

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan pembangunan negara. Meskipun negara ini sangat kaya akan sumber daya alam, namun negara ini tidak akan bisa maju jika tidak didukung dan didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Manajemen sumber daya manusia yang baik menjamin kelangsungan organisasi. Jika orang-orangnya baik, organisasi dapat berhasil mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi suatu organisasi. Sumber daya manusia memerlukan perhatian dari berbagai pemangku kepentingan agar kinerja setiap pemangku kepentingan dapat maksimal untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan hal tersebut, manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam sebuah organisasi (Eri Susan, 2019).

Dalam sebuah perusahaan sumber daya manusia merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam menjalankan bisnis. Orang mempunyai pemikiran dan ide yang dapat diwujudkan dalam tindakan untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Perusahaan memberikan kontribusi yang sangat penting dan diperlukan terutama dalam hal sumber daya manusia untuk bertahan dalam persaingan bisnis. Hal ini didasari bahwa sumber daya manusia atau karyawan suatu perusahaan merupakan faktor utama yang menciptakan keunggulan kompetitif suatu perusahaan. Namun karena suatu hal, besar kemungkinan karyawan akan keluar dari perusahaan.

Menurut Dhani & Surya, (2023) kepuasan kerja adalah suatu perasaan dimana karyawan merasa harapan atau keinginan yang diinginkannya tercapai dengan baik. Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi di mana orang secara psikologis mampu merasakan adanya realisasi antara harapan dan kenyataan. Artinya dicapainya realisasi sesuai dengan harapan yang diinginkannya. Setyadi (2021:52) menyatakan kepuasan kerja adalah gambaran dari perasaan seseorang atau individu atas situasi dan kondisi di sekitar pekerjaannya. Selain itu kepuasan kerja dapat diartikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka (Qomariah, 2020: 55). Kasus mengenai kepuasan kerja karyawan tidak lepas dari perasaan karyawan itu sendiri. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan atau emosi positif yang muncul pada individu terhadap pekerjaannya.

Robbins & Judge, (2019) mengatakan bahwa motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam upaya untuk mencapai tujuan. Setiap individu mempunyai perasaan atau kehendak dan keinginan yang sangat mempengaruhi kemampuan setiap individu, sehingga individu tersebut didorong untuk berperilaku dan bertindak (Enny, 2019: 17). Motivasi juga bisa diartikan seperti suatu dorongan yang membangunkan seseorang untuk mengerjakan pekerjaan agar sesuai dengan sasaran yang diharapkan. Faktor motivasi adalah faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan. Jika kebutuhan psikologis dari karyawan dapat terpenuhi maka kinerja karyawan juga akan meningkat yang menyebabkan tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Jadi motivasi dapat diartikan sebagai sebuah dorongan mental yang dapat menggerakkan seseorang untuk melakukan sebuah aktifitas tertentu.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Dhani & Surya, (2023) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian yang serupa disampaikan oleh Anintiyas & Tjahyanti (2023) menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari hasil penelitian Musarofah & Suhermin (2021) juga menunjukan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi yaitu segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kerja mereka (Qomariah, 2020). Menurut Azhar *et al.*, (2020) menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Berdasarkan ketiga pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah bentuk imbal jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada perusahaan. Penghargaan tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Organisasi atau perusahaan yang tidak dapat memenuhi kepuasan pegawai mengenai kompensasi yang layak akan memiliki risiko yang tinggi akan pegawai yang memiliki semangat kerja yang rendah dan kurang loyal. Hasibuan, (2020) berpendapat bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi.

Penelitian yang dilakukan Anintiyas & Tjahyanti (2023) menunjukkan bahwa kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian yang serupa disampaikan oleh Dhani & Surya (2023) menyebutkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian berbeda ditemukan oleh Mulyah *et al.*, (2020) yang menunjukkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi (reward) adalah sebuah balas jasa yang diterima oleh karyawan sesuai dengan tingkat pekerjaan yang dikerjakan.

Selain motivasi dan kompensasi, lingkungan kerja juga memiliki peranan yang penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan segala sesuatu yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang ada. Enny, (2019:56) mengartikan lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai suatu lingkungan tempat bekerja para karyawan yang di dalamnya terdapat unsur-unsur di mana karyawan tersebut bekerja. Sedangkan menurut Yandi, (2022) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Hal serupa juga dinyatakan oleh Dharmawan & Nugroho, (2023) yang menyebutkan bahwa salah satu cara untuk mencapai kepuasan kerja karyawan adalah dengan menciptakan sebuah lingkungan kerja yang menyenangkan, nyaman, dan aman supaya membuat para karyawan menjadi betah serta bersemangat saat menjalankan tugas pekerjaannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merujuk pada semua aspek yang terdapat di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaannya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mulyah *et al.*, (2020) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian yang serupa juga disampaikan oleh Anintiyas & Tjahyanti (2023) menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh oleh Dhani & Surya (2023) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

UD Romo Gold & Silver Jewelry merupakan salah satu perusahaan manufaktur yang bergerak dalam bidang kerajinan perhiasan dan penjualan baik penjualan secara tunai maupun secara kredit. Perusahaan kerajinan perhiasan adalah sebuah perusahaan dagang yang membuat, menyesuaikan, memperbaiki, menilai dan menjual perhiasan. UD Romo Gold & Silver Jewelry beralamat di Jl. Raya Celuk, Sukawati, Gianyar. Perusahaan ini berdiri pada tahun 1990 sampai saat ini dan memiliki 40 karyawan yang bekerja di dalamnya. Perusahaan ini terinspirasi dari keunikan pola ukiran Bali yang kompleks untuk menarik konsumen asing maupun lokal.

Hasil observasi pada UD Romo Gold Silver Jewelry Celuk ditemukan adanya kondisi kepuasan kerja karyawan yang rendah. Hal ini dilihat dari indikator tingkat absensi karyawan pada UD Romo Gold & Silver Jewelry Celuk. Jika tingkat absensi karyawan tinggi maka diduga adanya indikasi permasalahan pada kepuasan kerja karyawan dan sebaliknya apabila absensi karyawan rendah maka kepuasan kerja karyawan dikatakan sangat tinggi pada perusahaan tersebut.

Tabel 1. 1 Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan UD Romo Gold & Silver Jewelry Celuk Berdasarkan Jumlah Absensi Periode Januari - Desember 2023

Bulan	Jumlah Tenaga kerja (Orang)	Jumlah Hari Kerja/Bulan (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Hari Tidak hadir (Hari)	Persentase Tingkat Absensi (%)
A	B	C	D = B*C	E	F = E/D*100%
Januari	40	27	1080	31	2,87
Februari	40	24	960	24	2,50
Maret	40	27	1080	31	2,87
April	40	26	1040	22	2,12
Mei	40	27	1080	25	2,31
Juni	40	26	1040	24	2,31
Juli	40	27	1080	22	2,04
Agustus	40	27	1080	31	2,87
September	40	26	1040	24	2,31
Oktober	40	27	1080	26	2,41
November	40	26	1040	25	2,40
Desember	40	27	1080	24	2,22
Jumlah		317	12680	309	29,23
Rata-rata					4,50

Sumber: UD Romo Gold & Silver Jewelry Celuk, 2023

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi karyawan UD Romo Gold & Silver Jewelry Celuk cenderung berfluktuasi dimana tingkat absensi karyawan rata-rata 4,50%. Ini berarti tingkat absensi karyawan tergolong tinggi, karena menurut Rumada & Utama, (2017) bahwa tingkat absensi yang wajar berada dibawah 3% dan diatas 3% sampai 10% dianggap tinggi. Hal ini menunjukan tingkat kehadiran karyawan UD Romo Gold & Silver Jewelry Celuk rendah. Tingkat absensi karyawan UD Romo Gold & Silver Jewelry Celuk yang tinggi menunjukan adanya masalah kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.

Hasil wawancara awal terkait kepuasan kerja karyawan pada UD Romo Gold & Silver Jewelry Celuk, ditemukan kebanyakan karyawan menjawab dengan

respon yang negatif terhadap kepuasan kerja. Tingginya respon negatif karyawan terkait dengan kepuasan kerja diakibatkan oleh adanya beberapa faktor. Salah satunya adalah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan seringkali tidak sesuai dengan jabatan mereka. Dari hasil wawancara awal yang dilakukan terdapat banyak karyawan pada divisi produksi mengeluh karena sering kali harus ikut melayani pelanggan. Pada kasus ini karyawan juga mengeluhkan gaji mereka yang tetap sama walaupun mendapati pekerjaan yang diluar tanggungjawab mereka. Selain itu, hubungan antara rekan kerja dan pengawasan dari perusahaan juga mendapatkan respon yang cenderung negatif dari karyawan pada UD Romo Gold & Silver Jewelry Celuk.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada UD Romo Gold & Silver Jewelry”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UD Romo Gold & Silver Jewelry Celuk?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UD Romo Gold & Silver Jewelry Celuk?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UD Romo Gold & Silver Jewelry Celuk?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan UD Romo Gold & Silver Jewelry Celuk.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan UD Romo Gold & Silver Jewelry Celuk.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan UD Romo Gold & Silver Jewelry Celuk.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan teoritis

Dengan adanya penelitian ini maka dalam bidang akademik akan mendapat manfaat sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian nantinya dapat menjadi referensi dan informasi bagi peneliti yang lain yang berminat untuk melakukan penelitian dalam bidang SDM
- b. Hasil penelitian dapat memberi kontribusi pada pengembangan studi mengenai Sumber Daya Manusia dan dapat menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya.

2. Kegunaan praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan baik bagi perusahaan, pegawai maupun bagi universitas.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

Grand Theory dalam penelitian ini menggunakan teori kebutuhan yang dikembangkan oleh Abraham Maslow. Dalam teori hirarki kebutuhan Maslow terdapat lima kebutuhan manusia berdasarkan tingkat kepentingannya diantaranya, 1) Kebutuhan Fisiologi, 2) Kebutuhan Rasa Aman, 3) Kebutuhan Sosial, 4) Kebutuhan Akan Penghargaan, 5) Aktualisasi Diri.

Gambar 2. 1 Teori Hirarki Kebutuhan Maslow



Dalam sebuah perusahaan teori hirarki kebutuhan Maslow dapat memainkan peran penting dalam membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dengan memahami kebutuhan karyawan di setiap tingkatan, perusahaan dapat merancang program dan kebijakan yang sesuai untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Selain itu, teori hirarki kebutuhan Maslow juga dapat meningkatkan

keterlibatan karyawan dalam perusahaan, dimana ketika karyawan merasa bahwa kebutuhan mereka terpenuhi, mereka cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka.

Menurut teori Maslow, masalah terkait kepuasan kerja yang terjadi pada UD Romo Gold & Silver Jewelry Celuk adalah adanya beberapa faktor kebutuhan yang tidak dirasakan oleh karyawan. Dari hasil wawancara awal terhadap karyawan UD Romo Gold & Silver jewelry Celuk ditemukan adanya rasa kurang puas karyawan terhadap kebutuhan fisiologis. Dalam hal ini karyawan mengeluhkan adanya pekerjaan yang di luar dari tanggung jawab mereka, namun kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan.

2.1.2 Motivasi

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Menurut Robbins dan Judge, (2019) mengatakan bahwa motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam upaya untuk mencapai tujuan. Setiap individu mempunyai perasaan atau kehendak dan keinginan yang sangat mempengaruhi kemampuan setiap individu, sehingga individu tersebut didorong untuk berperilaku dan bertindak Enny, (2019: 17). Motivasi juga bisa diartikan seperti suatu dorongan yang membangunkan seseorang untuk mengerjakan pekerjaan agar sesuai dengan sasaran yang diharapkan. Faktor motivasi adalah faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan. Jika kebutuhan psikologis dari karyawan dapat terpenuhi maka kinerja karyawan juga akan meningkat yang menyebabkan tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

Sedangkan menurut Qomariah, (2020:90) mengartikan bahwa motivasi adalah dorongan atau pemberian daya penggerak yang dapat menciptakan suatu kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja efektif, bekerjasama dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai sebuah kepuasan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan individu agar dapat mencapai tujuannya. Jadi berdasarkan penelitian tersebut maka motivasi dapat diartikan sebagai sebuah dorongan mental yang dapat menggerakkan seseorang untuk melakukan sebuah aktifitas tertentu.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

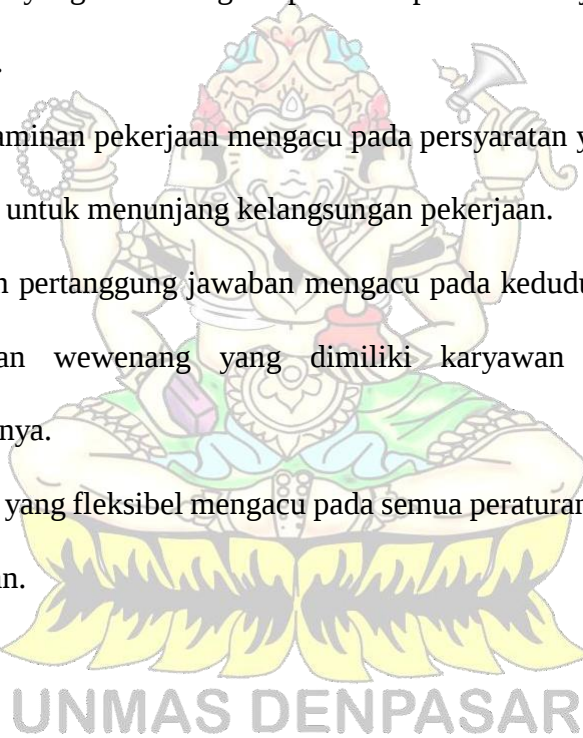
Rizky (2022) mengemukakan bahwa motivasi yang diberikan kepada seseorang akan memberikan arahan pada orang tersebut hingga mendapatkan goals yang diinginkan sehingga terbentuklah kepuasan kerja. Motivasi biasanya terkait dengan tujuan, sedangkan tujuan organisasi melibatkan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan. Umar & Norawati, (2022). Menurut Kasman, (2021) Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah faktor eksternal dan faktor internal.

1. Faktor eksternal meliputi: gaya manajemen yang lebih baik, lingkungan, kompetensi, pengembangan organisasi dan pengembangan karir.
2. Faktor internal meliputi kemampuan kerja, etos kerja, tanggung jawab, rasa memiliki terhadap kehidupan dan prestasi kelompok, dan produktivitas kerja.

2.1.2.3 Indikator Motivasi

Yandi, (2022) mengartikan motivasi adalah suatu keadaan atau kondisi yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu sehingga tujuannya dapat tercapai. Motivasi yang diberikan kepada seseorang akan memberikan arahan pada orang tersebut hingga mendapatkan goals yang diinginkan sehingga terbentuklah kepuasan kerja. (Rizky, 2022). Terdapat empat indikator dari motivasi menurut Enny, (2019:26), antara lain:

1. Supervisor yang baik mengacu pada ketepatan dan kejelasan arahan yang diberikan.
2. Adanya jaminan pekerjaan mengacu pada persyaratan yang diberikan pada karyawan untuk menunjang kelangsungan pekerjaan.
3. Status dan pertanggung jawaban mengacu pada kedudukan serta tanggung jawab dan wewenang yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
4. Peraturan yang fleksibel mengacu pada semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan.



2.1.3 Kompensasi

2.1.3.1 Pengertian Kompensasi

Qomariah, (2020) menyatakan bahwa kompensasi yaitu segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kerja mereka. Menurut Azhar *et al.*, (2020) menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan

atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Hasibuan, (2020) berpendapat bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi. Berdasarkan penelitian tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi (reward) adalah sebuah balas jasa yang diterima oleh karyawan sesuai dengan tingkat pekerjaan yang dikerjakan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Dhani & Surya, (2023) mengartikan bahwa kompensasi adalah bentuk imbal jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada perusahaan. Pembayaran kompensasi kepada karyawan bukan hanya sekedar balas jasa atas prestasi kerja terhadap organisasi, tetapi lebih diorientasi kepada pemenuhan kebutuhan baik fisik maupun sosial (Ramadanita & Kasmiruddin, 2018). Menurut Yandi, (2022) terdapat enam faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi, antara lain:

1. Faktor Pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/angkutan, inflasi maupun devaluasi sengan mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

2. Penawaran Bersama

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya. Hal ini terutama oleh perusahaan dalam merekrut

pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan di perusahaan.

3. Standar dan gaya hidup pegawai

Mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal pegawai perlu karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Selain itu juga berdampak dengan termotivasinya pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan.

4. Ukuran Perbandingan Upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai. Perbandingan tingkat upah pegawai dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

5. Permintaan dan Persediaan

Menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Dimana kondisi pasar perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

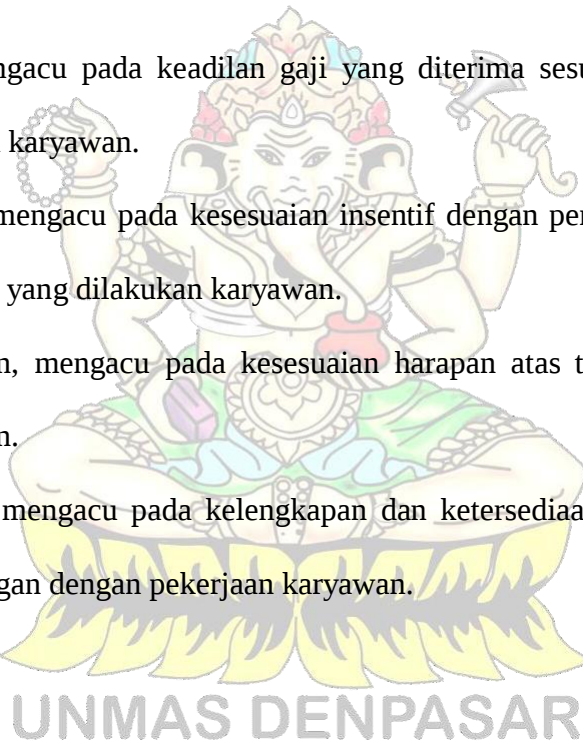
6. Kemampuan Membayar

Dalam menentukan Tingkat Kompensasi, perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Hal ini berarti kebijakan dalam menentukan tingkat kompensasi harus sesuai dengan kemampuan yang ada pada perusahaan.

2.1.3.3 Indikator Kompensasi

Menurut Enny, (2019: 38) kompensasi yang cukup baik pada karyawan dengan prestasi baik, akan mendorong karyawan tersebut untuk bekerja dengan lebih baik dan pekerjaan-pekerjaan yang lebih produktif. Pemberian kompensasi merupakan bagian manajemen yang sangat prinsip dan signifikan demi kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan (Ramadanita & Kasmiruddin, 2018). Azhar *et al.*, (2020) mengemukakan bahwa terdapat empat indikator dari kompensasi, antara lain:

1. Gaji, mengacu pada keadilan gaji yang diterima sesuai pekerjaan yang dilakukan karyawan.
2. Insentif, mengacu pada kesesuaian insentif dengan pengorbanan atau pekerjaan yang dilakukan karyawan.
3. Tunjangan, mengacu pada kesesuaian harapan atas tunjangan yang diinginkan.
4. Fasilitas, mengacu pada kelengkapan dan ketersediaan hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan.



2.1.4 Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Enny, (2019:56) mengartikan lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai suatu lingkungan tempat bekerja para karyawan yang di dalamnya terdapat unsur-unsur di mana karyawan tersebut bekerja. Sedangkan menurut Yandi, (2022) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan

memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Hal serupa juga dinyatakan oleh Dharmawan & Nugroho, (2023) yang menyebutkan bahwa salah satu cara untuk mencapai kepuasan kerja karyawan adalah dengan menciptakan sebuah lingkungan kerja yang menyenangkan, nyaman, dan aman supaya membuat para karyawan menjadi betah serta bersemangat saat menjalankan tugas pekerjaannya. Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian tersebut adalah lingkungan kerja merujuk pada semua aspek yang terdapat di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaannya.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Kompensasi yang cukup baik pada karyawan dengan prestasi baik, akan mendorong karyawan tersebut untuk bekerja dengan lebih baik dan pekerjaan-pekerjaan yang lebih produktif (Enny, 2019: 38). Menurut Mulyah *et al.*, (2020) faktor-faktor lingkungan kerja harus diperhatikan agar para pekerja dapat merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Lestary & Harmon (2017) menyebutkan bahwa terdapat 2 faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, antara lain:

1. Lingkungan fisik

Menurut Sedarmayanti (2013:19) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lyta Lestary & Harmon (2017) menyebutkan bahwa lingkungan fisik di tempat kerja sangat penting bagi kinerja, kepuasan, hubungan sosial karyawan dan kesehatan karyawan.

2. Lingkungan non fisik

Menurut Sedarmayanti, (2013:21) lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan atau hubungan vertikal serta hubungan antar sesama karyawan atau hubungan horizontal.

2.1.4.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Azhar *et al.*, (2020) Tingginya tingkat balas jasa yang didapatkan seorang karyawan terhadap pekerjaannya akan menciptakan tumbuhnya rasa dihargai perusahaan dan dapat memberikan rasa ketenangan dalam bekerja dan hal tersebut akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaannya. Yandi, (2022) Menyebutkan bahwa jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Terdapat empat indikator dari lingkungan kerja menurut Marbun & Jufrizen, (2022), antara lain:

1. Perlengkapan kerja mengacu pada segala sesuatu yang yang berada didalam pekerjaan karyawan seperti mesin jahit, benang, dan lain-lain.
2. Pelayanan perusahaan mengacu pada fasilitas yang diberikan selama bekerja.
3. Kondisi kerja mengacu pada kondisi sekitar ketika melakukan pekerjaan seperti ruang, suhu, penerangan, dan lain-lain.

4. Hubungan personal mengacu pada keharmonisan dan kelancaran hubungan serta komunikasi yang dirasakan dengan rekan kerja maupun atasan.

2.1.5 Kepuasan Kerja Karyawan

2.1.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja karyawan

Menurut Dhani & Surya, (2023) kepuasan kerja adalah suatu perasaan dimana karyawan merasa harapan atau keinginan yang diinginkannya tercapai dengan baik. Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi di mana orang secara psikologis mampu merasakan adanya realisasi antara harapan dan kenyataan. Artinya dicapainya realisasi sesuai dengan harapan yang diinginkannya. Setyadi (2021:52) menyatakan kepuasan kerja adalah gambaran dari perasaan seseorang atau individu atas situasi dan kondisi di sekitar pekerjaannya. Selain itu kepuasan kerja dapat diartikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka (Qomariah, 2020: 55). Dari penelitian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan atau emosi positif yang muncul pada individu terhadap pekerjaannya.

2.1.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Karyawan

Putri *et al.*, (2023) menyebutkan bahwa kepuasan kerja mencakup tingkat kepuasan yang dimiliki pekerja terhadap tempat kerjanya, hubungan mereka dengan sesama karyawan, dan keselarasan antara tujuan pribadi dan tugas yang ada. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih

mengutamakan pekerjaan dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting (Rizky, 2022). Menurut Jufri *et al.* (2019) faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kesempatan untuk maju, yaitu ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
2. Keamanan kerja, yaitu keadaan yang aman yang mempengaruhi perasaan pegawai selama kerja.
3. Gaji, yaitu sejumlah uang yang diperolehnya.
4. Organisasi dan manajemen, yaitu yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.
5. Pengawasan, yaitu pengawasan yang dilakukan oleh atasannya.
6. Faktor intrinsik dari pekerjaan, yaitu atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan pekerjaan.
7. Kondisi kerja, yaitu kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.
8. Aspek sosial dalam pekerjaan, yaitu salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.
9. Komunikasi, yaitu kelancaran komunikasi antar pegawai dengan pihak manajemen.
10. Fasilitas meliputi fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat terpenuhi akan menimbulkan rasa puas.

2.1.5.3 Indikator Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Firdaus *et al.*, (2023) Kepuasan kerja merupakan perspektif luas mengenai pekerjaan seseorang yang menunjukkan kesenjangan antara kompensasi yang diperoleh dan apa yang menurutnya seharusnya dibayar. Anintiyas, (2023) Menyebutkan bahwa Kepuasan kerja pegawai bisa menjadi masalah ketika instansi tidak memonitor pegawainya. Jufri *et al.*, (2019) mengemukakan bahwa terdapat empat indikator dari kepuasan kerja karyawan, antara lain:

1. Pekerjaan

Mengacu pada tugas dan kewajiban yang dilakukan pekerja untuk perusahaan sebagai bagian dari pekerjaan mereka. Hal ini mengacu pada sejauh mana pekerja puas dengan tugas dan kewajiban yang mereka lakukan sehari-hari;

2. Upah

Mengacu pada bagian moneter dari paket tunjangan yang diterima pekerja sebagai imbalan atas kerja mereka. Hal ini mengacu pada sejauh mana pekerja puas dengan skala gaji yang ditawarkan organisasi sebagai imbalan atas kontribusi dan tenaga mereka;

3. Pengawas

Mengacu pada gambaran pemimpin atau atasan langsung yang memiliki wewenang langsung atas administrasi dan pengawasan anggota staf. Hal ini menunjukkan bahwa sejauh mana bawahan dan atasan berinteraksi serta cara bimbingan dan kepemimpinan atasan tersebut mempengaruhi kepuasan kerja bawahan;

4. Rekan Kerja

Mengacu pada rekan kerja atau orang lain yang terlibat dengan karyawan atau bekerja bersama di tempat kerja. Hal ini berarti sejauh mana interaksi dan hubungan dengan rekan kerja mempengaruhi kebahagiaan kerja pekerja.

2.2 Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Terdapat beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian sekarang, antara lain:

1. Penelitian yang dilakukan Dhani & Surya (2023) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT Bali Busana Kreasi di Kabupaten Badung” metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bali Busana Kreasi. Persamaan dengan penelitian ini terletak pada variabel penelitian, metode analisis yang dipergunakan yaitu analisis regresi linier berganda dan metode penelitian kuantitatif. Perbedaannya terletak pada lokasi penelitian yang dilakukan dan teori yang digunakan, dimana pada penelitian ini menggunakan teori 2 faktor oleh Frederick.
2. Penelitian yang dilakukan Mulyah *et al.*, (2020) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT

Kendari Ekspres” metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan PT Kendari Ekspres. Persamaan dengan penelitian ini terletak pada metode analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Perbedaan pada penelitian ini terletak pada metode penentuan sampel dimana pada penelitian yang dilakukan oleh Mulyah *et al.*, (2020) menggunakan metode sensus.

3. Kemudian penelitian yang dilakukan Lawren & Ekawati (2023) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT TSA di Bogor”. Yang mana penelitian ini terdiri dari variabel (X1) kompensasi langsung, (X2) kompensasi tidak langsung, dan (Y) kepuasan kerja. Hasil yang telah didapatkan bahwa motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja. Persamaan pada penelitian ini terletak pada variabel penelitian dan metode pengujian instrumen penelitian. Perbedaannya terletak metode penentuan sampel dimana pada penelitian yang dilakukan oleh Lawren & Ekawati (2023) menggunakan metode *purposive sampling*.
4. Penelitian yang dilakukan Musarofah & Suhermin (2021) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pos Indonesia”. Hasil penelitian menunjukan bahwa motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Pos Indonesia. Persamaan yang pada penelitian ini terletak pada metode analisis

yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda dan metode penentuan sampel yaitu *total sampling*. Perbedaan pada penelitian ini terletak pada teknik analisis data yang digunakan, dimana pada penelitian yang dilakukan oleh Musarofah & Suhermin (2021) tidak menggunakan teknik analisis inferensial.

5. Penelitian yang dilakukan Tirtowaluyo & Turangan (2022) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT Mitra Andalan Valasindo” Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Mitra Andalan Valasindo, namun variabel kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan. Persamaan penelitian ini terletak pada variabel penelitian dan skala pengukuran kuisioner yang digunakan yaitu skala likert. Perbedaan penelitian ini terletak pada metode analisis yang digunakan yaitu *Structural Equation Modelling (SEM)* dan metode penentuan sampel yang digunakan yaitu *convenience sampling*.

