

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dewasa ini globalisasi disamakan artinya dengan kemajuan, pengajaran, kemakmuran dan modernisasi ekonomi. Globalisasi terkait erat dengan investasi dan alih teknologi. Perkembangan dunia industri dalam era globalisasi, dirasakan semakin maju dengan pesat yang dipengaruhi adanya perubahan teknologi transportasi, informasi dan proses produksi serta aplikasi computer dalam berbagai aspek bisnis semakin luas.

Di Indonesia sudah terdapat banyak perusahaan dari berbagai macam latar belakang dan selalu mempunyai tenaga kerja yang terbilang tidak sedikit salah satunya yaitu, dengan berkembangnya jaman usaha usaha yang ada selalu mengembangkan perusahaan sehingga menjadi sebuah perusahaan besar yang nantinya akan menampung tenaga kerja yang banyak dan diikuti dengan perusahaan lainnya. Dalam hal ini tenaga menjadi salahsatu kunci sukses perusahaan dalam mencapai apa yang di inginkan atau ditargetkan sehingga mencapai laba tertentu dengan pengeluaran biaya yang sefektif mungkin.

Ekonomi Sumber Daya manusia adalah suatu ilmu ekonomi yang diterapkan dalam menganalisis pembentukan dan pemanfaatan sumber daya manusia yang berkaitan dengan pembangunan ekonomi, dapat juga dikatakan bahwa Ekonomi Sumber Daya Manusia adalah suatu langkah untuk menerapkan teori ekonomi pada analisis sumber daya manusia. Sedangkan Sumber Daya Manusia sendiri mengandung dua pokok pengertian yaitu, Usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi, dalam arti sumber daya manusia

sumber daya manusia mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa dan Sumber daya manusia menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai nilai ekonomis, bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi permintaan masyarakat.

Hasibuan (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Adapun pendapat menurut Annakis dkk (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Menurut Rivai (2010) bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Menurut Handoko (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut Nadiri (2010) Kepuasan Kerja (Job Satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Indikator Kepuasan Kerja menurut Edwar Lawler dalam Rifai (2009), meliputi : Memenuhi kebutuhan dasar pegawai, Memenuhi harapan pegawai, Memenuhi keinginan pegawai.

Manusia setiap hari melakukan kegiatan konsumsi dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan. Kegiatan konsumsi adalah kegiatan ekonomi yang menghabiskan nilai guna suatu barang atau jasa secara berangsur-angsur atau langsung habis. Kegiatan konsumsi bisa terjadi ketika produsen menjual barang

atau jasa langsung kepada konsumen. Bisa juga kegiatan konsumsi terjadi ketika konsumen membeli barang atau jasa dari distributor.

PT. Artha Boga Cemerlang Bali merupakan perusahaan yang beroperasi di bidang industri yaitu usaha retail minuman beralkohol berstandar SNI. Perusahaan PT. Artha Boga Cemerlang Bali ini terbilang perusahaan baru yang berdiri sejak tahun 2017 hingga saat ini, maka dari itu perusahaan PT. Artha Boga Cemerlang Bali memerlukan tenaga kerja baru yang cukup banyak. Contoh Produk dari PT. Artha Boga Cemerlang salah satunya adalah Beer Prost. PT. Artha Boga Cemerlang Bali saat ini sudah menjalin kerjasama ke beberapa hotel, restoran dan café yang ada di Bali. Seperti area Denpasar, Badung, Gianyar, Tabanan, Klungkung, Karangasem dan Buleleng. Dengan banyaknya menjalin kerjasama dengan hotel, restoran, dan café di Bali, sangat jelas perusahaan ini memerlukan karyawan dengan kuota yang cukup besar.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada PT. Artha Boga Cemerlang Bali, peneliti menemukan sebuah fenomena mengenai kepuasan kerja pegawai yang terjadi pada PT. Artha Boga Cemerlang Bali, hal ini ditandai dengan adanya rasa ketidakpuasan pegawai terhadap atasannya karena terdapat atasan yang cenderung pilih kasih dan kurang adil dalam memperlakukan pegawai baik dari pemberian tugas dan tanggung jawab. Permasalahan lain juga timbul pada kepuasan terhadap rekan kerja, menurut pengakuan narasumber yang mengatakan bahwa dukungan yang diperoleh dari rekan kerja yang sangat minim dirasakan. Kurangnya dukungan dari rekan kerja sangat berpengaruh terhadap pegawai lain dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, problematika kepuasan terhadap promosi juga dirasakan pada instansi ini, dimana pegawai merasa kurang puas terhadap tolak

ukur dan dasar-dasar yang digunakan oleh atasan/pimpinan dalam mempromosikan pegawai. Kurang maksimalnya kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi.

Lingkungan kerja adalah semua yang ada di sekitar kita baik berupa barang berwujud atau tidak berwujud yang berpengaruh terhadap diri seseorang yang ada dilingkungan tersebut. Lingkungan kerja bisa berupa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja sosial. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa nyaman berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugas sehingga kepuasan kerja akan terbentuk.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada PT. Artha Boga Cemerlang Bali. Adapun fenomena yang terjadi, penataan ruang kerja belum cukup rapi sehingga kurangnya ruang gerak yang memadai untuk karyawan. Ahyari (1999) menyatakan para karyawan juga memiliki keinginan psikologis yang harus dipenuhi agar karyawan dapat bekerja dengan baik. Salah satunya adalah lingkungan kerja. Semakin baik lingkungan kerja yang disediakan perusahaan, maka karyawan akan semakin nyaman bekerja di tempat tersebut. Ini tentunya bisa meningkatkan kinerja karyawan kedepannya.

Hasil penelitian sebelumnya menurut Dhani & Surya (2023) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Dari hasil temuan yang dilakukan oleh

Hassira & Kasmiruddin (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Penelitian yang sejalan juga dilakukan oleh Lawren & Ekawati (2023) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya bahwa suatu perusahaan jika memiliki lingkungan kerja yang baik maka kepuasan kerja karyawan tersebut akan mengalami peningkatan dalam bekerja. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fenianti & Nawawi (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dari uraian fenomena yang berkaitan dengan lingkungan kerja beberapa hasil penelitian sebelumnya pernyataan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Hasil penelitian sebelumnya yaitu Aisha & Juhaeti (2023), Amalia (2023), William & Ekawati (2022), Narwathi, dkk. (2023), menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Adapun yang mempengaruhi kepuasan kerja selain lingkungan kerja yaitu, motivasi mempengaruhi kepuasan kerja.

Motivasi adalah dorongan untuk mengarahkan karyawan agar mau bekerja dan berusaha dengan giat sehingga keinginan karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai. Motivasi dapat dijadikan pendorong seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang maksimal. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi pula. Motivasi kerja seorang karyawan untuk bekerja merupakan hal yang rumit, karena motivasi melibatkan faktor individual dan faktor organisasional. Menurut Hasibuan (2012:141), motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja

seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Pada PT. Artha Boga Cemerlang Bali terdapat fenomena permasalahan mengenai motivasi yang berkaitan erat dengan kepuasan kerja karyawan. Hal ini memperhatikan bahwa adanya ketidakpuasan karyawan atas pekerjaan mereka yang menyebabkan mereka tidak termotivasi, fenomena yang pertama berkaitan dengan masalah sosial, karyawan merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya, karena atasan tidak dapat mengontrol emosi dan tidak dapat memberikan kepercayaan kepada bawahannya, itu artinya bahwa interaksi antara atasan dengan bawahan tidak berhubungan dengan baik, hal ini menyebabkan karyawan terhambat dalam bekerja karena takut bertanya pada atasan, Fenomena yang kedua seperti kurangnya semangat kerja karyawan diantaranya sering telat, sering meninggalkan jam kerja dan sertalambannya karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya. Hal ini menyebabkan menurunnya motivasi kerja karyawan yang berdampak tidak baik untuk kemajuan pada PT. Artha Boga Cemerlang Bali.

Beberapa penelitian mengenai motivasi kerja terhadap kepuasan kerja juga pernah dilakukan oleh beberapa peneliti dan menunjukkan hasil yang positif dan signifikan. Christian & Ekawati (2022) dan Lubis (2022) menyatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya bahwa motivasi kerja yang baik maka kepuasan kerja karyawan tersebut akan mengalami peningkatan dalam bekerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sa'adah, dkk (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dari uraian fenomena yang berkaitan dengan motivasi beberapa hasil penelitian sebelumnya pernyataan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi. Hasil penelitian sebelumnya yaitu Tama (2022), Kencana & Tholok (2022), Renaldo & Andani (2022), Rauan & Tewal (2019), menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Salah satu faktor yang juga mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi. Menurut Handoko, Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka Meskipun ide dasar pemberian kompensasi adalah positif dalam meningkatkan kepuasan kerja, manajer harus menyadari bahwa akan muncul beberapa kesulitan dalam menentukan besarnya kompensasi terutama pada ketepatan kerja karyawan. Sedangkan menurut Tohardi (2002), mengemukakan bahwa kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (*worth*) dan keadilan (*equity*).

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti PT. Artha Boga Cemerlang Bali dalam memberikan kompensasi terhadap karyawan dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Kompensasi Kerja
PT. Artha Boga Cemerlang Bali Tahun 2022

No	Bulan	Gaji	Transport	Insentif	Total
1	Januari	2.900.000	200.000	250.000	3.350.000
2	Februari	2.900.000	200.000	200.000	3.300.000
3	Maret	2.900.000	200.000	200.000	3.300.000
4	April	2.900.000	200.000	200.000	3.300.000
5	Mei	2.900.000	200.000	250.000	3.350.000
6	Juni	2.900.000	200.000	250.000	3.350.000
7	Juli	2.900.000	200.000	200.000	3.300.000
8	Agustus	2.900.000	200.000	250.000	3.350.000
9	September	2.900.000	200.000	200.000	3.300.000
10	Oktober	2.900.000	200.000	200.000	3.300.000
11	November	2.900.000	200.000	250.000	3.350.000
12	Desember	2.900.000	200.000	200.000	3.300.000

Sumber : PT. Artha Boga Cemerlang Bali

Pada tabel 1.1 diatas menunjuk bahwa kompensasi pada tahun 2022 Kompensasi yang diterima oleh karyawan PT. Artha Boga Cemerlang Bali belum memadai seperti yang sudah ditetapkan pada batas upah minimum regional untuk wilayah denpasar PT. Artha Boga Cemerlang Bali memberikan kompensasinya per bulan di angka 3.400.000, bahkan kurang dari 3.400.000 bagi karyawan yang absensinya tidak full 26 hari kerja karena jika karyawan tidak hadir maka upah pun akan dipotong. Dari hal tersebut menyebabkan banyak karyawan yang belum menguasai tugas tugasnya namun sudah mengundurkan diri. Akibat dari tidak standarnya gaji yang diterima oleh karyawan PT. Artha Boga Cemerlang Bali menyebabkan tidak tercapainya kepuasan karyawan yang berimbas kepada target

penjualan. Maka dari itu diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kepuasan dalam bekerja sehingga operasional dari PT. Artha Boga Cemerlang Bali berjalan lancar dengan demikian di berikannya lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi yang mendukung untuk menimbulkan kepuasan bagi karyawan dalam bekerja.

Beberapa penelitian mengenai kompensasi terhadap kepuasan kerja juga pernah dilakukan oleh beberapa peneliti dan menunjukan hasil yang positif dan signifikan. Lestari dan Pangesti (2022) dan Suroto (2022) menyatakan bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya bahwa pemberian kompensasi yang baik maka kepuasan kerja karyawan tersebut akan mengalami peningkatan dalam bekerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ferdian, dkk (2023) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dari uraian fenomena yang berkaitan dengan kompensasi beberapa hasil penelitian sebelumnya pernyataan teori bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi. Hasil penelitian sebelumnya Rezal, dkk. (2022). Benita dan Masman (2022), Andriany (2019), Siregar dan Linda (2022), Hartanto dan Turangan (2021), menunjukan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan Fenomena-fenomena dan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Artha Boga Cemerlang Bali”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Artha Cemerlang Bali?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Artha Boga Cemerlang Bali?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Artha Boga Cemerlang Bali?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui adanya Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Karyawan pada PT. Artha Boga Cemerlang Bali
2. Untuk mengetahui adanya Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Karyawan pada PT. Artha Boga Cemerlang Bali
3. Untuk mengetahui adanya Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Karyawan pada PT. Artha Boga Cemerlang Bali

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, ,maka penelitian ini diharapkan akan sumber manfaat, antara lain sebagai berikut :

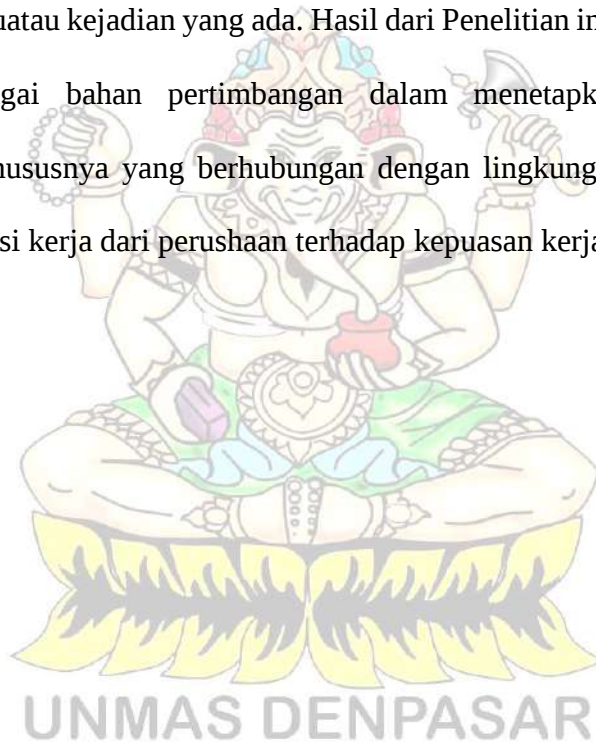
1. Manfaat Teoritis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran

terhadap kepuasan karyawan di perusahaan yang terus berkembang. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan meningkatkan Kepuasan kerja karyawan serta menjadi tujuan lebih lanjut

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini merupakan yang baik untuk mengaplikasikan ilmu yang diperoleh pada perkuliahan dengan kenyataan yang terjadi pada perusahaan dengan cara menanggapi suatu kejadian yang ada. Hasil dari Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan kebijaksanaan perusahaan khususnya yang berhubungan dengan lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi kerja dari perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Berbasis *Goal Setting Theory* (Locke, 1969) Ide kepuasan kerja adalah hasil interaksi antara individu dan lingkungannya (Locke, 1969). Kepuasan kerja adalah sebuah konsep yang dapat menggambarkan bagaimana orang berpikir tentang pekerjaan, kepuasan kerja adalah selisih antara tujuan individu dalam bekerja dengan kenyataan yang dirasakan. Menggunakan kata yang berbeda, dapat dinyatakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh selisih (*discrepancy*) antara apa yang telah didapatkan dengan apa yang diinginkan (Locke, 1969). Definisi tersebut dapat dimaknai bahwa kepuasan seorang pegawai dalam suatu organisasi akan timbul jika tidak ada kesenjangan antara apa yang diinginkan dengan apa yang diterima. Semakin jauh jarak antara apa yang diinginkan dengan yang diterima pegawai dalam suatu organisasi, maka munculnya rasa ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan akan semakin kuat (King Jr, Lahiff dan Hatfield).

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif hasil dari evaluasi terhadap karakteristik pekerjaan (Robin & Judge, 2013). Kepuasan kerja menurut (Locke, 1969) meliputi aspek afektif, kognitif dan perilaku. Perasaan (afektif) positif menggambarkan bahwa kepuasan kerja merupakan ungkapan atas apa yang ada dalam hati seseorang dalam menilai sesuatu yang dilakukannya baik secara individu maupun bersama. Kognitif (*sensation, perception, conception*) sebagaimana (Locke, 1969) menggambarkan bahwa pada dasarnya kepuasan kerja adalah sebuah

ungkapan atas apa yang dirasakan (*sensation*), apa yang dipersepsikan (*perception*) dan apa yang dipikirkan (*conception*). Berdasarkan hasil pendefinisian tentang kepuasan kerja pegawai di dalam organisasi hampir semua definisi berkaitan dengan persepsi, sikap, perasaan, dan kesenangan atas suatu hasil kerja. Dengan kata lain maksud definisi tentang kepuasan kerja tidak ada yang berbeda secara ekstrim, melainkan hanya pada redaksi dan penekanan (*stressing*) saja. Teori tentang kepuasan kerja sangat banyak dibahas oleh para ahli dengan berbagai pendekatan ilmu masing-masing.

Beberapa teori kepuasan kerja diantaranya seperti *Goal Setting Theory* dari (Locke, 1969), *Vroom's Expectation Theory* dari (Eerde, 1996), *Equity Theory* dari (Adams, 1993), dan *Two Factor Theory* oleh (Herzberg, 2003). Apabila menggunakan teori *Goal Setting* dari (Locke, 1969), maka kepuasan kerja pada dasarnya ditentukan oleh jarak antara apa yang diinginkan dan yang dimiliki seseorang dalam pekerjaan. Selanjutnya apabila mendasarkan pada pendekatan *Vroom's Expectation Theory* (Eerde, 1996) maka kepuasan kerja merupakan selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kepuasan atau ketidakpuasan kerja muncul karena individu memiliki kemampuan dan kebutuhan. Kebutuhan dalam hal ini tentu saja tidak hanya dalam bentuk materi (gaji dan upah) akan tetapi juga termasuk non materi seperti karir, prestasi, jabatan, kesempatan pengembangan, sosial, dan spiritual. Kebutuhan materi maupun non materi tersebut dipenuhi dengan cara bekerja, menggunakan kemampuan sehingga memberikan manfaat bagi individu dan organisasi. Pada saat bekerja, maka saat itulah individu mulai mempunyai harapan-harapan bahwa kebutuhan akan dipenuhi di tempat kerja. Ketidakpuasan muncul ketika ada kesenjangan antara harapan individu

terhadap organisasi terhadap kebutuhan yang diterimanya setelah bekerja dalam organisasi.

Kepuasan kerja merupakan perbandingan antara kontribusi individu dan imbalan yang diterima. Jika dilihat dari aspek waktu, maka kepuasan kerja dapat dirasakan atau dapat terjadi pada saat imbalan yang diterima individu sama atau lebih besar dari harapan terhadap kontribusi yang diberikan individu terhadap organisasi. Setiap orang yang bekerja akan melibatkan dua pihak yaitu dirinya sendiri dan organisasi, sehingga kepuasan kerjanya juga akan dipengaruhi oleh dukungan organisasi. Setiap orang juga bekerja menggunakan kemampuan yang dimilikinya untuk memberikan kontribusi bagi organisasi. Secara empiris telah banyak literatur yang membuktikan bahwa dukungan organisasional seperti gaji, insentif, kesempatan berkembang, karir, penghargaan, lingkungan sosial, dan lingkungan spiritual yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Namun demikian, kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor dukungan organisasi yang diterima individu, namun juga perbandingan sosial seperti yang dijelaskan dalam *Equity Theory* (Adams, 1963). Kepuasan kerja dalam pendekatan perbandingan sosial (Adams, 1963) menganggap bahwa kepuasan kerja tidak hanya melibatkan dua pihak yaitu individu pekerja dan pemberi kerja (organisasi) tetapi juga adanya perbandingan sosial. Teori keadilan organisasional muncul pada tahun 1960-an yang menjelaskan bahwa perilaku tidak hanya berkaitan dengan rasio imbal hasil terhadap sumberdaya namun juga dipengaruhi persepsi terhadap perbandingan sosial dan norma- norma sosial. Teori ini memprediksi pengaruh kontribusi dan imbalan terhadap perilaku manusia dalam konteks lingkungan sosial. Individu-individu akan membuat perbandingan-

perbandingan terhadap kontribusi dan imbalan, serta menghasilkan perubahan sikap dan perilaku (Adams, 1963). Ketidakadilan terjadi jika seseorang mempersepsikan dirinya mendapat imbalan lebih rendah dibandingkan dengan imbalan orang lain. Teori ini menjelaskan bahwa manusia untuk berperilaku tertentu dipengaruhi oleh persepsi keadilan yang diterima, seperti keadilan secara prosedural dan keadilan distributif. Berdasarkan pendekatan teori keadilan (Adams, 1963), kepuasan seseorang akan sangat tergantung dari keadilan atas suatu situasi, dengan cara membandingkan input dan outcomes dari dirinya dengan orang lain dalam satu organisasi atau organisasi yang berbeda. Input dalam hal ini dapat dimaknai sebagai sesuatu yang berharga dan dirasakan individu sebagai bentuk sumbangan terhadap pekerjaan. Selanjutnya outcomes dapat dimaknai sebagai sesuatu yang berharga dan dirasakan oleh individu sebagai hasil dari pekerjaannya. Dengan demikian apabila perbandingan tersebut dirasakan cukup adil, maka kepuasan akan muncul dengan sendirinya. Keadilan procedural mengacu pada prosedural atau mekanisme insentif jika individu berperilaku tertentu. Keadilan distributif mengacu pertukaran sumberdaya perusahaan sebagai perbandingan sosial antara individu satu terhadap individu yang lain. Keadilan dalam segala bentuknya, penting untuk meningkatkan kepuasan kerja (Tjahjono, 2010, 2011; Tjahjono, Palupi, & Dirgahayu, 2015) sebagai faktor pendorong perilaku. Keadilan mempersepsikan tentang perlakuan yang diterima seseorang dari orang lain.

2.1.2 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Taiwo, 2010) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu, kejadian, orang-orang dan lainnya yang mempengaruhi cara orang-orang bekerja. Lingkungan kerja merupakan kumpulan dari faktor yang bersifat sifat maupun non fisik, dimana keduanya mempengaruhi terhadap cara karyawan bekerja. Situasi ditempat kerja adalah lingkungan kerja non fisik, sedangkan orang-orang atau peralatan merupakan lingkungan kerja fisik.

Menurut Nuraida (2008) lingkungan kerja fisik meliputi cahaya atau penerangan, warna, musik, udara yang meliputi suhu/temperatur, kelembaban, sirkulasi atau ventilasi, kebersihan. Selain itu Suswanto dan Priansa (2011) juga mengungkapkan bahwa kondisi-kondisi fisik di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yang meliputi :

1. rancangan ruang kerja,
2. rancangan pekerjaan,
3. kondisi lingkungan kerja seperti kebisingan,
4. tingkat visual privacy serta acoustical privacy

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. 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 pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik

tempat pegawai bekerja. Melihat adanya korelasi fisik terhadap mental, maka kita perlu mendesain lingkungan kerja yang kondusif untuk bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat dilihat dari beberapa indikator antara lain penerangan, suhu udara, kelembaban udara, penggunaan warna, ruang gerak dan keamanan. Hal-hal tersebut merupakan faktor yang penting yang dapat membuat pegawai memberikan semangat dan gairah dalam bekerja. Hal ini pula yang menjadi penunjang dalam meningkatkan produktivitas. Pendapat lain juga dikemukakan oleh Noah dan Steve (2012), lingkungan kerja sering dikatakan bahwa keseluruhan hubungan yang terjadi dengan karyawan ditempat kerja.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh sedarmayanti (2009) yang dapat memengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan keryawan diantaranya :

- a. Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan dana terpelihara.
- b. Kebrsihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat bekerja, tetapi jauh ebih luas dari dapa itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan

petugas khusus, dimana biaya juga harus dipertimbangkan disini.

- c. Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
- d. Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstusi Gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran pada. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada Gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukaran udara yang ada.
- e. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Kemanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga kontruksi Gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.
- f. Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka kosentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya kosentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.

- g. Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

3. Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stress kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja. Indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik yang diuraikan oleh Sedermayanti (2009), adalah :

a. Suhu udara

Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

b. Kebisingan

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

c. Penerangan

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samara-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia pegawai. Pencapaian prestasi kerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar untuk pegawai yang lebih tua dibanding yang lebih muda.

d. Keamanan Kerja

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

e. Hubungan antar pegawai

Pada hubungan antar karyawan cenderung dinilai berdasarkan hubungan antara individu dengan individu lainnya dalam suatu organisasi atau dapat dikatakan perilaku individu dalam kelompok. Dalam hubungan ini terdapat suatu arah hubungan dari atas kebawah dan dari bawah keatas atau komunikasi dua arah, disamping itu terdapat komunikasi dari samping kiri kesamping kanan dan sebaliknya.

2.1.3 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Kreitner dan Kinicki (2008), motivasi kerja adalah kumpulan proses psikologis yang menyebabkan pergerakan, arahan, dan kegigihan dari sikap sukarela yang mengarah pada tujuan dalam aktivitas kerja. Kemudian Colquitt, LePine, dan Wesson (2009), menjelaskan motivasi kerja merupakan kumpulan kekuatan yang energik yang mengkoordinasi di dalam dan di luar diri seorang pekerja, yang mendorong usaha kerja, dalam menentukan arah , intensitas, dan kegigihan.

George and Jones (2005), menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah suatu kekuatan psikologis di dalam diri seseorang yang menentukan arah perilaku

seseorang di dalam organisasi, tingkat usaha, dan kegigihan di dalam menghadapi rintangan. Selanjutnya George dan Jones (2005) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan bagian yang urgent dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai. Motivasi kerja mengandung dua tujuan utama dalam diri individu yaitu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi. Motivasi kerja yang diberikan kepada seseorang hanya efektif mana kala di dalam diri seseorang itu memiliki kepercayaan atau keyakinan untuk maju dan berhasil dalam organisasi. Selanjutnya Hasibuan (1999) menyebutkan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar karyawan dapat bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Tika (2008) dan Siagian (2003) mengemukakan bahwa motivasi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Motivasi juga merupakan usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaknya atau mendapatkan kepuasan dengan perbuatannya.

2. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal (Sutrisno, 2011):

a. Faktor Eksternal (berasal dari luar diri karyawan) yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut mencakup antara lain:

1. Lingkungan kerja yang menyenangkan
2. Kompensasi yang memadai
3. Supervisi yang baik
4. Adanya jaminan pekerjaan
5. Status dan tanggung jawab
6. Peraturan yang fleksibel.

b. Faktor internal (berasal dari dalam diri karyawan) yang mempengaruhi pemberian motivasi pada diri seseorang, antara lain:

1. Keinginan untuk dapat hidup
2. Keinginan untuk dapat memiliki
3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
5. Keinginan untuk berkuasa.

3. Indikator Motivasi kerja

Menurut Tohardi (2016) indikator motivasi kerja antara lain sebagai berikut :

a. Kebutuhan fisik.

Kebutuhan pokok PT. Artha Boga Cemerlang Bali untuk memelihara kelangsungan hidup karyawan, seperti makan, minuman, pakaian dan perumahan.

b. Kebutuhan untuk memperoleh keamanan dan keselamatan.

Kebutuhan yang bebas dari bahaya ketakutan, ancaman, kehilangan pekerjaan yang dimiliki karyawan.

c. Kebutuhan bermasyarakat

Kebutuhan untuk kelompok atau masyarakat. Manusia suka berkelompok, bersama- sama untuk maksud keidupan yang beranekaragam.

d. Kebutuhan untuk memperoleh kehormatan.

Kebutuhan untuk memperoleh reputasi, terhormat dan dihormati, mereka membutuhkan pujian, penghargaan dan pengakuan atas kedudukannya.

e. Kebutuhan untuk mengembangkan diri.

Adanya kesempatan untuk mengembangkan potensi bakatnya sehingga mempunyai prestasi yang membanggakan.

2.1.4 Kompensasi

1 Pengertian Kompensasi

Definisi kompensasi menurut Malayu Hasibuan (2007), Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Definisi kompensasi menurut Sastrohadiwiryo (2003), yaitu kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2014). Meskipun ide dasar pemberian kompensasi adalah positif dalam meningkatkan kepuasan karyawan, manajer harus menyadari bahwa akan muncul beberapa kesulitan dalam menentukan besarnya kompensasi terutama pada ketepatan kerja karyawan.

Tohardi (2002), mengemukakan bahwa kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (worth) dan keadilan (equity).

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Handoko (2000), penentuan besarnya kompensasi dipengaruhi oleh beberapa tantangan, antara lain :

a. Suplai dan permintaan tenaga kerja

Beberapa jenis pekerjaan mungkin harus dibayar lebih tinggi daripada yang ditunjukkan oleh nilai relatifnya karena desakan kondisi pasar. Sebagai contoh pada tahun 1970-an, kelangkaan tenaga akuntan menyebabkan perusahaan (organisasi) harus memberikan tunjangan kelangkaan di samping kompensasi dasar untuk memperoleh tenaga kerja akuntan.

b. Serikat karyawan

Lemah atau kuatnya serikat karyawan mencerminkan kemampuan organisasi karyawan tersebut untuk menggunakan kekuatan pengaruh mereka pada penentuan tingkat kompensasi. Semakin kuat kekuatan serikat berarti semakin kuat posisi perundingan karyawan dalam penetapan tingkat upah mereka.

c. Produktivitas

Perusahaan harus memperoleh laba untuk menjaga kelangsungan hidup dan tumbuh. Tanpa hal ini, perusahaan tidak akan lagi bisa bersaing. Oleh karena itu, perusahaan tidak dapat membayar para karyawannya melebihi kontribusi mereka kepada perusahaan melalui produktivitas mereka. Bila ini terjadi (bisa karena kelangkaan atau kekuatan serikat karyawan), Perusahaan biasanya merancang

kembali pekerjaan-pekerjaan, melatih para karyawan baru untuk menaikkan suplai, atau melakukan otomatisasi.

d. Kemampuan untuk membayar

Bukan merupakan suatu pernyataan yang berlebihan bahwa perusahaan sebenarnya ingin membayar kompensasi secara adil dan layak. Oleh karena itu, perusahaan juga merasa bahwa para karyawan seharusnya melakukan pekerjaan sesuai dengan upah yang mereka terima. Manajemen perlu mendorong para karyawan untuk meningkatkan produktifitas mereka agar kompensasi yang lebih tinggi dapat dibayarkan.

e. Berbagai kebijaksanaan pengupahan dan penggajian

Hampir semua organisasi mempunyai kebijaksanaan-kebijaksanaan yang mempengaruhi pengupahan dan penggajian. Salah satu kebijaksanaan yang umum adalah memberikan kenaikan upah yang sama besarnya kepada karyawan anggota serikat buruh maupun yang bukan anggota serikat buruh. Banyak perusahaan mempunyai kebijaksanaan pembayaran bonus (*premium*) di atas upah dasar untuk meminimumkan perputaran karyawan atau untuk menarik para karyawan terbaik. Perusahaan-perusahaan lain mungkin juga menetapkan kenaikan kompensasi secara otomatis bila indeks biaya hidup naik.

f. kendala-kendala pemerintah

Tekanan-tekanan eksternal dari pemerintah dengan segala peraturannya mempengaruhi penetapan kompensasi perusahaan. Peraturan upah minimum, upah kerja lembur, dan pembatasan umur untuk tenaga kerja anak-anak merupakan beberapa contoh kendala kebijaksanaan kompensasi yang berasal dari Pemerintah.

3. Indikator Kompensasi

Indikator – indikator kompensasi menurut Hasibuan (2018) yaitu:

a. Gaji

Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan

b. Upah

biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan

c. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

d. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pension, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

e. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

2.1.5 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Segala aktivitas yang dilakukan karyawan di perusahaan berujung kepada kepuasan kerja. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia pada suatu

organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja karyawan yang bersangkutan sehingga dengan adanya kepuasan terhadap pekerjaannya tersebut diharapkan dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi yang lebih baik. Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu aspek yang dapat meningkatkan kinerja suatu perusahaan, sehingga kepuasan kerja karyawan mempengaruhi kinerja unit secara keseluruhan.

Menurut Afandi (2017) Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relative puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan aspek yang penting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan, mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik

dan sesuai tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2012), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Dalam hal ini tanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan seperti, kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan, perhatian yang penuh terhadap tugas, semangat dalam bekerja akan terlihat. Demikian juga dengan kehadiran dan kemangkiran pegawai, seperti: waktu datang dan pulang dari pekerjaan, efesiensi dalam melaksanakan tugas dan kepatuhan terhadap segala aturan yang telah ditetapkan. Selain itu kretifitas dan prakarsa dari pegawai, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka disiplin pegawai baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka disiplin pegawai rendah.

Menurut Umam (2010), Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya. Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada karyawan yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya.

Menurut Rivai dan Mulyadi (2011), Kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja juga adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja. Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif terhadap

pekerjaan yang dilakukan sebagai hasil dari penilaian pekerjaan dan pengalaman pekerjaan yang selama ini dilakukan.

Kepuasan kerja yang tidak terpenuhi akan mengakibatkan karyawan meninggalkan pekerjaannya. Ketidakpuasan dapat diungkapkan ke dalam berbagai macam cara, selain meninggalkan pekerjaan, karyawan dapat mengeluh, membangkang, menghindar dari tanggung jawab.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain yang dikemukakan oleh Umam (2010) adalah sebagai berikut:

- a. Gaji/imbalan yang dirasakan adil, jika gaji dipersepsikan adil didasarkan tuntutan-tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok pekerjaan tertentu maka akan timbul suatu kepuasan dalam bekerja.
- b. Kondisi kerja yang menunjang, dengan kondisi ruang kerja yang terang, sejuk, dan peralatan kerja yang nyaman untuk digunakan maka dengan kondisi seperti ini, kebutuhan-kebutuhan fisik yang terpenuhi akan memuaskan para karyawan.
- c. Hubungan kerja (rekan kerja dan atasan), jika didalam suatu perusahaan memiliki hubungan kerja yang baik antar rekan kerja maupun hubungan dengan atasan maka dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan motivasinya dan sekaligus merasa puas dengan pekerjaannya.

3. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator Kepuasan Kerja Menurut Huang, dkk. (2012), kepuasan kerja mempunyai lima indikator yaitu:

- a. Kepuasan terhadap atasan Kepuasan terhadap atasan merupakan perasaan puas yang dirasakan karyawan ketika atasan mampu menjadi panutan, memberikan arahan yang jelas, dan mampu memberikan dukungan pada saat karyawan bekerja untuk perusahaan. Indikator ini dapat diukur dari:
 1. Dukungan dari atasan.
 2. Atasan yang kompeten di bidangnya.
 3. Atasan mendengarkan pendapat karyawan.
 4. Atasan memperlakukan karyawan dengan adil.
- b. Kepuasan terhadap rekan kerja Kepuasan terhadap rekan kerja merupakan perasaan puas yang dirasakan karyawan ketika sesama rekan kerja mampu saling memberi dukungan satu sama lain dan mampu diajak bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan. Indikator ini dapat diukur dari:
 1. Senang bekerja dengan rekan kerja.
 2. Bekerja dengan rekan kerja yang bertanggung jawab.
 3. Rekan kerja memberi dukungan yang cukup.
 4. Rekan kerja membantu menyelesaikan pekerjaan.
- c. Kepuasan terhadap gaji Kepuasan terhadap gaji merupakan perasaan puas yang dirasakan karyawan ketika perusahaan memberikan gaji yang layak dan sesuai ketika karyawan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Indikator ini dapat diukur dari:
 1. Pembayaran gaji di tempat kerja lebih baik daripada tempat kerja lainnya.

2. Gaji yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang dipikul.
 3. Jaminan sosial yang diberikan cukup banyak.
- d. Kepuasan terhadap promosi Kepuasan terhadap promosi merupakan perasaan puas yang dirasakan karyawan ketika diberikan kesempatan oleh perusahaan untuk mencapai satu posisi yang lebih tinggi di perusahaan. Indikator ini dapat diukur dari:
1. Menyukai dasar yang digunakan untuk mempromosikan karyawan.
 2. Promosi sering terjadi di tempat kerja.
- e. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri merupakan perasaan puas yang dirasakan karyawan ketika karyawan mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan kemampuannya, sehingga karyawan akan menikmati pekerjaan tersebut yang berpengaruh langsung pada pencapaian tujuan perusahaan. Indikator ini dapat diukur dari:
1. Suka melaksanakan pekerjaan.
 2. Mencapai keberhasilan dalam pekerjaan.
 3. Pekerjaan yang menarik.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut ini disajikan tentang publikasi penelitian sebelumnya yang merupakan hasil pembahsan serta tujuan yang ingin dicapai berkaitan dengan dengan penelitian ini yang dilakukan:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Dhani dan Surya (2023). dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada PT. Bali Busana Kreasi Di Kabupaten Badung). Didapatkan hasil bahwa variabel motivasi terhadap kepuasan kerja

dimana hasil penelitiannya memiliki positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($0,023 < 0,05$), selanjutnya hubungan antara pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dimana hasil penelitiannya memiliki positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($0,006 < 0,05$). Selanjutnya, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($0,019 < 0,05$).

2. Penelitian yang dilakukan oleh Hassira dan Kasmiruddin (2023). dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja perawat pada RSUD Bangkinang. Didapatkan hasil bahwa variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dimana hasil penelitiannya memiliki positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($0,000 < 0,05$), selanjutnya hubungan antara pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dimana hasil penelitiannya memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($0,000 < 0,05$).
3. Penelitian yang dilakukan oleh Lawren dan Ekawati (2023). dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT TSA di Bogor. Didapatkan hasil bahwa variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dimana hasil penelitiannya memiliki positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($0,007 < 0,05$), selanjutnya hubungan antara pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dimana hasil penelitiannya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($0,000 < 0,05$), selanjutnya hubungan antara pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dimana hasil penelitiannya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan

kerja ($0,021 < 0,05$).

4. Penelitian yang dilakukan oleh Fenianti dan Nawawi (2023) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tunas Toyota Di Jakarta Barat. Didapatkan hasil bahwa variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dimana hasil penelitiannya negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja ($0,591 > 0,05$), selanjutnya hubungan antara pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja dimana hasil penelitiannya memiliki positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($0,000 < 0,05$). Selanjutnya, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($0,001 < 0,05$).
5. Penelitian yang dilakukan oleh Astuti, dkk (2022). dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Didapatkan hasil bahwa variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja dimana hasil penelitiannya memiliki positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($0,002 < 0,05$), selanjutnya hubungan antara pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dimana hasil penelitiannya memiliki berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($0,000 < 0,05$). Selanjutnya, lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($0,059 > 0,05$).
6. Penelitian yang dilakukan oleh Lawren dan Ekawati (2023). dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT TSA di Bogor. Didapatkan hasil bahwa variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dimana hasil penelitiannya memiliki positif dan signifikan terhadap kepuasan

kerja ($0,007 < 0,05$), selanjutnya hubungan antara pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dimana hasil penelitiannya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($0,000 < 0,05$), selanjutnya hubungan antara pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dimana hasil penelitiannya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($0,021 < 0,05$).

7. Penelitian yang dilakukan oleh William, dan Ekawati, (2022). dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Harmoni Makmur Sejahtera. Didapatkan hasil bahwa variabel kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja dimana hasil penelitiannya memiliki positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($0,004 < 0,05$), selanjutnya hubungan antara pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dimana hasil penelitiannya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($0,002 < 0,05$).
8. Penelitian yang dilakukan oleh Muslim, M. (2022). dalam penelitiannya yang pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Prima Cipta Graha. Didapatkan hasil bahwa variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dimana hasil penelitiannya memiliki positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($0,007 < 0,05$), selanjutnya hubungan antara pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dimana hasil penelitiannya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($0,000 < 0,05$).
9. Penelitian yang dilakukan oleh Ferdian, Septyarini, dkk (2023). dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan

kerja terhadap kepuasan kerja Guru Serta Staff Tata Usaha SMA Negeri 2 Playen Gunung kidul. Didapatkan hasil bahwa variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja dimana hasil penelitiannya memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($0,724 > 0,05$), selanjutnya hubungan antara pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja dimana hasil penelitiannya memiliki positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($0,000 < 0,05$). Selanjutnya, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($0,037 < 0,05$).

10. Penelitian yang dilakukan oleh Tirtowaluyo dan Turangan (2023). dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompensasi terhadap kepuasan kerja PT Mitra Andalan Valasindo. Didapatkan hasil bahwa variabel motivasi terhadap kepuasan kerja dimana hasil penelitiannya memiliki positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($0,011 < 0,05$), selanjutnya hubungan antara pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dimana hasil penelitiannya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($0,007 < 0,05$). selanjutnya hubungan antara pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dimana hasil penelitiannya memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja ($0,171 > 0,05$).
11. Penelitian yang dilakukan oleh Narwathi, dkk (2023). dalam penelitiannya yang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Didapatkan hasil bahwa variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dimana hasil penelitiannya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($0,000 < 0,05$), selanjutnya hubungan antara pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja dimana hasil penelitiannya

memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($0,013 < 0,05$).

12. Penelitian yang dilakukan oleh Lubis (2022). dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi Kasus Karyawan Bagian Pelinting Di KSU PERDULA Ngoro Jombang). Didapatkan hasil bahwa variabel motivasi terhadap kepuasan kerja dimana hasil penelitiannya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($0,003 < 0,05$), selanjutnya hubungan antara pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dimana hasil penelitiannya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($0,000 < 0,05$).
13. Penelitian yang dilakukan oleh Tama (2022). dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh motivasi, komunikasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Wilujeng Kediri. Didapatkan hasil bahwa variabel motivasi terhadap kepuasan kerja dimana hasil penelitiannya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($0,002 < 0,05$), selanjutnya hubungan antara pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja dimana hasil penelitiannya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($0,000 < 0,05$). selanjutnya hubungan antara pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dimana hasil penelitiannya memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja ($0,674 < 0,05$).
14. Penelitian yang dilakukan oleh Sa'adah, dkk (2022). dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan: Studi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang. Didapatkan hasil bahwa variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja dimana hasil

penelitiannya memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja ($0,081 > 0,05$), selanjutnya hubungan antara pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja dimana hasil penelitiannya memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja ($0,111 > 0,05$). selanjutnya hubungan antara pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dimana hasil penelitiannya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($0,000 < 0,05$).

15. Penelitian yang dilakukan oleh Mahardini, dkk (2022). dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh penggunaan teknologi informasi, motivasi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Didapatkan hasil bahwa variabel penggunaan teknologi informasi terhadap kepuasan kerja dimana hasil penelitiannya memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja ($0,677 > 0,05$), selanjutnya hubungan antara pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja dimana hasil penelitiannya memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja ($0,701 > 0,05$). selanjutnya hubungan antara pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dimana hasil penelitiannya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($0,000 < 0,05$).