beberapa karyawan masih sering telat datang ke kantor dan pada jam istirahat karyawan sering melebihi waktu yang sudah ditentukan sehingga pekerjaan menjadi terhambat dan selesai tidak pada waktunya.

Permasalahan disiplin kerja pada PT. Bank BPD Bali Cabang Denpasar berkaitan dengan absensi karyawan. Sistem absensi yang bertujuan untuk menilai tingkat kedisiplinan karyawan. Tingkat absensi karyawan di PT. Bank BPD Bali Cabang Denpasar pada tahun 2023 dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut:

Tabel 1. 2
Tingkat Absensi Karyawan
PT. Bank BPD Bali Cabang Denpasar
Januari – Desember 2023

<u>Bulan</u>	<u>Jumlah karyawan (orang)</u>	<u>Jumlah Hari Kerja (hari)</u>	<u>Hari Kerja Seharusnya (hari)</u>	<u>Absensi (hari)</u>	<u>Hari Kerja Senyvatanya (hari)</u>	<u>Presentasi Absensi</u>
(1)	(2)	(3)	(4)= (2) x (3)	(5)	(6)= (4) – (5)	(7)= (5) : (4) x 100%
<u>Januari</u>	71	21	1491	93	1398	6,2%
<u>Februari</u>	71	20	1420	101	1319	7,1%
<u>Maret</u>	71	23	1633	86	1547	5,2%
<u>April</u>	71	22	1562	68	1494	4,3%
<u>Mei</u>	71	21	1491	88	1403	5,9%
<u>Juni</u>	71	18	1278	90	1188	7,0%
<u>July</u>	71	22	1562	60	1502	3,8%
<u>Agustus</u>	71	22	1562	55	1507	3,5%
<u>September</u>	71	21	1491	71	1420	4,7%
<u>Oktober</u>	71	23	1633	65	1568	3,9%
<u>November</u>	71	22	1562	80	1482	5,1%
<u>Desember</u>	71	22	1562	50	1512	3,2%
Jumlah		257	18.247	907	17.340	59,9%
Rata-rata		21,4	1.520	75,5	1.445	4,9%

Sumber : PT. Bank BPD Bali Cabang Denpasar (2023)

Dari tabel 1.2 diatas dilihat bahwa absensi karyawan PT. Bank BPD Bali Cabang Denpasar pada bulan Januari – Desember tahun 2023 berfluktuasi setiap bulan dengan persentase terkecil 3,2% sampai terbesar 7,1% dan memiliki tingkat rata-rata 4,9%. Setiawan (2021) menyatakan rata-rata absensi lebih dari 2-3 persen perbulan masih bisa dinyatakan baik dan absensi lebih dari 3 persen menggambarkan tingkat kinerja yang tidak baik. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Denpasar dapat dikatakan cukup tinggi dan dapat disimpulkan bahwa rata-rata absensi karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Denpasar masih kurang baik karena jumlah persentase lebih dari 3%. Pada tabel 1.2 menunjukkan bahwa rata-rata absensi karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Denpasar perlu ditingkatkan karena masih

saja ada karyawan yang datang terlambat dan menyepelekan aturan jam kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Lailatus (2021) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Adapun hasil penelitian dari (Imam, 2022) yang menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Begitupun juga penelitian yang dilakukan oleh Yuliantini, (2020) menyebutkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya jika karyawan memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi akan menimbulkan kepuasan kerja karena menguraikan hal yang positif yang dirasakan oleh karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian (Ilham, 2021) mengemukakan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Adapun hasil penelitian dari (Mustika, 2021) yang menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Faktor selanjutnya yaitu motivasi kerja yang menjadi faktor pendorong kepuasan kerja karyawan. motivasi juga merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan sepenuhnya oleh perusahaan, karena motivasi juga merupakan faktor yang dominan dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Seorang karyawan dapat bekerja dengan baik apabila terdapat motivasi kerja di dalam dirinya. Motivasi adalah hasil jumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dalam hal

melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu (Tirtayasa, 2020). Rivai (2013) mendefinisikan motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Dengan adanya motivasi kerja, karyawan akan memiliki dorongan untuk bekerja keras dengan memberikan seluruh kemampuan dan keterampilannya yang dimilikinya. permasalahan motivasi dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Denpasar yaitu kurangnya penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan oleh pimpinan dan partisipasi terhadap pekerjaan sehingga belum tercapainya visi dan misi dari perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Walpindri (2023) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap kepuasan kerja. Adapun juga hasil penelitian yang dikemukakan oleh Efi (2020) menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Begitupun juga penelitian yang dilakukan oleh Oktavia (2020) menyebutkan bahwa berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya hal ini menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Qarismail, (2020) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Shelly (2022) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian sebelumnya yang bervariasi tersebut, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi, Disiplin kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Bank PT. Bank BPD Bali Cabang Denpasar .

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka yang menjadi rumusan Permasalahan di dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Bagaimanakah Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Bank PT. Bank BPD Bali Cabang Denpasar?
- 2) Bagaimanakah Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Bank BPD Bali Cabang Denpasar?
- 3) Bagaimanakah Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Bank PT. Bank BPD Bali Cabang Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah:

- 1) Untuk Mengetahui Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Bank PT. Bank BPD Bali Cabang Denpasar
- 2) Untuk Mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Bank PT. Bank BPD Bali Cabang Denpasar
- 3) Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Bank PT. Bank BPD Bali Cabang Denpasar

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi dan dapat menambah ilmu dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi serta kepuasan kerja karyawan sehingga dapat memperbaiki segala kekurangan dan kelemahan yang terjadi di organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan.

2) Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan bagi pihak pengurus BPD dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi, terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Denpasar.

UNMAS DENPASAR

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Landasan teori merupakan suatu sistem konsep abstrak yang dipakai untuk mengidentifikasi hubungan dari suatu konsep. Teori ini dipakai untuk memahami fenomena yang terjadi dan juga untuk konsep dasar dari sebuah penelitian (Ziauddin, 1996). Dalam bagian ini terdapat uraian penjelasan terkait teori yang mendukung judul penelitian dan uraian penjelasan semua variabel serta argumentasi penelitian yang diuraikan secara kualitatif dimana langsung berkaitan dengan hal yang akan diteliti.

2.1.1 *Grand Theory*

1) *Goal Setting Theory*

Teori ini dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*) yang mengatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. *Goal setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Goal-setting theory mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2008). Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku karyawan dan kinerja dalam

organisasi (Lunenburg, 2011). Pengaruh tersebut sehubungan dengan adanya kekhususan tujuan, adanya tantangan dan umpan balik terhadap kinerja. Secara khusus dapat dikatakan bahwa penetapan tujuan khusus dapat meningkatkan kinerja, tujuan yang sulit ketika diterima, menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada tujuan yang mudah dan umpan balik yang menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada tidak ada umpan balik. Tujuan memiliki pengaruh yang luas pada perilaku karyawan dan kinerja dalam organisasi dan praktik manajemen (Lock dan Latham, 2002). Berdasarkan pendekatan *Goal Setting Theory* variabel kompensasi, disiplin kerja dan motivasi sebagai faktor penentu keberhasilan kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pada kemungkinan pencapaian tujuannya.

Mengacu pada Locke's model (Arsanti, 2011), *Goal Setting Theory* atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan adanya niat dari seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seseorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) serta dapat diukur hasilnya guna meningkatkan prestasi kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa *Goal-Setting Theory* merupakan teori penetapan tujuan yang mempunyai mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja perusahaan melalui kompensasi, disiplin kerja dan motivasi. Dengan adanya kompensasi yang sesuai, maka dapat membantu karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kemudian dengan adanya disiplin kerja yang sesuai dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Serta adanya motivasi kerja yang tepat, maka penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian karyawan untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan perusahaan.

Dengan demikian, dengan menggunakan pendekatan *Goal Setting Theory* ini menjelaskan ketika dalam mencapai kinerja yang baik maka perlu ditetapkan tujuan yang jelas dan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya tercapainya tujuan perusahaan, beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tercapainya kinerja dan tujuan oleh karyawan yaitu dari segi kompensasi, disiplin kerja dan motivasi.

2.1.2 Kompensasi

1) Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2016), Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan dan jasa yang diberikan pada perusahaan. Tohardo mengemukakan bahwa kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan. Perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan dan keadilan. Karena bila kompensasi dirasakan tidak layak dan tidak adil oleh para karyawan maka tidak mustahil hal tersebut merupakan sumber kecemburuan sosial.

Menurut Sjafri Mangkuprawira (2018), Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Dengan demikian kompensasi mengandung arti tidak sekedar dalam bentuk finansial saja seperti yang langsung berupa gaji, upah, komisi, dan bonus serta tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, pendidikan, dan sebagainya tetapi juga dalam bentuk bukan finansial. Bentuk ini berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan berupa kondisi kerja, status dan kebijakan.

Berdasarkan berbagai definisi diatas, maka dapat di simpulkan bahwa Kompensasi merupakan suatu bentuk imbal jasa atau penghargaan yang diberikan kepada individu karena telah melaksanakan dan menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu yang di tugaskannya atau telah mencapai suatu strandart atau target yang ditetapkan.

2) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi dalam suatu perusahaan. Menurut Hasibuan (2020:127) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah:

a. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Dalam hal ini jika penawaran yang ada itu lebih besar dari lowongan pekerjaan maka tingkat kompensasi relatif kecil, begitupun sebaliknya jika terdapat penawaran lebih kecil sedangkan lowongan pekerjaan lebih besar maka kompensasi yang ditawarkan akan relatif lebih besar.

b. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan

Apabila perusahaan mampu dan bersedia memberikan kompensasi baik maka tingkat kompensasi semakin besar, begitupun sebaliknya apabila perusahaan hanya mampu memberikan kompensasi rendah maka tingkat kompensasinya rendah.

c. Produktivitas Kerja Pegawai atau Karyawan

Jika produktivitas kerja yang dilakukan pegawai atau karyawan tersebut baik, maka tingkat kompensasi yang akan didapatkan akan semakin besar.

d. Biaya Hidup

Jika biaya hidup di daerah tersebut tinggi maka tingkat pendapatan kompensasi juga akan tinggi begitupun sebaliknya.

e. Kondisi Perekonomian Nasional

Dalam hal ini tinggi rendahnya tingkat pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan kepada pegawai juga dapat disebabkan oleh kondisi perekonomian saat itu.

3) Indikator Kompensasi

Terdapat beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai indikator kompensasi menurut (Sinambela, 2016:235) yaitu sebagai berikut:

a. Upah dan Gaji

Dalam hal ini upah dan gaji adalah dua hal yang berbeda. Upah adalah suatu bayaran yang digunakan bagi pekerja yang bekerja harian bukan pekerja tetap. Sedangkan Gaji adalah bayaran yang diberikan kepada pekerja secara tetap atau rutin sesuai dengan kesepakatan.

b. Insentif

Merupakan tambahan kompensasi yang diberikan kepada karyawan di Luar dari upah maupun gaji.

c. Tunjangan

Tunjangan merupakan suatu bayaran atau jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai pelengkap gaji pokok.

d. Fasilitas

Bentuk kompensasi yang diberikan oleh perusahaan atau atasan kepada karyawan atau bawahannya berupa fasilitas untuk mempermudah.

2.1.3 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sinambela dalam Taufik Akbar dan Slamet (2017), disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur,

tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan mengenai disiplin kerja yang berarti sikap dan tingkah laku yang harus dijalankan oleh setiap pegawai yang sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan kantor.

Pendapat lain dari Hasibuan dalam Farida dan Hartono (2016:42) berpendapat bahwa Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi dan norma norma sosial yang berlaku. Berdasarkan pengertian di atas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggaran nya.

Menurut Ansory dan Indrasari (2018:36), disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Disiplin ini berhubungan erat dengan wewenang. Apabila wewenang tidak berjalan dengan semestinya, maka disiplin akan hilang. Oleh karena itu, pemegang wewenang harus dapat menanamkan disiplin terhadap dirinya sendiri sehingga mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan wewenang yang ada padanya.

2) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Ganyang (2018:11) terdapat banyak faktor yang berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan yang di antaranya adalah sebagai berikut:

a) Adanya tujuan yang jelas dari perusahaan.

Tujuan perusahaan menjadi sasaran yang harus dicapai oleh semua anggota perusahaan yang bersangkutan. Kedisiplinan kerja akan merujuk kepada tujuan perusahaan. Dengan demikian agar disiplin kerja karyawan dapat diwujudkan dengan baik, maka tujuan ini harus disosialisasikan dan dipahami oleh setiap karyawan.

b) Adanya peraturan yang dimiliki perusahaan.

Peraturan yang dimiliki perusahaan harus dinyatakan secara konkret dan tertulis, sehingga mudah dilaksanakan oleh semua karyawan.

c) Perilaku kedisiplinan atasan.

Karyawan akan mencontoh atau memperhatikan sikap dan perilaku dari atasannya. Jika atasan selalu taat terhadap peraturan perusahaan, maka karyawan akan mengikutinya. Sebaliknya jika atasan sering melanggar, maka karyawan tidak menutup kemungkinan akan mencari peluang untuk melakukan tindakan sama seperti yang dilakukan atasannya.

d) Adanya perhatian dan pengarahan kepada karyawan.

Atasan yang mampu memberikan perhatian secara pribadi kepada setiap karyawan akan menimbulkan kondisi bahwa karyawan merupakan bagian penting dari perusahaan.

e) Adanya reward dan punishment.

Reward merupakan balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang berhasil melaksanakan tugas dengan penuh kedisiplinan. Punishment merupakan sanksi yang diberikan kepada karyawan yang melanggar peraturan disiplin kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

3) Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Agung, 2020) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi diantaranya:

a. Ketepatan waktu

Jika karyawan datang tepat waktu, pulang tepat waktu, serta karyawan dapat bersikap tertib, maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik.

b. Pemanfaatan sarana

Karyawan yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan perusahaan untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat perusahaan merupakan cerminan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.

c. Tanggung jawab yang tinggi

Karyawan yang selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi.

d. Ketaatan terhadap aturan

Karyawan yang memakai seragam sesuai aturan, menggunakan kartu tanda identitas, ijin apabila tidak masuk kerja, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

2.1.4 Motivasi

1) Pengertian Motivasi

Motivasi dalam bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas sebuah organisasi. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja, maka tujuan perusahaan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Dengan adanya motivasi atau suatu dorongan, seseorang diharapkan akan dapat terus berusaha untuk dapat meningkatkan semangat dalam bekerja pada suatu organisasi. Sutrisno (2009:146) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Menurut Siagian (2002:102), motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Menurut Chaudhary (2012) motivasi adalah tentang antusiasme intrinsik karyawan serta dorongan untuk mencapai kegiatan yang berhubungan dengan bekerja.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong dan menggerakkan seseorang dari dalam diri sendiri atau dari luar dirinya dengan kemampuan yang dimilikinya untuk melakukan suatu kegiatan supaya mendapatkan hasil kerja yang baik dan tercapainya suatu tujuan.

2) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Theodora (2015) menjelaskan bahwa ada beberapa faktor, antara lain sebagai berikut:

- a. Keluarga dan Kebudayaan. Motivasi berprestasi pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orang tua dan teman.
- b. Konsep Diri. Berkaitan dengan bagaimana pegawai berfikir tentang dirinya.
- c. Jenis Kelamin. Prestasi kerja di lingkungan pekerjaan umumnya diidentikkan dengan maskulinitas, sehingga ada perbedaan prestasi kerja antara pria dan wanita.
- d. Pengakuan dan Prestasi. Pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa diperdulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja dan lingkungan pekerjaan.
- e. Cita-Cita dan Aspirasi. Suatu target yang ingin dicapai. Target ini dapat diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan sebagai kegiatan bermakna.
- f. Kemampuan Belajar. Meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri pegawai, dalam kemampuan belajar ini taraf perkembangan berpikir pegawai menjadi ukuran.
- g. Kondisi Pegawai. Kondisi Fisik dan psikologis pegawai sangat mempengaruhi faktor motivasi kerja, sehingga sebagai pimpinan organisasi harus lebih cermat melihat kondisi fisik dan psikologi pegawai.
- h. Kondisi Lingkungan. Merupakan suatu unsur-unsur yang datang dari luar diri pegawai. Unsur-unsur ini dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi, maupun lingkungan masyarakat.

- i. Unsur-unsur Dinamis Dalam Pekerjaan. Adalah unsur-unsur yang keberadaannya dalam proses pekerjaan tidak stabil, kadang-kadang kuat ataupun sebaliknya.
- j. Upaya Pimpinan Memotivasi Pegawai. Upaya yang dimaksud adalah bagaimana pimpinan mempersiapkan strategi dalam memotivasi pegawai

3) Indikator Motivasi

Menurut Bangun (2017) indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan Fisik, Mencakup kebutuhan akan fasilitas yang menunjang di tempat kerja, contohnya fasilitas yang bisa memberi kemudahan dalam merampungkan pekerjaan.
- b. Kebutuhan rasa aman, Mencakup rasa aman fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan dan terbebas dari hal-hal yang menimbulkan ancaman, contohnya : ketakutan, kecemasan, dan hal lain yang membahayakan.
- c. Kebutuhan sosial, Mencakup kebutuhan yang harus terpenuhi dengan menyesuaikan kepentingan bersama di masyarakat, contohnya berinteraksi yang baik dengan orang lain.
- d. Kebutuhan akan penghargaan, Mencakup kebutuhan untuk diapresiasi atas pencapaian yang sudah dicapai individu, contohnya: kebutuhan akan status, dimuliakan, diperhatikan, dan mendapat reputasi yang baik.

- e. Kebutuhan dorongan, mencapai tujuan Yakni kebutuhan yang menstimulus individu untuk menggapai suatu hal yang diekspektasikan, contohnya motivasi kerja dari atasan.

2.1.5 Kepuasan Kerja

1) Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja karyawan didefinisikan menurut Sutrisno (2017) adalah istilah “Kepuasan” merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja. Mahmud (2014) menyebutkan definisi kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sikap seorang karyawan selama periode pekerjaan mereka. Kepuasan kerja menunjukkan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan kepuasan kerja merupakan hal yang penting untuk dimiliki seseorang sehingga mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik sesuai dengan tujuan organisasi.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sudaryo (2018) mengatakan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

- a. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
- b. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, apakah memiliki elemen yang memuaskan.
- c. Rekan kerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
- d. Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
- e. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
- f. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan non fisik.

3) Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang menurut Afandi (2018:82), yaitu:

a. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

b. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

c. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.

d. Atasan

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

e. Rekan

Kerja seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Adapun hasil beberapa penelitian sebelumnya yang di gunakan sebagai acuan dalam penelitian ini:

1. Penelitian Aftariansyah dan Ratnawili (2023) dengan judul: Pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Responden penelitian ini berjumlah 38 responden. Dalam penelitian ini terdapat beberapa survey dengan analisis data kuantitatif. Teknik pengambilan data menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian menunjukan stress kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti variabel kompensasi dan kepuasan kerja karyawan.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi, jumlah sampel, dan tahun diadakannya penelitian.

2. Penelitian Oktavia, dkk (2020) dengan judul: Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Pada PT Matahari Departement Stor Cabang Mall Panakukang Makassar. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 100 orang karyawan, sedangkan sampel ditentukan berdasarkan ketentuan sampling jenuh. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, kompensasi dan motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti variabel kompensasi dan motivasi. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi, jumlah sampel, dan tahun diadakannya penelitian.

3. Penelitian Haryadi, dkk (2022) dengan judul: Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Timur Jaya Prestasi Cileungsi. Populasi dari penelitian ini sejumlah 80 orang dan sampel didapat dari metode sampel jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan sistem data primer yaitu observasi dan angket serta data sekunder yaitu studi pustaka. Metode analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti variabel motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi, jumlah sampel, dan tahun diadakannya penelitian.

4. Penelitian Taufik Qarismail dan Prayekti (2020) dengan judul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada The Westlake Resort Yogyakarta. Sampel yang digunakan adalah 40 responden. Metode analisis data menggunakan regresi linear berganda. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan motivasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi, jumlah sampel, dan tahun diadakannya penelitian.

5. Penelitian Shelly, dkk (2022) dengan judul: Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Catindo Anugrah Terang Medan. Sampel yang digunakan adalah 43 karyawan. Metode analisis data menggunakan regresi linear berganda. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, dapat

diketahui bahwa disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan motivasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti variabel disiplin kerja, kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi, jumlah sampel, dan tahun diadakannya penelitian.

6. Penelitian Maartje PAAIS dan Jozef R. PATTIRUHU (2020) dengan judul: *Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance*. Sampel yang digunakan adalah 155 karyawan. Metode analisis data menggunakan Proportionate Stratified Random Sampling. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, organisasi budaya dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti variabel motivasi kerja. Perbedaan peneliti terdahulu dengan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi, jumlah sampel, dan tahun diadakannya penelitian.

7. Penelitian Hoirul Imam dan Rismawati (2022) dengan judul: *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan LPI AL HAROMAIN*. Sampel yang digunakan adalah 71 responden. Metode analisis data menggunakan regresi linear berganda. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan

kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti variabel motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi, jumlah sampel, dan tahun diadakannya penelitian.

8. Penelitian Mustika dan Oktavianti (2021) dengan judul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Populasi yang didapatkan berjumlah 30 responden yang merupakan karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan realibilitas serta dengan metode uji analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan , motivasi dan disiplin berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti variabel disiplin kerja, motivasi dan kepuasan kerja. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi, jumlah sampel, dan tahun diadakannya penelitian.

9. Penelitian Sherly Ong, dkk (2021) dengan judul: *The Influence of Discipline, Work Environment, and Work Commitment on Job Satisfaction*. Sampel dalam penelitian ini adalah 66 karyawan. Metode

analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin, lingkungan kerja, dan komitmen kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi, jumlah sampel, dan tahun diadakannya penelitian.

10. Penelitian Rosalia,dkk (2020) dengan judul: *The Effect of Compensation and Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance at SMK Medika Samarinda*. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 52 orang. Metode yang digunakan pengumpulan data pada penelitian ini adalah metode survei. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif atau tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti variabel kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi, jumlah sampel, dan tahun diadakannya penelitian.

11. Penelitian Fajrina dan Kustini (2022) dengan judul: Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja PT. Puma Logistics Internasional Surabaya. Sampel pada penelitian ini

sejumlah 35 responden. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik pengambilan sampel probability sampling dengan teknik simple random sampling yang menggunakan rumus slovin. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti variabel motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi, jumlah sampel, dan tahun diadakannya penelitian.

12. Penelitian Imbang,dkk (2022) dengan judul: Pengaruh Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sekolah Tinggi Ilmu Bahasa Asing (STIBA) Teling Manado. Sampel pada penelitian ini sejumlah 36 responden. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti variabel kompensasi dan kepuasan kerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi, jumlah sampel, dan tahun diadakannya penelitian.

13. Penelitian Saputra (2022) dengan judul: Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Industri Precast dan Concrete di PT. Modern Panel Indonesia. Sampel pada penelitian ini adalah 46 responden. Teknik analisa data penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS)*. Hasil dari penelitian ini adalah kompensasi dan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti variabel kompensasi dan kepuasan kerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi, jumlah sampel, dan tahun diadakannya penelitian.

14. Penelitian Kurniawan dan Nurohmah (2022) dengan judul: Pengaruh Keadilan Organisasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Intrinsik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Wahana Kasih Mulia Cilacap. Sampel pada penelitian ini adalah sejumlah 85 responden. Metode pengambilan sampel menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan keadilan organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan kompensasi dan motivasi intrinsik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti variabel kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi, jumlah sampel, dan tahun diadakannya penelitian.

15. Penelitian Permana, dkk (2021) dengan judul: *The Effect of Compensation and Career Development on Lecturer Job Satisfactio*.

Sampel pada penelitian ini adalah sejumlah 98 orang. Metode pengambilan sampel menggunakan analisis regresi berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti variabel kompensasi dan kepuasan kerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi, jumlah sampel, dan tahun diadakannya penelitian.

UNMAS DENPASAR