

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan teknologi di era globalisasi terutama di sektor pariwisata menyebabkan persaingan di sektor pariwisata sekarang lebih ketat, sehingga mendorong perusahaan untuk mengoptimalkan sumber daya yang tersedia. Pada dasarnya setiap perusahaan ingin berkembang pesat dan mampu bersaing di masa depan. Untuk mencapai tujuan tersebut, sumber daya manusia sebagai salah satu faktor terpenting yang menentukan perkembangan perusahaan.

Di era globalisasi, sumber daya manusia tetap menjadi aset terpenting dan tumpuan keberlangsungan hidup sebuah perusahaan. Meskipun didukung dengan sarana dan prasarana yang modern, aktivitas perusahaan tidak akan terlaksana dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci utama yang harus diperhitungkan dalam segala kebutuhan perusahaan. Kebutuhan perusahaan dalam hal memperoleh dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak, mengingat dinamika lingkungan yang selalu berubah.

Manusia merupakan salah satu faktor penting yang selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan perusahaan karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan tidak dapat terwujud tanpa adanya peran aktif dari karyawan atau tenaga

kerja, walaupun alat yang dimiliki perusahaan sudah sangat canggih (Utomo, 2022).

Perusahaan atau organisasi akan mendapat timbal balik dalam bentuk keuntungan jika kinerja karyawan meningkat dengan adanya kepuasan kerja (Sulistyawati & Siagian, 2021). Utomo (2022) mengungkapkan rendahnya kepuasan kerja karyawan dapat menyebabkan kondisi perusahaan menjadi lebih buruk. Kurangnya kepuasan kerja karyawan dapat ditunjukkan dengan gejala seperti kemangkiran, malas bekerja, banyaknya keluhan, prestasi yang buruk, kualitas pekerjaan yang buruk, indisipliner, dan gejala lainnya. Sebaliknya, perusahaan menginginkan kepuasan kerja yang tinggi karena dapat dikaitkan dengan hasil yang baik sesuai yang diharapkan. Karena kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, setiap orang memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang dianutnya. Semakin banyak elemen pekerjaan yang sesuai dengan keinginan seseorang, semakin puas mereka dan sebaliknya (Qomariah, 2018).

Kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan bahwa perusahaan dikelola dengan baik dan manajemennya berfungsi dengan baik. Karyawan yang merasa puas dengan apa yang mereka dapatkan dari perusahaan, akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan perusahaan dan terus berusaha untuk lebih baik. Karena itu, karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan mereka cenderung melihat pekerjaan mereka sebagai hal yang menjengkelkan dan membosankan, yang menyebabkan mereka bekerja secara terpaksa dan asal-asalan. (Utomo, 2022).

Kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan perasaan sikap seseorang tentang senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Dengan demikian, semakin tinggi penilaian seseorang terhadap kegiatan yang dianggap sesuai dengan keinginan mereka, semakin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut (Pramiti, dkk. 2019). Banyak hal yang perlu dipertimbangkan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, salah satunya adalah dengan cara memberikan insentif. Tidak mungkin bagi pegawai untuk mendapatkan rasa puas dalam bekerja tanpa penghargaan (insentif), yang sering dianggap sebagai harapan mereka. Namun, jika hal-hal yang diinginkan dan dibutuhkan pekerja dapat dipenuhi, maka rasa puas dalam bekerja dapat diwujudkan dengan baik (Hendra, dkk. 2022).

Insentif adalah salah satu aspek yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Pemberian insentif dimaksudkan sebagai motivasi yang diharapkan mampu mendorong karyawan untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka, yang dapat menghasilkan pendapatan tambahan selain gaji atau upah yang telah ditentukan perusahaan (Almaududi, dkk. 2021).

Insentif adalah jenis pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing, yang memberikan keuntungan kepada karyawan karena meningkatkan kinerja mereka. Sistem ini adalah jenis kompensasi tambahan di luar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang dikenal sebagai sistem kompensasi berdasarkan kinerja (Utomo, 2022). Almaududi, dkk. (2021) menyatakan bahwa insentif adalah uang di luar gaji yang

diberikan oleh pemimpin perusahaan sebagai pengakuan atas kinerja karyawan. Jika insentif yang diberikan oleh perusahaan tepat, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Kumarapeli (2019) menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam analisis hasil cukup jelas bahwa keseluruhan insentif memiliki hubungan dan pengaruh positif yang kuat dengan kepuasan kerja. Namun insentif non-finansial lebih efektif dibandingkan insentif finansial yang dibuktikan dengan temuan penelitian. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kasrul & Ngandoh (2020) menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika insentif layak maka kepuasan kerja akan meningkat, dan sebaliknya jika insentif tidak layak maka kepuasan kerja akan menurun.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nayoan, et al. (2021) menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Insentif yang diberikan oleh perusahaan harus sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan sehingga dapat menimbulkan perasaan senang dan dihargai yang merupakan indikator dari kepuasan kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Riyanto, et al. (2021) menunjukkan bahwa insentif finansial dan insentif non-finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Insentif finansial akan secara langsung meningkatkan kesejahteraan finansial karyawan, misalnya bonus, kenaikan upah, skema bagi hasil yaitu

membayar bonus, tunjangan, dan lain-lain. Sementara itu, insentif non-finansial tidak secara langsung meningkatkan posisi keuangan karyawan tetapi membuat pekerjaan lebih menarik bagi karyawan. Contohnya adalah skema pensiun, akses ke perawatan medis swasta, bantuan penyakit jangka panjang, fasilitas penitipan anak, layanan konseling, dan lain-lain. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Maya, et al. (2020) menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Perusahaan harus memberikan insentif secara adil kepada karyawan dengan cara sedemikian rupa sehingga tidak ada kecemburuan di antara karyawan. Insentif yang adil akan mendorong karyawan lain untuk lebih bersemangat dalam bekerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Al-Zahrani & Al-Harbi (2023) menunjukkan bahwa insentif berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Untuk setiap kenaikan penerapan insentif yang dilakukan perusahaan, maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami penurunan.

Selain pemberian insentif, faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah dengan adanya program promosi jabatan. Promosi jabatan merupakan salah satu jenis pengembangan karir. Promosi jabatan merupakan impian atau tujuan para pegawai karena apabila seorang pegawai mendapatkan promosi, itu berarti dia akan dihargai oleh organisasi atau perusahaan atas kinerja yang telah ditunjukkannya (Haryadi, dkk. 2022). Dengan program ini, karyawan dapat meningkatkan semangat kerja mereka sehingga mereka dapat meningkatkan kesetiaan, disiplin, keahlian, dan kompetensi yang dimiliki. Tingkat kepuasan karyawan dengan program

promosi jabatan dapat diukur, jika karyawan merasa puas dengan program promosi jabatan, maka kinerja mereka akan meningkat (Magdalena & Rulyati, 2019). Promosi jabatan dilakukan untuk memaksimalkan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi dan untuk meregenerasi sumber daya manusia untuk kelangsungan hidup organisasi (Haryadi, dkk. 2022).

Menurut Widyani & Putra (2020) perpindahan dari suatu posisi ke posisi lain yang memiliki lebih banyak tanggung jawab, lebih tinggi dalam jabatan, dan lebih banyak uang dikenal sebagai promosi jabatan. Promosi jabatan dapat terwujud apabila ada posisi jabatan yang kosong, dan karyawan yang memiliki kinerja dan prestasi yang baik dapat dipromosikan ke posisi tersebut (Magdalena & Rulyati, 2019).

Hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Wandira & Jalil (2021) menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dampak positif dapat diartikan promosi yang secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja dan dampak yang signifikan menunjukkan kredibilitas klaim bahwa promosi mempengaruhi kepuasan kerja. Dengan kata lain semakin tinggi promosi yang diberikan maka akan terjadi peningkatan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yansen, et al. (2020) menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Peluang promosi juga merupakan aspek penting dari karir, urgensi, dan kehidupan karyawan. Ini dapat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap karakteristik pekerjaan lain seperti tanggung jawab, dan lain-lain.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh HS, et al. (2020) menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berimplikasi persaingan yang buruk dalam promosi jabatan dan tidak adanya prosedur promosi jabatan. Serta harus memutus praktik penyalahgunaan kekuasaan oleh manajemen dan pemilik untuk memilih struktur resmi di perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ellafi & Noor (2021) menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan memiliki kepercayaan diri dalam promosi mereka, mereka akan merasa semakin puas.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahaman & Uddin (2022) menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Ini berarti bahwa pemberi kerja saat ini harus lebih memperhatikan untuk memberikan promosi tepat waktu kepada karyawannya, sehingga karyawan dapat termotivasi dan merasa puas dengan kondisi tempat kerja mereka. Promosi yang tepat waktu pada akhirnya akan menghasilkan lebih banyak kepuasan kerja bagi karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sahibzada & Pandya (2022) menunjukkan bahwa promosi jabatan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa peningkatan kesempatan promosi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selain dilaksanakannya program promosi jabatan, faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja memang merupakan suatu faktor yang secara tidak

langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah tempat atau area di mana seorang karyawan berada saat bekerja, baik secara fisik maupun non-fisik, dan yang dapat mempengaruhi mereka dan pekerjaan mereka saat bekerja secara langsung atau tidak langsung. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan seorang karyawan bekerja sebaik mungkin. (Brata, 2020).

Kondisi kerja yang buruk dapat menyebabkan karyawan jatuh sakit, stres, kehilangan fokus, dan berkurangnya kinerja. Ada kemungkinan bahwa ruang kerja yang panas, tidak nyaman, kotor, terlalu padat, dan sirkulasi udara yang buruk akan mengurangi kinerja dan kepuasan karyawan. Karena itu, sangat penting untuk mempertahankan fasilitas yang ada di dalam organisasi jika diperlukan untuk meningkatkan kinerja. Selain itu, manajemen organisasi harus memiliki kemampuan untuk mendorong karyawan agar memiliki inisiatif dan kreatifitas (Utomo, 2022).

Hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Majid, et al. (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Elemen-elemen lingkungan kerja misalnya fitur sosial, pengaturan kerja, dan lingkungan fisik sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja. Lebih jauh lagi, diyakini bahwa elemen-elemen ini merupakan faktor yang dapat mempengaruhi perasaan, kesejahteraan, hubungan antara karyawan di tempat kerja, efisiensi, kolaborasi, dan yang terpenting adalah kesehatan karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Diputra & Suwandana (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya semakin baik lingkungan kerja karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Shanthakumary & Nirushika (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif diperlukan untuk mempromosikan kepuasan pekerjaan di antara para karyawan. Hasil menunjukkan bahwa pembantu kerja adalah faktor penentu utama kepuasan kerja karena memiliki dampak yang lebih besar di antara semua komponen lain dari lingkungan kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ong, et al. (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi lingkungan kerja, fasilitas, kebersihan, penerangan, ketenangan, dan termasuk hubungan kerja antar karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fatmawati & Chaerudin (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Ditemukan nilai korelasi yang paling berpengaruh terjadi antara lingkungan kerja non fisik terhadap supervisi, yaitu dengan memberikan sistem pengawasan, bimbingan, dan arahan yang dilakukan langsung oleh pimpinan yang tepat.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Burhanudin, et al. (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Agar lingkungan kerja berkontribusi pada kepuasan kerja, perlu dirancang lingkungan kerja yang mempertimbangkan kebersihan, pencahayaan, ventilasi, dan keselamatan di antara aspek-aspek lainnya.

Penelitian ini dilakukan pada CV Bali Harmoni (Bali Zoo) yang bergerak di bidang pariwisata dan berlokasi di Jln. Raya Singapadu, Singapadu, Sukawati, Gianyar. Bali Zoo adalah salah satu kebun binatang yang ada di Provinsi Bali. Bali Zoo dikelola oleh CV Bali Harmoni yang mampu memberikan pelayanan baik kepada para wisatawan domestik maupun mancanegara. Namun berdasarkan hasil observasi awal, peneliti menemukan beberapa permasalahan kepuasan kerja karyawan yang terjadi di CV Bali Harmoni (Bali Zoo) yang dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan. Tingkat absensi karyawan adalah salah satu cara teoritis untuk mengukur kepuasan kerja karyawan (Pramiti, dkk. 2019). Adapun data absensi karyawan CV Bali Harmoni (Bali Zoo) tahun 2022 disajikan pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Tingkat Absensi Karyawan CV Bali Harmoni (Bali Zoo) Tahun 2022

| No | Bulan | Jumlah Karyawan (Orang) | Jumlah Hari Kerja | Jumlah Hari Kerja Seluruhnya | Jumlah Absensi | Jumlah Hari Masuk | Persentase Tingkat Absensi (%) |
|------------------|-----------|-------------------------|-------------------|------------------------------|----------------|-------------------|--------------------------------|
| | a | b | c | d = b.c | e | f = d-e | g = e/d.100 |
| 1. | Januari | 208 | 27 | 5.616 | 1.992 | 3.624 | 35 |
| 2. | Februari | 208 | 27 | 5.616 | 2.229 | 3.387 | 40 |
| 3. | Maret | 208 | 24 | 4.992 | 2.058 | 2.934 | 41 |
| 4. | April | 208 | 27 | 5.616 | 2.077 | 3.539 | 37 |
| 5. | Mei | 208 | 26 | 5.408 | 1.338 | 4.070 | 25 |
| 6. | Juni | 208 | 27 | 5.616 | 1.280 | 4.336 | 23 |
| 7. | Juli | 208 | 26 | 5.408 | 873 | 4.535 | 16 |
| 8. | Agustus | 208 | 27 | 5.616 | 776 | 4.840 | 14 |
| 9. | September | 208 | 27 | 5.616 | 639 | 4.977 | 11 |
| 10. | Oktober | 208 | 26 | 5.408 | 543 | 4.865 | 10 |
| 11. | November | 208 | 27 | 5.616 | 512 | 5.104 | 9 |
| 12. | Desember | 208 | 26 | 5.408 | 366 | 5.042 | 7 |
| Jumlah | | 2.496 | 317 | 65.936 | 14.683 | 51.253 | 268 |
| Rata-rata | | 208 | 26 | 5.495 | 1.224 | 4.271 | 22 |

Sumber Data: CV Bali Harmoni (Bali Zoo) Tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa persentase tingkat absensi karyawan mengalami peningkatan dan penurunan. Peningkatan absensi karyawan terjadi pada bulan Februari dan bulan Maret, yang sebelumnya pada bulan Januari dengan persentase 35% meningkat menjadi 40% pada bulan Februari dan 41% pada bulan Maret. Penurunan persentase absensi karyawan terjadi dari bulan April sampai bulan Desember, yang sebelumnya pada bulan Maret dengan persentase 41% turun menjadi 37% pada bulan April sampai 7% pada bulan Desember.

Tingkat absensi tertinggi ada pada bulan Maret dengan persentase 41% dan tingkat absensi terendah ada pada bulan Desember dengan persentase 7%. Rata-rata absensi karyawan selama satu tahun yaitu 22%. Menurut Flippo (2015) menyatakan bahwa apabila persentase absensi kurang dari 1% dianggap baik, lebih besar dari 1% sampai 10% dianggap tinggi, di atas 10% dianggap tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan. Ini berarti bahwa tingkat absensi karyawan pada CV Bali Harmoni (Bali Zoo) dianggap tidak wajar.

Angka ketidakhadiran yang tidak wajar ini disebabkan karena pada tahun 2022 CV Bali Harmoni (Bali Zoo) masih dalam tahap pemulihan dari dampak Covid-19 yang mengakibatkan perusahaan tutup sementara pada tahun 2021. Pada tahap pemulihan ini perusahaan mengambil kebijakan dengan mempekerjakan karyawan secara harian, yang dimana selain karyawan yang hadir maka karyawan yang izin, sakit, atau alasan lainnya dihitung tidak hadir. Oleh karena itu, kepuasan kerja karyawan menjadi menurun dikarenakan semakin sedikit hari kerja maka sedikit pula insentif yang diterima karyawan.

Insentif yang diterima karyawan CV Bali Harmoni (Bali Zoo) ditentukan berdasarkan jumlah absensi. Semakin sedikit jumlah absensi karyawan, maka semakin banyak jumlah insentif yang diterima. Begitu juga sebaliknya, semakin banyak jumlah absensi karyawan, maka semakin sedikit jumlah insentif yang diterima. Adapun data jumlah insentif yang diterima karyawan CV Bali Harmoni (Bali Zoo) Tahun 2022 disajikan pada Tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2
Jumlah Insentif Yang Diterima Karyawan CV Bali Harmoni (Bali Zoo)
Tahun 2022

| No | Bulan | Persentase Kehadiran Karyawan (%) | Kisaran Jumlah Insentif | Jumlah Insentif Yang Diterima |
|------------------|-----------|-----------------------------------|-------------------------|-------------------------------|
| 1. | Januari | 65 | Rp 62.400.000 | Rp 40.560.000 |
| 2. | Februari | 60 | Rp 62.400.000 | Rp 37.440.000 |
| 3. | Maret | 59 | Rp 62.400.000 | Rp 36.816.000 |
| 4. | April | 63 | Rp 62.400.000 | Rp 39.312.000 |
| 5. | Mei | 75 | Rp 124.800.000 | Rp 93.600.000 |
| 6. | Juni | 77 | Rp 124.800.000 | Rp 96.096.000 |
| 7. | Juli | 84 | Rp 124.800.000 | Rp 104.832.000 |
| 8. | Agustus | 86 | Rp 156.000.000 | Rp 134.160.000 |
| 9. | September | 89 | Rp 156.000.000 | Rp 138.840.000 |
| 10. | Oktober | 90 | Rp 187.200.000 | Rp 168.480.000 |
| 11. | November | 91 | Rp 187.200.000 | Rp 170.352.000 |
| 12. | Desember | 93 | Rp 187.200.000 | Rp 174.096.000 |
| Jumlah | | 932 | Rp 1.497.600.000 | Rp 1.234.584.000 |
| Rata-rata | | 78 | Rp 124.800.000 | Rp 102.882.000 |

Sumber Data: CV Bali Harmoni (Bali Zoo) Tahun 2022

Dari Tabel 1.2 di atas dijelaskan bahwa perusahaan menerapkan sistem pemberian insentif jangka waktu bulanan. Insentif diberikan dengan perhitungan banyaknya jumlah kehadiran karyawan. Pada tahun 2022, persentase rata-rata kehadiran karyawan CV Bali Harmoni (Bali Zoo) sebanyak 78% dan rata-rata jumlah insentif yang diterima karyawan sebesar Rp102.882.000. Walaupun perusahaan sudah memberikan insentif kepada karyawan, tetapi karyawan masih mengeluh karena insentif yang diberikan dirasakan kurang memadai, mengingat keperluan hidup sekarang sangat meningkat dan biaya hidup juga meningkat. Banyak sedikitnya jumlah

insentif yang diterima karyawan, sangat mempengaruhi tingkat kepuasan kerjanya.

Kesempatan promosi yang diberikan CV Bali Harmoni (Bali Zoo) kepada karyawan masih jarang dilakukan, yang membuat kepuasan kerja karyawan menurun. Kesempatan promosi menjadi impian bagi karyawan Bali Zoo dengan harapan mendapatkan gaji yang lebih dari sebelumnya. Hasil wawancara awal dengan beberapa karyawan di Bali Zoo terkait dengan promosi jabatan, mereka menyatakan bahwa kurang jelasnya standar prestasi kerja yang dijadikan acuan untuk melakukan promosi jabatan kepada karyawan. Sehingga karyawan menjadi kurang termotivasi untuk lebih semangat dalam bekerja dan kurang merasa puas dengan pekerjaannya yang nanti akan berdampak pada kemajuan perusahaan.

Observasi awal terkait dengan lingkungan kerja di CV Bali Harmoni (Bali Zoo), kondisinya saat ini dimana jumlah toilet khusus karyawan yang masih kurang dan jarak antara satu toilet dengan toilet lainnya terlalu jauh. Tempat parkir khusus karyawan yang jaraknya cukup jauh dari area Bali Zoo, dan hanya terdapat satu kantin yang fasilitasnya kurang memadai untuk bisa melayani semua karyawan secara bersamaan pada jam istirahat. Lokasi tempat parkir dan kantin berada jauh di luar area Bali Zoo. Dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan, mereka juga menyatakan bahwa masih banyak dari mereka yang belum saling kenal dan juga hubungan komunikasi antar sesama karyawan masih relatif rendah.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang terjadi, maka cukup relevan diadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Insentif, Promosi Jabatan Dan

Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV Bali Harmoni (Bali Zoo)".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka disusun rumusan masalah penelitian yaitu:

- 1) Apakah insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Bali Harmoni Kabupaten Gianyar?
- 2) Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Bali Harmoni Kabupaten Gianyar?
- 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Bali Harmoni Kabupaten Gianyar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang serta rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini, diantaranya:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Bali Harmoni Kabupaten Gianyar.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Bali Harmoni Kabupaten Gianyar.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Bali Harmoni Kabupaten Gianyar.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1) Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan dalam pembangunan media pembelajaran atau penerapan media pembelajaran secara lebih lanjut. Selain itu juga menjadi sebuah nilai tambah pengetahuan yang berkaitan dengan insentif, promosi jabatan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.

2) Manfaat Praktis

a) Bagi Mahasiswa

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pengalaman berharga dalam menerapkan teori-teori yang didapat di bangku kuliah sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana manajemen Universitas Mahasaraswati Denpasar.

b) Bagi Perusahaan/CV Bali Harmoni Kabupaten Gianyar

Manfaat yang dapat diambil oleh CV Bali Harmoni Kabupaten Gianyar adalah sebagai bahan pertimbangan atau masukan kepada perusahaan dalam mengelola dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui insentif, promosi jabatan dan lingkungan kerja, karena karyawan sebagai faktor pendukung.

c) Bagi Fakultas/Universitas Mahasaraswati Denpasar

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan bacaan dan menambah koleksi perpustakaan serta referensi bagi mahasiswa yang akan meneliti lebih lanjut terhadap masalah yang terkait terutama yang berhubungan dengan insentif, promosi jabatan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Pada landasan teori akan dijelaskan berbagai teori tentang variabel yang terkait dengan penelitian.

2.1.1 *Grand Theory*

Teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori dua faktor (*two factor theory*) yang dikembangkan oleh Herzberg. Herzberg menciptakan paradigma dua dimensi tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan dan ketidakpuasan yang dirasakan individu terhadap pekerjaannya dipengaruhi oleh faktor yang berbeda (Alshmemri et al., 2017). Kedua faktor tersebut dibagi menjadi dua kelompok kategori, yaitu kategori pertama yang dikaitkan dengan kebutuhan untuk pertumbuhan dan aktualisasi diri yang dikenal sebagai faktor motivasi (*motivation factors*), sedangkan kategori kedua dikaitkan dengan kebutuhan dari seseorang untuk menghindari ketidaknyamanan dalam pekerjaan yang dikenal dengan faktor kebersihan (*hygiene factors*).

Yang termasuk dalam faktor motivasi (*motivation factors*) yaitu prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan dan kemungkinan pertumbuhan. Faktor motivasi menyebabkan sikap kerja yang ditunjukkan oleh seseorang menjadi positif sehingga

kepuasan kerja yang dirasakannya akan mengalami peningkatan (Herzberg, 1966; Alshmemri et al., 2017).

Sedangkan faktor kebersihan (*hygiene factors*) meliputi kebijakan dan administrasi perusahaan, pengawasan, hubungan interpersonal, kondisi kerja dan gaji (Herzberg, 1966; Alshmemri et al., 2017). Jika faktor motivasi (*motivation factors*) ‘bekerja’ untuk meningkatkan kepuasan kerja, maka faktor kebersihan (*hygiene factors*) ‘bekerja’ untuk mengurangi ketidakpuasan kerja. Sehingga jika seseorang tidak memiliki faktor motivasi maka tidak berarti ia mengalami ketidakpuasan kerja, tetapi jika seseorang tidak memiliki faktor kebersihan maka sudah pasti ia akan mengalami penurunan kepuasan kerja atau dengan kata lain mengalami ketidakpuasan kerja.

2.2 Insentif

2.2.1 Pengertian Insentif

Perusahaan harus memperhatikan insentif karyawan, karena dengan adanya insentif karyawan yang sesuai dengan beban yang dibebankan kepada karyawan maka karyawan itu akan menciptakan kepuasan kerja. Sebaliknya jika pemberian insentif karyawan dilaksanakan asal-asalan maka akan menurunkan kepuasan kerja yang berujung pada penurunan produktivitas karyawan (Sp, dkk. 2018).

Sebagaimana yang diungkapkan Manik & Syafrina (2018) insentif ialah motivasi yang berwujud uang dan pemberiannya dilakukan pimpinan pada karyawannya agar bisa mendorong semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Almaududi, dkk. (2021)

menyatakan bahwa insentif adalah uang di luar gaji yang diberikan oleh pemimpin perusahaan sebagai pengakuan atas kinerja karyawan. Menurut Utomo (2022) insentif juga dimaksudkan untuk memberikan upah atau gaji yang berbeda, bukan didasarkan pada evaluasi jabatan, namun karena adanya perbedaan prestasi kerja. Nurmansyah (2019) berpendapat bahwa insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang sengaja diberikan kepada karyawan untuk mendorong semangat kerja karyawan agar mereka dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan organisasi. Sari & Anggraini (2019) menyebutkan bahwa ada hubungan antara pemberian insentif yang diberikan perusahaan pada kepuasan kerja karyawan yang ditunjukkan dengan meningkatnya performa kerja dengan pencapaian target-target pekerjaan yang diemban oleh karyawan. Purba, dkk. (2022) menyatakan bahwa insentif diberikan untuk membayar atau sebagai bentuk apresiasi organisasi pada kelompok atau individu atas apa yang telah dihasilkannya.

Ketika bekerja, karyawan akan memperhatikan keuntungan dan kerugian apa yang di dapat melalui pekerjaannya. Insentif merupakan salah satu keuntungan yang diharapkan karyawan dalam bekerja. Insentif menjadi dorongan dan semangat karyawan untuk memenuhi target-target pekerjaan dan memunculkan hasil kerja yang baik. Pemberian insentif yang baik dan relevan berpengaruh pada kinerja. Selain itu, pemberian insentif sangat penting bagi karyawan dalam membantu memenuhi kebutuhan karyawan yang semakin meningkat, sehingga diharapkan

insentif dapat meningkatkan kesejahteraan hidup karyawan (Purba, dkk. 2022).

Insentif merupakan dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat menambah kemauan kerja dan motivasi seorang pegawai agar terciptanya suatu kinerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan perusahaan. Insentif dimaksudkan untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam organisasi atau perusahaan (Ardian, 2019).

Jadi, yang dimaksud dengan insentif adalah dorongan atau motivasi yang diberikan perusahaan dalam bentuk finansial atau non-finansial sebagai apresiasi atas kinerja karyawan, yang secara bersamaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2.2.2 Tujuan Insentif

Menurut Sinambela (2018) perusahaan menggunakan insentif sebagai sarana untuk mencoba memenuhi tuntutan karyawannya. Jika perusahaan memperhatikan dan memenuhi keinginan karyawannya, baik kebutuhan material maupun non material, mereka akan bekerja lebih giat dan gembira sesuai dengan harapan perusahaan.

Pemberian insentif bertujuan untuk memenuhi berbagai pemangku kepentingan, salah satunya sebagai berikut:

1. Untuk Perusahaan
 - a. Menjaga tim yang kompeten dan terampil untuk memastikan loyalitas karyawan yang kuat

- b. Meningkatnya moralitas karyawan yang terlihat dari absensi dan perputaran tenaga kerja yang menurun
- c. Meningkatnya produktivitas perusahaan, menghasilkan *output* manufaktur yang lebih baik per satuan waktu dan lebih banyak pendapatan.

2. Untuk Karyawan

- a. Menaikkan taraf hidup karyawan dengan mendapatkan kompensasi di luar gaji pokok mereka
- b. Meningkatkan moralitas karyawan untuk memotivasi mereka memberikan pekerjaan yang lebih baik.

2.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Insentif

Menurut Sinambela (2021), berbagai faktor yang mempengaruhi besarnya insentif yang diberikan oleh organisasi bagi pegawai mencakup hal-hal berikut:

1. Jabatan

Pegawai yang menduduki jabatan/kedudukan lebih tinggi dalam organisasi memiliki tanggung jawab dan ruang lingkup pekerjaan yang lebih besar. Untuk itu, organisasi akan memberikan insentif lebih tinggi dibandingkan untuk pegawai biasa atau sebaliknya.

2. Kinerja

Pegawai yang menghasilkan kinerja yang tinggi akan diberikan insentif yang lebih besar daripada pegawai yang memiliki kinerja rendah. Oleh sebab itu, maka pegawai harus

menunjukkan kinerja yang lebih tinggi agar organisasi dapat memberikan insentif yang lebih besar.

3. Laba Organisasi

Pemberian insentif yang diberikan oleh organisasi kepada pegawainya bukan hanya menguntungkan pegawainya saja, melainkan juga akan memberikan keuntungan bagi organisasi. Oleh karena itu, organisasi tidak perlu segan dalam memberikan insentif bagi pegawainya.

2.2.4 Jenis-jenis Insentif

Jenis-jenis insentif dalam suatu perusahaan harus dituangkan secara jelas sehingga dapat diketahui oleh pegawai dan oleh perusahaan tersebut dapat dijadikan kontribusi yang baik untuk dapat menambah gairah kerja bagi pegawai yang bersangkutan (Ardian, 2019).

Menurut Antonio (2020) ada beberapa jenis insentif antara lain:

1. *Financial Incentive*

Adalah bonus, komisi (dihitung berdasarkan penjualan yang melebihi standar), pembayaran yang ditangguhkan (misalnya pensiun).

2. *Non-Financial Incentive*

Yaitu tersedianya hiburan, pendidikan dan pelatihan, penghargaan berupa pujian atau pengakuan atas hasil kerja yang baik, serta terjaminnya tempat kerja.

3. *Social Incentive*

Yaitu cenderung pada keadaan dan sikap dari para rekan-rekan sekerja. Pada dasarnya di dalam diri manusia terdapat jiwa saling tolong menolong sehingga bersosial merupakan kebutuhan setiap manusia pada umumnya. Dalam sebuah perusahaan sangat sedikit manusia yang menyelesaikan pekerjaannya sendiri tanpa bantuan orang lain. Banyak karyawan yang mengundurkan diri karena hubungan yang kurang harmonis dengan rekan kerjanya. Pada prinsipnya, berorganisasi berarti membentuk kelompok atau tim kerja sama dan saling mengisi untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, hal ini merupakan salah satu unsur yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dan tidak bisa dianggap sepele, perusahaan harus mampu menciptakan kondisi untuk mendekatkan hubungan emosional antar karyawan.

2.2.5 Indikator Insentif

Menurut Hasibuan (2013) indikator yang mempengaruhi tingkat insentif karyawan suatu organisasi, diantaranya:

1. Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai.

2. Lama Kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan.

3. Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi.

4. Kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai.

5. Keadilan dan Kelayakan

Dalam sistem insentif keadilan bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (input) dengan (output), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan.

6. Evaluasi Jabatan

Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu organisasi. Ini berarti pula penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun rangking dalam penentuan insentif.

2.3 Promosi Jabatan

2.3.1 Pengertian Promosi Jabatan

Promosi jabatan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Promosi jabatan juga dapat diartikan sebagai pengembangan karir seseorang yang bekerja di sebuah perusahaan. Promosi mempunyai peranan penting bagi karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan. Dengan adanya promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian, promosi akan memberikan status sosial, wewenang (*Authority*), tanggung jawab (*Responsibility*), serta penghasilan (*Outcomes*) yang semakin besar bagi pegawai (Setiawan, 2018).

Menurut Hasibuan, dkk. (2021) promosi jabatan adalah proses pemindahan pegawai dari suatu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi, biasanya diikuti oleh tugas, tanggung jawab, wewenang, dan penghasilan yang juga lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Menurut Supriaddin (2020) promosi adalah kemajuan seorang pekerja ke posisi yang lebih baik dengan lebih banyak tanggung jawab, status yang lebih, dan lebih banyak keterampilan, yang biasanya diikuti dengan kenaikan gaji atau upah.

Lase (2021) menyatakan promosi jabatan merupakan perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* pegawai ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi, sehingga mereka menerima hak,

status, dan penghasilan yang lebih tinggi. Dengan kata lain, seseorang yang promosi ke jabatan yang lebih tinggi akan memiliki wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar. Menurut Hutabarat (2022) promosi jabatan adalah perpindahan posisi/jabatan atau pekerjaan/penugasan kembali seseorang karyawan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi. Menurut Hasibuan (2018) promosi jabatan juga diartikan sebagai penghargaan atas keberhasilan karyawan menunjukkan prestasi kerja yang tinggi pada pelaksana tugas-tugas yang dilimpahkan oleh perusahaan kepadanya.

Menurut Siswanto (2020) promosi jabatan dalam arti yang luas adalah dengan memberikan tambahan tanggung jawab dan wewenang yang diikuti dengan peningkatan kesejahteraan bagi karyawan. Siswanto (2020) juga mengungkapkan bahwa promosi jabatan merupakan prinsip yang digunakan oleh perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan keuntungan perusahaan, yang sangat bergantung pada produktivitas kerja sumber daya manusia atau karyawan. Manajemen harus selalu memberikan motivasi kepada karyawan untuk melakukan yang terbaik untuk mencapai tujuan perusahaan.

Jadi, yang dimaksud dengan promosi jabatan adalah perpindahan karyawan ke jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya, yang diikuti dengan tanggung jawab, wewenang, hak, status sosial, dan juga penghasilan yang lebih tinggi dari sebelumnya.

2.3.2 Tujuan Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan (2016) tujuan dari promosi jabatan adalah:

1. Memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja yang lebih tinggi
2. Menimbulkan kepuasan dan kebanggan pribadi, status sosial yang semakin tinggi dan penghasilan yang semakin besar
3. Merangsang agar karyawan lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi dan memperbesar produktivitas kerja
4. Menjalin stabilitas kepegawaian dengan direalisasinya promosi kepada karyawan dengan dasar dan pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur
5. Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai (*multiplier effect*) dalam perusahaan timbul lowongan berantai.
6. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan.
7. Menambah atau memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan, hal ini merupakan daya dorong bagi karyawan lainnya.
8. Mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti. Agar jabatan itu tidak kosong maka dipromosikan karyawan lainnya.
9. Karyawan yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat, semangat kesenangan dan ketenangannya dalam bekerja

semakin meningkat sehingga produktivitas kerjanya semakin meningkat.

10. Mempermudah penarikan pelamar, kesempatan promosi merupakan daya pendorong dan perangsang bagi pelamar untuk memasukkan lamarannya.

2.3.3 Jenis-jenis Promosi Jabatan

Pada prakteknya, ada empat jenis bentuk promosi yang dikemukakan Hasibuan (2016) sebagai berikut:

1. Promosi Sementara (*Temporary Promotion*)

Seorang karyawan dinaikkan jabatannya untuk sementara karena adanya jabatan yang lowong yang harus segera di isi.

2. Promosi Tetap (*Permanent Promotion*)

Seorang karyawan dipromosikan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi karena karyawan tersebut telah memenuhi syarat untuk dipromosikan.

3. Promosi Kecil (*Small Scale Promotion*)

Menaikkan jabatan seorang karyawan dari jabatan yang tidak sulit dipindahkan ke jabatan yang sulit yang meminta keterampilan tertentu tetapi tidak disertai dengan peningkatan wewenang, tanggung jawab, dan gaji.

4. Promosi Kering (*Dry Promotion*)

Seorang karyawan dinaikkan jabatannya ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan pangkat, wewenang,

dan tanggung jawab tetapi tidak disertai dengan kenaikan gaji atau upah.

2.3.4 Indikator Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan (2013) merumuskan indikator-indikator umum yang diperhitungkan dalam proses promosi jabatan sebagai berikut:

1. Kejujuran

Karyawan harus jujur terutama pada dirinya sendiri, bawahannya, perjanjian-perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan tersebut, harus sesuai kata dengan perbuatannya. Dia tidak menyelewengkan jabatannya untuk kepentingan pribadinya.

2. Disiplin

Karyawan harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya, serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun kebiasaan.

3. Prestasi Kerja

Karyawan mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien.

4. Kerja Sama

Karyawan dapat bekerja sama secara harmonis dengan sesama karyawan baik horizontal maupun vertikal dalam mencapai sasaran perusahaan.

5. Kecakapan

Karyawan harus cakap, kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatan tersebut dengan baik, dia bisa bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik tanpa mendapat bimbingan yang terus-menerus dari atasannya.

6. Loyalitas

Karyawan harus loyal dalam membela perusahaan yang merugikan perusahaan atau korpsnya. Ini menunjukkan bahwa dia ikut berpartisipasi aktif terhadap perusahaan.

7. Kepemimpinan

Seorang pemimpin harus membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaan.

8. Pendidikan

Karyawan harus telah memiliki ijazah dari pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatan.

2.4 Lingkungan Kerja

2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan kawasan atau daerah untuk melakukan sesuatu dalam hal ini konteksnya adalah menghasilkan sebuah produk atau barang. Lingkungan kerja tentu merupakan lingkungan buatan yang artinya sebuah lingkungan atau area tersebut dibuat sendiri oleh perusahaan (Noermalita, 2021). Menurut Hafziah (2020) lingkungan

kerja yaitu suatu tempat dimana terdapat alat-alat perkakas maupun bahan-bahan yang akan dihadapi ataupun dipakai oleh para pegawai dimana barang-barang tersebut bisa memudahkan atau menyulitkan pekerja. Hal tersebut bisa berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dimiliki pegawai. Jika kondisi lingkungan kerja baik maka pegawai bisa meningkatkan produktivitas kerjanya.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan. Menurut Nurjaya (2021) lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Sedangkan menurut Ayunasrah, dkk. (2022) lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Nabawi (2019) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, baik secara fisik maupun non-fisik, yang mempengaruhi pekerjaan mereka. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong dan meningkatkan semangat pekerja sehingga mereka dapat menjadi lebih puas dengan pekerjaannya.

Lingkungan kerja adalah komponen penting yang dapat mempengaruhi produktivitas. Lingkungan kerja dikatakan baik jika dapat membantu karyawan melakukan pekerjaan mereka. Lingkungan kerja dikatakan buruk jika karyawan merasa tidak betah bekerja, tidak aman, tidak nyaman, atau terganggu, sehingga mereka tidak dapat bekerja dengan baik dan tidak dapat berkonsentrasi pada pekerjaan mereka (Noermalita, 2021).

Jadi, yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah semua keadaan berbentuk fisik atau non-fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

2.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Astuti & Iverizkinawati (2018) dalam suatu lingkungan kerja memiliki komponen-komponen yang menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan efektif. Beberapa komponen tersebut dapat dinyatakan sebagai faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja tersebut dalam suatu perusahaan yaitu:

1. **Penerangan Cahaya di Tempat Kerja**

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerja akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya penyebabnya kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi susah dicapai.

2. Temperatur di Tempat Kerja

Keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh

3. Kelembapan di Tempat Kerja

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara bisa dinyatakan dalam persentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembapan kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia.

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

5. Kebisingan di Tempat Kerja

Kebisingan dalam bentuk bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga dalam jangka panjang akan mengganggu ketenangan

pekerja. Merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

6. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja

7. Warna

Merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para 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 pegawai akan terpelihara.

8. Kebersihan 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 mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus dimana masalah biaya yang harus dipertimbangkan.

9. Jaminan

Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

10. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tepat dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keberadaan dari keamanan itu sendiri.

2.4.3 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2014) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:

- a. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b. Tersedianya peralatan kerja yang memadai.

- c. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- d. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.
- e. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

2.4.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2013) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Suasana Kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi, kebersihan, pencahayaan, aroma ruangan, ketenangan dan keamanan.

2. Hubungan dengan Rekan Kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan.

3. Tersedianya Fasilitas Kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

2.5 Kepuasan Kerja

2.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dalam dunia kerja merupakan hal yang sangat penting bagi setiap karyawan. Seorang karyawan yang merasa puas dalam pekerjaannya akan memberi efek positif dalam berbagai macam hal. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Mai & Iba (2021) yaitu, kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam memandang suatu pekerjaan, dimana kepuasan kerja tersebut dapat diindikasi melalui kenyamanan kerja, dukungan rekan kerja, sistem kompensasi yang baik, kesesuaian pekerjaan, kualitas supervisi dan kesempatan promosi jabatan.

Menurut Nabawi (2019) kepuasan kerja bukanlah seberapa keras atau seberapa baik seseorang bekerja, melainkan seberapa jauh seseorang menyukai pekerjaannya. Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja, dan lain-lain. Menurut Hasibuan (2018) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Balas jasa kerja karyawan ini, baik yang berupa finansial maupun yang nonfinansial.

Kepuasan kerja menurut Suyatno, dkk. (2020) mencakup perasaan afektif karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat berupa perasaan puas/tidak puas terhadap pekerjaannya secara umum atau perasaan puas/tidak puas terhadap aspek-aspek spesifik dalam pekerjaannya, antara lain dari segi gaji, rekan kerja, atau lingkungan fisik tempat kerjanya. Menurut Bhastary (2020) kepuasan kerja seseorang tergantung kepada selisih antara harapan, kebutuhan atau nilai dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaannya. Seseorang dikatakan puas bila tidak ada kesenjangan (*difference*) antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan karena batas minimum yang diinginkan telah dipenuhi.

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018). Kepuasan kerja adalah respon dari karyawan yang berasal dari perasaan puas atau tidaknya dari beberapa faktor seperti dari pekerjaannya contohnya bisa dari faktor upah, motivasi ataupun stress kerja yang dialaminya.

Jadi, yang dimaksud dengan kepuasan kerja adalah perasaan atau sikap positif seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat terwujud jika keinginan atau harapan seseorang dalam bekerja sesuai dengan kenyataan yang ada di tempat kerja.

2.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut pendapat Hasibuan (2017) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Balas Jasa yang Adil dan Layak

Pemberian balas jasa diterapkan atas asas adil dan layak dan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Akses adil maksudnya pemberian balas jasa kepada karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Sedangkan asas layak maksudnya adalah balas jasa yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya. Jadi, prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan baik,

agar balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan.

2. Penempatan yang Tepat Sesuai Keahlian

Penempatan kerja (*placement*) adalah penempatan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan sekaligus mendelegasikan wewenang (*authority*) kepada orang tersebut.

3. Berat-Ringannya Pekerjaan

Berat ringannya pekerjaan mempengaruhi karyawan untuk menyelesaikan tugas secara tepat waktu. Semakin banyak dan berat kualitas pekerjaan akan berimbas pada kepuasan kerja yang menurun sebab menguras banyak tenaga dan pikiran.

4. Suasana dan Lingkungan Kerja

Suasana dan lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan karyawan. Semakin kondusif suasana dan lingkungan kerja maka karyawan akan merasakan senang hati dan bersemangat saat menjalankan pekerjaan.

5. Peralatan yang Menunjang Pelaksanaan Pekerjaan

Peralatan dan perlengkapan kantor dibutuhkan untuk menunjang kegiatan perkantoran. Kegiatan perkantoran akan terhambat bahkan terhenti jika tidak mempunyai peralatan dan perlengkapan yang tidak cocok untuk menunjang kegiatan perkantoran tersebut. Peralatan kantor harus berkembang sesuai

dengan perkembangan zaman dan teknologi agar kantor berkembang dan dapat menyelesaikan tugas-tugas seefektif dan seefisien mungkin.

6. Sikap Pimpinan Dalam Kepimpinannya

Cara seorang pemimpin untuk mengarahkan bawahannya agar dapat bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

7. Sifat Pekerjaan Monoton atau Tidak

Pekerjaan monoton dapat diartikan melakukan kegiatan yang sama secara berulang-ulang. Pekerjaan yang monoton inilah dapat membuat kondisi karyawan merasakan bosan.

2.5.3 Indikator Kepuasan Kerja

Afandi (2018) menyebutkan dan menjelaskan beberapa indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan

Yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan

2. Upah

Yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil

3. Promosi

Yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya

kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja

4. Pengawas

Yaitu seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja

5. Rekan kerja

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

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Adapun beberapa penelitian yang telah dipublikasikan yang dijadikan acuan dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut.

2.6.1 Pengaruh Insentif terhadap Kepuasan Kerja

1. Penelitian yang dilakukan oleh Kumarapeli (2019), dengan judul *Impact of Incentives on Job Satisfaction of Employees in the Vehicle Emission and Test Industry*. Sampel yang digunakan sebanyak 200 orang dengan teknik pengambilan sampel yaitu *simple random sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah wawancara dan kuesioner terstruktur (*interviews and structured questionnaires*). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Persamaan penelitian Kumarapeli dengan penelitian sekarang yaitu, sama-sama menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel terikatnya dan sama-sama menggunakan insentif sebagai variabel bebasnya. Persamaan lainnya terdapat pada teknik pengambilan sampel yaitu sama-sama menggunakan teknik *simple random sampling*.

Perbedaan penelitian Kumarapeli dengan penelitian sekarang terletak pada lokasi penelitiannya. Lokasi penelitian Kumarapeli pada Emisi dan Uji Kendaraan Industri di Sri Lanka, sedangkan lokasi penelitian sekarang pada CV Bali Harmoni (Bali Zoo). Perbedaan juga dilihat dari jumlah sampel yang digunakan, dimana Kumarapeli menggunakan sampel sejumlah 200 orang, sedangkan penelitian sekarang menggunakan sampel sejumlah 68 orang. Selain itu, terdapat perbedaan dari teknik analisis data yang dipergunakan. Penelitian Kumarapeli menggunakan teknik analisis wawancara dan kuesioner terstruktur, sedangkan penelitian sekarang menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Kasrul & Ngandoh (2020), dengan judul *Incentives and Work Ability on Job Satisfaction through Performance*. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Lokasi penelitian berada di PT. Surveyor Indonesia di wilayah Pangkep. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus dimana seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian sebanyak 57 karyawan. Dalam melakukan

pengujian statistik menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Persamaan penelitian Kasrul & Ngandoh dengan penelitian sekarang terdapat pada objek penelitiannya yaitu sama-sama menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel terikatnya dan sama-sama menggunakan insentif sebagai variabel bebasnya.

Perbedaan penelitian Kasrul & Ngandoh dengan penelitian sekarang terdapat pada jenis penelitiannya. Penelitian Kasrul & Ngandoh menggunakan penelitian asosiatif, sedangkan penelitian sekarang menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian Kasrul & Ngandoh dengan penelitian sekarang juga memiliki perbedaan pada lokasi penelitiannya, dimana Kasrul & Ngandoh berlokasi di PT. Surveyor Indonesia di wilayah Pangkep dan penelitian sekarang berlokasi di CV Bali Harmoni (Bali Zoo). Sampel yang digunakan antara penelitian Kasrul & Ngandoh dengan penelitian sekarang juga berbeda. Sampel dalam penelitian Kasrul & Ngandoh menggunakan metode sensus dimana seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian sebanyak 57 orang. Sedangkan penelitian sekarang menggunakan teknik *simple random sampling* dengan jumlah sampel 68 orang. Selain itu, terdapat perbedaan dari teknik analisis data yang dipergunakan. Penelitian Kasrul & Ngandoh menggunakan teknik analisis jalur, sedangkan penelitian sekarang menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Nayoan, et al. (2021), dengan judul *The Effects of Workload, Incentives and Motivation on Gojek Driver Job Satisfaction in Bandung City*. Sampel yang dipilih sebanyak 150 orang dengan menggunakan *accidental sampling*. Penelitian ini menggunakan penelitian eksplanatori. Analisis data penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Persamaan penelitian Nayoan, et al. dengan penelitian sekarang terdapat pada objek penelitiannya yaitu sama-sama menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel terikatnya dan sama-sama menggunakan insentif sebagai variabel bebasnya. Persamaan lainnya terdapat pada teknik analisis data yang digunakan yaitu sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Penelitian Nayoan, et al. dengan penelitian sekarang memiliki persamaan dalam metode pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara dan kuesioner.

Perbedaan penelitian Nayoan, et al. dengan penelitian sekarang terdapat pada jenis penelitiannya. Penelitian Nayoan, et al. menggunakan penelitian eksplanatori, sedangkan penelitian sekarang menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian Nayoan, et al. dengan penelitian sekarang juga memiliki perbedaan pada lokasi penelitiannya, dimana penelitian Nayoan, et al. berlokasi di perusahaan Gojek di Kota Bandung dan penelitian sekarang berlokasi

di CV Bali Harmoni (Bali Zoo). Sampel yang digunakan antara penelitian Nayoan, et al. dengan penelitian sekarang juga berbeda. Sampel dalam penelitian Nayoan, et al. menggunakan metode *accidental sampling* dengan jumlah sampel 57 orang. Sedangkan penelitian sekarang menggunakan metode *simple random sampling* dengan jumlah sampel 68 orang.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Riyanto, et al. (2021), dengan judul *The Impact of Financial Incentives, Non-Financial Incentives, Work Motivation on Job Satisfaction of Millennial Employees of Private Banking Sector*. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 320 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *simple random sampling*. Data responden dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner online. Selanjutnya data akan diolah dan dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling* dan menggunakan perangkat lunak SmartPLS 3.3.3 dengan teknik analisis deskriptif atau asosiatif. Temuan dari penelitian ini adalah insentif finansial dan insentif non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Persamaan penelitian Riyanto, et al. dengan penelitian sekarang terdapat pada objek penelitiannya yaitu sama-sama menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel terikatnya dan sama-sama menggunakan insentif sebagai variabel bebasnya. Persamaan lainnya terdapat pada teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sama-sama menggunakan metode *simple random sampling*.

Penelitian Riyanto, et al. dengan penelitian sekarang memiliki persamaan dalam metode pengumpulan data yang digunakan yaitu penyebaran kuesioner.

Perbedaan penelitian Riyanto, et al. dengan penelitian sekarang terdapat pada jenis penelitiannya. Penelitian Riyanto, et al. menggunakan penelitian asosiatif, sedangkan penelitian sekarang menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian Riyanto, et al. dengan penelitian sekarang juga memiliki perbedaan pada lokasi penelitiannya, dimana penelitian Riyanto, et al. berlokasi di sektor perbankan wilayah Tangerang dan penelitian sekarang berlokasi di CV Bali Harmoni (Bali Zoo). Perbedaan lain juga terlihat dari jumlah sampel yang digunakan, dimana penelitian Riyanto, et al. dengan jumlah sampel 320 orang, sedangkan penelitian sekarang dengan jumlah sampel 68 orang. Teknik analisis data yang digunakan juga memiliki perbedaan, dimana penelitian Riyanto, et al. menggunakan teknik analisis *Structural Equation Modeling* dengan menggunakan perangkat lunak SmartPLS 3.3.3, sedangkan penelitian sekarang menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan menggunakan perangkat lunak SPSS 22.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Maya, et al. (2020), dengan judul *The Influence of Leadership Styles and Incentive on Employee's Work Satisfaction in the Production Department of PT Toarco Jaya Tora*. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan wawancara. Sampel diambil dengan

menggunakan teknik sampling jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sampel yang berjumlah 33 karyawan. Data diolah dan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Persamaan penelitian Maya, et al. dengan penelitian sekarang terdapat pada objek penelitiannya yaitu sama-sama menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel terikatnya dan sama-sama menggunakan insentif sebagai variabel bebasnya. Persamaan lainnya terdapat pada metode pengumpulan data yaitu sama-sama menggunakan kuesioner dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian Maya, et al. dengan penelitian sekarang adalah sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda.

Perbedaan antara penelitian Maya, et al. dengan penelitian sekarang dilihat dari teknik pengambilan sampelnya. Penelitian Maya, et al. menggunakan teknik sampling jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sampel yang berjumlah 33 orang. Sedangkan penelitian sekarang menggunakan teknik *simple random sampling* dengan jumlah sampel 68 orang. Perbedaan lainnya terdapat pada lokasi penelitian, dimana penelitian Maya, et al. berlokasi di PT Toarco Jaya Tora, sedangkan penelitian sekarang berlokasi di CV Bali Harmoni (Bali Zoo).

6. Penelitian yang dilakukan oleh Al-Zahrani & Al-Harbi (2023), dengan judul *The Impact of Incentives on Employee Performance and Job Satisfaction at Madinah General Hospital*. Penelitian ini menggunakan metode *simple random sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 100 orang. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner. Penelitian ini menggunakan teknik regresi linier sederhana untuk menganalisis data melalui perangkat lunak SPSS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa insentif berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Persamaan penelitian Al-Zahrani & Al-Harbi dengan penelitian sekarang terdapat pada objek penelitiannya yaitu sama-sama menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel terikatnya dan sama-sama menggunakan insentif sebagai variabel bebasnya. Persamaan lainnya terdapat pada metode pengumpulan data yaitu sama-sama menggunakan kuesioner. Metode pengambilan sampel antara penelitian Al-Zahrani & Al-Harbi dengan penelitian sekarang sama-sama menggunakan metode *simple random sampling*. Selain itu, persamaan lainnya terdapat pada tahun dilaksanakan penelitian yaitu pada tahun 2023.

Perbedaan antara penelitian Al-Zahrani & Al-Harbi dengan penelitian sekarang terletak pada lokasi penelitiannya, dimana penelitian Al-Zahrani & Al-Harbi berlokasi di sedangkan penelitian sekarang berlokasi di CV Bali Harmoni (Bali Zoo). Perbedaan

lainnya dapat dilihat dari jumlah sampel yang digunakan. Jumlah sampel penelitian Al-Zahrani & Al-Harbi sebanyak 100 orang, sedangkan jumlah sampel penelitian sekarang sebanyak 68 orang.

2.6.2 Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja

1. Penelitian yang dilakukan oleh Wandira & Jalil (2021), dengan judul *The Influence of Work Environment and Position Promotion on Job Satisfaction of Bpn West Aceh Employees*. Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh dengan seluruh populasi dijadikan sampel, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 37 orang. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa promosi jabatan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Persamaan penelitian Wandira & Jalil dengan penelitian sekarang terdapat pada objek penelitiannya yaitu sama-sama menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel terikatnya dan sama-sama menggunakan promosi jabatan dan lingkungan kerja sebagai variabel bebasnya. Persamaan lainnya terdapat pada metode pengumpulan data yaitu sama-sama menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian Wandira & Jalil dengan penelitian sekarang adalah sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda.

Perbedaan antara penelitian Wandira & Jalil dengan penelitian sekarang dilihat dari teknik pengambilan sampelnya. Penelitian Wandira & Jalil menggunakan teknik sampling jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sampel yang berjumlah 37 orang. Sedangkan penelitian sekarang menggunakan teknik *simple random sampling* dengan jumlah sampel 68 orang. Perbedaan lainnya terdapat pada lokasi penelitian, dimana penelitian Wandira & Jalil berlokasi di Kantor BPN Aceh Barat, sedangkan penelitian sekarang berlokasi di CV Bali Harmoni (Bali Zoo). Selain itu, tahun dilaksanakannya penelitian juga memiliki perbedaan. Penelitian Wandira & Jalil pada tahun 2021, sedangkan penelitian sekarang pada tahun 2023.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Yansen, et al. (2020), dengan judul *The Influence of Employee Promotion, Upward Downward Communication and Work Environment on Job Satisfaction of PT. Holcim Indonesia, Tbk.* Jumlah sampel yang digunakan di penelitian ini adalah 225 orang dengan metode *simple random sampling*. Pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner. Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan uji statistik menggunakan model analisis SEM PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa promosi jabatan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Persamaan penelitian Yansen, et al. dengan penelitian sekarang terdapat pada objek penelitiannya yaitu sama-sama menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel terikatnya dan sama-sama menggunakan promosi jabatan dan lingkungan kerja sebagai variabel bebasnya. Persamaan lainnya terdapat pada metode pengumpulan data yaitu sama-sama menggunakan kuesioner. Dilihat dari metode pengambilan sampel yang digunakan, penelitian Yansen, et al. dengan penelitian sekarang sama-sama menggunakan metode *simple random sampling*.

Perbedaan penelitian Yansen, et al. dengan penelitian sekarang terdapat pada teknik analisis datanya, dimana penelitian Yansen, et al. menggunakan analisis SEM PLS, sedangkan penelitian sekarang menggunakan analisis regresi linier berganda. Jumlah sampel yang digunakan juga berbeda, dimana penelitian Yansen, et al. berjumlah 225 orang, sedangkan penelitian sekarang berjumlah 68 orang. Perbedaan lainnya juga terlihat dari lokasi penelitiannya. Penelitian Yansen, et al. berlokasi di PT. Holcim Indonesia, Tbk, sedangkan penelitian sekarang berlokasi di CV Bali Harmoni (Bali Zoo). Selain itu, tahun dilaksanakan penelitian juga terdapat perbedaan, yaitu penelitian Yansen, et al. pada tahun 2020, sedangkan penelitian sekarang pada tahun 2023.

3. Penelitian yang dilakukan oleh HS, et al. (2020), dengan judul *Analysis of Reward, Work Environment, Job Promotion and Supporting Facilities Towards Job Satisfaction*. Penentuan sampel

pada penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh dengan seluruh populasi dijadikan sampel, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 52 orang. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program aplikasi Eviews 7. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa promosi jabatan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Persamaan penelitian HS, et al. dengan penelitian sekarang terdapat pada objek penelitiannya yaitu sama-sama menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel terikatnya dan sama-sama menggunakan promosi jabatan dan lingkungan kerja sebagai variabel bebasnya. Persamaan lainnya terdapat pada metode pengumpulan data yaitu sama-sama menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian HS, et al. dengan penelitian sekarang adalah sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda. Walaupun sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda, tetapi ada perbedaan pada perangkat lunak yang digunakan. Pada penelitian HS, et al. menggunakan aplikasi Eviews 7, sedangkan penelitian sekarang menggunakan aplikasi SPSS 22.

Perbedaan antara penelitian HS, et al. dengan penelitian sekarang dilihat dari teknik pengambilan sampelnya. Penelitian HS, et al. menggunakan teknik sampling jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sampel yang berjumlah 52 orang. Sedangkan penelitian

sekarang menggunakan teknik *simple random sampling* dengan jumlah sampel 68 orang. Perbedaan lainnya terdapat pada lokasi penelitian, dimana penelitian HS, et al. berlokasi di Politeknik Unggul LP3M, sedangkan penelitian sekarang berlokasi di CV Bali Harmoni (Bali Zoo). Selain itu, tahun dilaksanakannya penelitian juga memiliki perbedaan. Penelitian HS, et al. pada tahun 2020, sedangkan penelitian sekarang pada tahun 2023.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Ellafi & Noor (2021), dengan judul *The Impact of Work Environment, Promotion and Fairness on Job Satisfaction Among Employees in Public Sector*. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dan *snowball sampling*. Data untuk penelitian ini dikumpulkan di antara karyawan melalui mode *survey hybrid*, dengan tangan dan melalui kuesioner online. Data yang terkumpul dianalisis secara empiris menggunakan SPSS Versi 22 yang meliputi analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa promosi jabatan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Persamaan penelitian Ellafi & Noor dengan penelitian sekarang terdapat pada objek penelitiannya yaitu sama-sama menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel terikatnya dan sama-sama menggunakan promosi jabatan dan lingkungan kerja sebagai variabel bebasnya. Persamaan lainnya terdapat pada metode pengumpulan data yaitu sama-sama menggunakan kuesioner. Teknik analisis data

yang digunakan pada penelitian Ellafi & Noor dengan penelitian sekarang adalah sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda.

Perbedaan antara penelitian Ellafi & Noor dengan penelitian sekarang dilihat dari teknik pengambilan sampelnya. Penelitian Ellafi & Noor menggunakan teknik *purposive sampling* dan *snowball sampling*, sedangkan penelitian sekarang menggunakan teknik *simple random sampling*. Perbedaan lainnya terdapat pada lokasi penelitian, dimana penelitian Ellafi & Noor berlokasi di organisasi sektor public di Libya, sedangkan penelitian sekarang berlokasi di CV Bali Harmoni (Bali Zoo). Selain itu, tahun dilaksanakannya penelitian juga memiliki perbedaan. Penelitian Ellafi & Noor pada tahun 2021, sedangkan penelitian sekarang pada tahun 2023.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Rahaman & Uddin (2022), dengan judul *The Effect of Promotion and Job Training on Job Satisfaction of Employees: An Empirical Study of the SME Sector in Bangladesh*. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dengan jumlah sampel 202 karyawan. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dan di analisis dengan teknik regresi linier sederhana. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Persamaan penelitian Rahaman & Uddin dengan penelitian sekarang terdapat pada objek penelitiannya yaitu sama-sama menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel terikatnya dan sama-sama menggunakan promosi jabatan sebagai variabel bebasnya. Persamaan lainnya terdapat pada metode pengumpulan data yaitu sama-sama menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan antara penelitian Rahaman & Uddin dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda.

Perbedaan antara penelitian Rahaman & Uddin dengan penelitian sekarang dilihat dari teknik pengambilan sampelnya. Penelitian Rahaman & Uddin menggunakan teknik *purposive sampling* dengan jumlah sampel 202 orang, sedangkan penelitian sekarang menggunakan teknik *simple random sampling* dengan jumlah sampel 68 orang. Perbedaan lainnya terdapat pada lokasi penelitian, dimana penelitian Rahaman & Uddin berlokasi di sektor UKM di Bangladesh, sedangkan penelitian sekarang berlokasi di CV Bali Harmoni (Bali Zoo). Selain itu, tahun penelitiannya juga memiliki perbedaan. Penelitian Rahaman & Uddin pada tahun 2022, sedangkan penelitian sekarang pada tahun 2023.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Sahibzada & Pandya (2022), dengan judul *Impact of Promotion and Interpersonal Communication on Job Satisfaction of University Lecturers: A Study in Nangarhar University, Afghanistan*. Pengambilan sampel pada penelitian ini

menggunakan teknik *purposive sampling* dengan jumlah sampel 70 responden. Data untuk penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner online. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan SPSS Versi 24 yang meliputi analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa promosi jabatan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Persamaan penelitian Sahibzada & Pandya dengan penelitian sekarang terdapat pada objek penelitiannya yaitu sama-sama menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel terikatnya dan sama-sama menggunakan promosi jabatan sebagai variabel bebasnya. Persamaan lainnya terdapat pada metode pengumpulan data yaitu sama-sama menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan antara penelitian Sahibzada & Pandya dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda.

Perbedaan antara penelitian Sahibzada & Pandya dengan penelitian sekarang dilihat dari teknik pengambilan sampelnya. Penelitian Sahibzada & Pandya menggunakan teknik *purposive sampling* dengan jumlah sampel 70 orang, sedangkan penelitian sekarang menggunakan teknik *simple random sampling* dengan jumlah sampel 68 orang. Perbedaan lainnya terdapat pada lokasi penelitian, dimana penelitian Sahibzada & Pandya berlokasi di Nangarhar Universitas, Afghanistan, sedangkan penelitian sekarang berlokasi di CV Bali Harmoni (Bali Zoo). Selain itu, tahun

penelitiannya juga memiliki perbedaan. Penelitian Sahibzada & Pandya pada tahun 2022, sedangkan penelitian sekarang pada tahun 2023.

2.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

1. Penelitian yang dilakukan oleh Majid, et al. (2020), dengan judul *Influence of Engagement, Work-Environment, Motivation, Organizational Learning, and Supportive Culture on Job Satisfaction*. Pengambilan sampel pada penelitian ini didasarkan pada rekomendasi dari para peneliti tersebut dimana ukuran sampel minimal harus 100 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 169 orang. Data untuk penelitian ini dikumpulkan melalui survey atau kuesioner online. Data selanjutnya dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS yang meliputi analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Persamaan penelitian Majid, et al. dengan penelitian sekarang terdapat pada objek penelitiannya yaitu sama-sama menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel terikatnya dan sama-sama menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel bebasnya. Persamaan lainnya terdapat pada metode pengumpulan data yaitu sama-sama menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan antara penelitian Majid, et al. dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda.

Perbedaan antara penelitian Majid, et al. dengan penelitian sekarang dilihat dari teknik pengambilan sampelnya. Penelitian Majid, et al. didasarkan pada rekomendasi dari para peneliti tersebut dimana ukuran sampel minimal harus 100 orang dan digunakan sampel sejumlah 169 orang, sedangkan penelitian sekarang menggunakan teknik *simple random sampling* dengan jumlah sampel 68 orang. Perbedaan lainnya terdapat pada lokasi penelitian, dimana penelitian Majid, et al. berlokasi di sektor Pendidikan Tinggi Malaysia, sedangkan penelitian sekarang berlokasi di CV Bali Harmoni (Bali Zoo). Selain itu, tahun penelitiannya juga memiliki perbedaan. Penelitian Majid, et al. pada tahun 2020, sedangkan penelitian sekarang pada tahun 2023.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Diputra & Suwandana (2022), dengan judul *The Effect of Work Culture, Work Environment, and Leadership Style on Employee Job Satisfaction*. Jumlah sampel yang digunakan adalah 50 karyawan, dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, dan data dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Persamaan penelitian Diputra & Suwandana dengan penelitian sekarang terdapat pada objek penelitiannya yaitu sama-sama menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel terikatnya dan sama-sama menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel bebasnya. Persamaan lainnya terdapat pada metode pengumpulan data yaitu sama-sama menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian Diputra & Suwandana dengan penelitian sekarang adalah sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda.

Perbedaan antara penelitian Diputra & Suwandana dengan penelitian sekarang dilihat dari teknik pengambilan sampelnya. Penelitian Diputra & Suwandana menggunakan teknik sampling jenuh, dengan sampel yang berjumlah 50 orang. Sedangkan penelitian sekarang menggunakan teknik *simple random sampling* dengan jumlah sampel 68 orang. Perbedaan lainnya terdapat pada lokasi penelitian, dimana penelitian Diputra & Suwandana berlokasi di Kantor Krisna Oleh-Oleh Bali, sedangkan penelitian sekarang berlokasi di CV Bali Harmoni (Bali Zoo). Selain itu, tahun penelitiannya juga memiliki perbedaan. Penelitian Diputra & Suwandana pada tahun 2022, sedangkan penelitian sekarang pada tahun 2023.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Shanthakumary & Nirushika (2020), dengan judul *The Effect of Work Environment on Employees' Job Satisfaction in Selected State Sector Organizations in Jaffna District*.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, dan data dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana melalui aplikasi SPSS 20. Jumlah sampel yang digunakan adalah 300 karyawan, dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Persamaan penelitian Shanthakumary & Nirushika dengan penelitian sekarang terdapat pada objek penelitiannya yaitu sama-sama menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel terikatnya dan sama-sama menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel bebasnya. Persamaan lainnya terdapat pada metode pengumpulan data yaitu sama-sama menggunakan kuesioner. Teknik pengambilan sampel yang digunakan antara penelitian Shanthakumary & Nirushika dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan teknik *simple random sampling*.

Perbedaan antara penelitian Shanthakumary & Nirushika dengan penelitian sekarang dilihat dari teknik analisis datanya. Penelitian Shanthakumary & Nirushika menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana melalui aplikasi SPSS 20, sedangkan penelitian sekarang menggunakan teknik analisis regresi linier berganda melalui aplikasi SPSS 22. Perbedaan lainnya terdapat pada lokasi penelitian, dimana penelitian Shanthakumary & Nirushika berlokasi

di organisasi sektor negara terpilih di Kabupaten Jaffna, sedangkan penelitian sekarang berlokasi di CV Bali Harmoni (Bali Zoo). Selain itu, tahun penelitiannya juga memiliki perbedaan. Penelitian Shanthakumary & Nirushika pada tahun 2020, sedangkan penelitian sekarang pada tahun 2023.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Ong, et al. (2021), dengan judul *The Influence of Discipline, Work Environment, and Work Commitment on Job Satisfaction*. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 66 karyawan dengan menggunakan teknik sampel jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara, dan studi dokumentasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Persamaan penelitian Ong, et al. dengan penelitian sekarang terdapat pada objek penelitiannya yaitu sama-sama menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel terikatnya dan sama-sama menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel bebasnya. Persamaan lainnya terdapat pada metode pengumpulan data yaitu sama-sama menggunakan kuesioner dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian Ong, et al. dengan penelitian sekarang adalah sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda.

Perbedaan antara penelitian Ong, et al. dengan penelitian sekarang dilihat dari teknik pengambilan sampelnya. Penelitian Ong, et al. menggunakan teknik sampling jenuh, dengan sampel yang berjumlah 66 orang. Sedangkan penelitian sekarang menggunakan teknik *simple random sampling* dengan jumlah sampel 68 orang. Perbedaan lainnya terdapat pada lokasi penelitian, dimana penelitian Ong, et al. berlokasi di PT Ria Multi Solusindo Medan, sedangkan penelitian sekarang berlokasi di CV Bali Harmoni (Bali Zoo). Selain itu, tahun penelitiannya juga memiliki perbedaan. Penelitian Ong, et al. pada tahun 2021, sedangkan penelitian sekarang pada tahun 2023.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Fatmawati & Chaerudin (2021), dengan judul *The Influence of Organizational Commitment, Career Development and Work Environment on Employees' Job Satisfaction (Case Study at Pt. Map Surveillances)*. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 95 karyawan dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Penelitian ini menggunakan beberapa teknik dalam pengumpulan data meliputi, angket/kuesioner, wawancara, dokumentasi dan observasi. Sedangkan metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda melalui program aplikasi SPSS 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Persamaan penelitian Fatmawati & Chaerudin dengan penelitian sekarang terdapat pada objek penelitiannya yaitu sama-sama menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel terikatnya dan sama-sama menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel bebasnya. Persamaan lainnya terdapat pada metode pengumpulan data yaitu sama-sama menggunakan kuesioner, wawancara dan observasi. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian Fatmawati & Chaerudin dengan penelitian sekarang adalah sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda melalui aplikasi SPSS

22. Penelitian Fatmawati & Chaerudin dan penelitian sekarang sama-sama menggunakan teknik *simple random sampling* untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitiannya.

Perbedaan antara penelitian Fatmawati & Chaerudin dengan penelitian sekarang dilihat dari jumlah sampel yang digunakan. Penelitian Fatmawati & Chaerudin menggunakan sampel sebanyak 95 orang. Sedangkan penelitian sekarang menggunakan sampel sebanyak 68 orang. Perbedaan lainnya terdapat pada lokasi penelitian, dimana penelitian Fatmawati & Chaerudin berlokasi di PT. Map Surveillances, sedangkan penelitian sekarang berlokasi di CV Bali Harmoni (Bali Zoo). Selain itu, tahun penelitiannya juga memiliki perbedaan. Penelitian Fatmawati & Chaerudin pada tahun 2021, sedangkan penelitian sekarang pada tahun 2023.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Burhanudin, et al. (2023), dengan judul *The Effect of Job Involvement, Work Environment, and Career Development on Job Satisfaction*. Sampel dalam penelitian ini adalah 120 karyawan. Ukuran sampel ditentukan dengan menggunakan aturan praktis, yang menyatakan bahwa ukuran sampel antara 30 sampai 500 sampel. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Persamaan penelitian Burhanudin, et al. dengan penelitian sekarang terdapat pada objek penelitiannya yaitu sama-sama menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel terikatnya dan sama-sama menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel bebasnya. Penelitian Burhanudin, et al. dengan penelitian sekarang sama-sama menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Selain itu, persamaan lainnya terdapat pada tahun penelitiannya yaitu pada tahun 2023.

Perbedaan penelitian Burhanudin, et al. dengan penelitian sekarang terletak pada teknik analisis data yang digunakan yaitu, pada penelitian Burhanudin, et al. menggunakan analisis jalur, sedangkan penelitian sekarang menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan antara penelitian Burhanudin, et al. dengan penelitian sekarang dilihat dari teknik pengambilan sampelnya. Penelitian Burhanudin, et al. ditentukan dengan menggunakan aturan

praktis, yang menyatakan bahwa ukuran sampel antara 30 sampai 500 sampel yang berjumlah 120 orang. Sedangkan penelitian sekarang menggunakan teknik *simple random sampling* dengan jumlah sampel 68 orang. Perbedaan lainnya terdapat pada lokasi penelitian, dimana penelitian Burhanudin, et al. berlokasi di PT Adi Satria Abadi, sedangkan penelitian sekarang berlokasi di CV Bali Harmoni (Bali Zoo).

