

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi sekarang ini, persaingan dalam dunia usaha semakin kompetitif. Hal ini tentu saja akan menambah tantangan bagi perusahaan yang dituntut tidak hanya dapat tetap mempertahankan prestasi yang dimilikinya akan tetapi juga harus terus berkembang. Menanggapi kondisi tersebut maka perusahaan perlu menentukan strategi dan kebijakan manajemen khususnya dalam hal mengatur dan mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya dengan efektif dan efisien.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal (Bintoro dan Daryanto, 2017). Sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Afandi, 2017). Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif sumber daya manusia meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak akan ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif sumber

daya manusia tidak diikutsertakan. Oleh karena itu keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung dengan teknologi perusahaan melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena semua kegiatan perusahaan akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang paling utama dalam sesuatu organisasi maupun perusahaan. Sumber daya inilah yang memegang peran berarti sejauh mana industri hendak berkembang. Dikatakan bahwa perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawannya dan karyawan tentu hendak memberikan kinerja yang baik secara terus menerus serta apabila mereka puas bekerja di dalam suatu organisasi maupun perusahaan tempat mereka bekerja, tentu mereka hendak memberikan loyalitas yang besar serta berupaya meningkatkan kemampuan yang dimiliki agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Oleh sebab itu masing - masing perusahaan harus berupaya semaksimal mungkin dapat memberikan kepuasan kerja yang besar buat karyawannya agar dapat merealisasikan tujuan tersebut (Sitorus *et al.*, 2020).

(Harapan dan Khair, 2019) menyatakan kepuasan kerja adalah perasaan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan yang dirasakan karyawan dalam pekerjaannya yang dapat menghasilkan sesuatu yang memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan, dan ambisi pribadinya sehingga ia

merasa puas secara lahir batin. Menurut Sujana (2022) kepuasan kerja karyawan perlu mendapat perhatian, karena karyawan yang merasakan puas dalam bekerja akan mempunyai kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang merasakan ketidakpuasan di dalam bekerja. Kepuasan kerja adalah sesuatu yang berasal dari dalam diri seorang karyawan yang berupa sikap positif. Perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya dapat dilihat dari kepuasan kerja yang dirasakan. Karyawan yang puas akan pekerjaannya memberikan hasil kerja terbaiknya dan meningkatkan produktivitasnya dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan (Marbun 2022). Kepuasan kerja karyawan bisa dipengaruhi oleh sebagian aspek semacam kepemimpinan dalam perusahaan, pengembangan karir yang jelas, kompensasi yang cocok, kompetensi, seleksi, lingkungan kerja, pengawasan dan lain- lain (Sitorus *et al.*, 2020).

Usaha meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang dilihat dari pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja tersebut, maka peneliti meninjau lebih lanjut penelitian ini di PT. Ultrajaya Milk Industri, yang bergerak dalam bidang distributor beralamat di Jalan Gajah Mada No 119. Denpasar. Perusahaan PT. Ultrajaya Milk Industri merupakan salah satu perusahaan yang bisnis utamanya yaitu sebagai produsen minuman terkemuka di Indonesia. PT. Ultrajaya Milk Industry adalah sebuah perusahaan pertama dan terbesar di Indonesia yang menghasilkan produk susu dan minuman, yang dimulai dari pabrik susu rumahan pada tahun 1958 di Bandung- Jawa Barat. Perusahaan multinasional yang memproduksi minuman yang berada di padalarang, Bandung. Saat ini telah berkembang pesat di beberapa kota

terutama di daerah Denpasar yang memiliki tujuan memenuhi kebutuhan masyarakat akan mengonsumsi susu cair UHT. Berdasarkan wawancara dengan pimpinan Distributor PT. Ultrajaya Milk Industry, Denpasar bahwa, mengalami penurunan tingkat kepuasan kerja karyawan yang dilihat melalui tingkat absensi karyawan pada table 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Tingkat Absensi Karyawan Pada PT. Ultrajaya Milk Industry, Denpasar
Tahun 2022

Bulan	Jumlah tenaga kerja (orang)	Jumlah hari kerja (hari)	Jumlah hari kerja seharusnya (hari)	Jumlah absensi	Jumlah hari kerja senyatanya (hari)	Persentase absensi (%)
A	B	C	$D=B \times C$	E	$F=D-E$	$G=E:D \times 100$
Januari	32	27	864	28	836	3,24
Februari	32	24	768	26	742	3,38
Maret	32	27	864	26	838	3,01
April	32	26	832	24	808	2,89
Mei	32	27	864	26	842	3,01
Juni	32	26	832	24	808	2,89
Juli	32	27	864	24	840	2,78
Agustus	32	27	864	27	837	3,12
September	32	26	832	27	805	3,24
Oktober	32	27	864	22	838	2,54
November	32	26	832	26	807	3,12
Desember	32	27	864	28	836	3,24
Jumlah		317	10.144	307	9.837	36,46
Rata-rata		26,42	845,33	25,58	819,75	3,04

Sumber: PT. Ultrajaya Milk Industry, Denpasar

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan mengalami kenaikan dan penurunan setiap bulannya. Dilihat tingkat absensi karyawan rata-rata sebesar 3,04% di tahun 2022. Menurut Flippo (2001), menyatakan bahwa apabila absensi 0% sampai 3% dinyatakan baik (normal), di atas 3% sampai 10% dinyatakan buruk (tidak normal), di atas 10% dianggap tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak

instansi. Tingkat absensi tertinggi dilihat ada pada bulan Februari dengan persentase 3,38% dan tingkat absensi terendah ada pada bulan Oktober dengan persentase 2,54%. Semakin tinggi tingkat absensi karyawan maka semakin rendah tingkat kepuasan karyawan. Tenaga kerja yang merasa tidak mendapatkan kepuasan kerja cenderung untuk lebih sering absen dengan alasan yang kurang logis atau subjektif, dan juga lalai akan tugasnya.

Absensi mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan rendahnya kepuasan kerja dapat menyebabkan menurunnya semangat kerja karyawan. Penurunan kepuasan kerja karyawan Distributor PT. Ultrajaya Milk Industry, Denpasar ini juga dipengaruhi dari cara pimpinan dalam mengawasi dan memberikan arahan serta pemberian solusi saat ada masalah, gaji/insentif yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja karyawan, fasilitas yang kurang memadai maka akan membuat karyawan mengalami ketidakpuasan, yang nantinya cenderung mengambil sikap untuk mundur atau berhenti dari pekerjaannya.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Tamali dan Munasip (2019) menyatakan Kepemimpinan yang baik adalah pemimpin yang memberikan support kepada anggota supaya tugas yang di emban oleh anggota bisa diselesaikan tepat waktu dalam penyelesaian tugasnya. Kepemimpinan meliputi penggunaan pengaruh dan bahwa semua hubungan dapat melibatkan pemimpin, kepemimpinan mencakup pentingnya proses komunikasi. Pemimpin yang efektif harus berhubungan dengan tujuan-tujuan individu, kelompok dan organisasi. (Marbun, 2022). Menurut Rumawas (2015) seorang pemimpin adalah seorang

yang memiliki keahlian memimpin, dan mempengaruhi bawahan, orang lain atau sekelompok orang. Kepimpinan adalah kemampuan dalam mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi para bawahannya agar mereka mau bertindak, berperilaku dan berkarya sedemikian rupa sehingga mampu memberikan pekerjaan yang baik demi mencapainya tujuan perusahaan (Harapan dan Khair, 2019).

Kualifikasi seseorang pemimpin yaitu harus mempunyai sifat serta karakter terpuji, inteligensi yang tinggi, menguasai keadaan area organisasi, berorientasi ke masa depan, bersikap terbuka serta lugas, dan dapat berbicara secara efisien dengan bawahan. Tiap pemimpin mempunyai gaya yang berbeda dalam mempengaruhi para bawahannya. Purnomo dan Cholil (2010) menyebutkan gaya kepemimpinan merupakan aspek penting untuk tercapai keberhasilan seseorang dalam memimpin suatu perusahaan. Organisasi dapat bertahan dan berkembang karena adanya tujuan tertentu yang ingin dicapai seperti profitabilitas, produktivitas, dan kepuasan kerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang tepat harus berorientasi pada terciptanya kepuasan kerja karyawan.

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang memiliki integritas tinggi bijaksana dalam mengambil keputusan dan mampu memotivasi karyawannya, sehingga nantinya akan dapat menjadi panutan bagi bawahannya. Pemimpin yang kurang maksimal dalam mengawasi, serta memberikan arahan kepada bawahannya maka akan membuat karyawan menjadi kurang produktif dalam menjalankan pekerjaannya. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

(Nurhaiyati, 2021; Harahap & Khair, 2019; Astuti & Iverizkinawati, 2018; Pratama *et al.*, 2022; Tamali & Munasip, 2019) “Semakin baik kepemimpinan maka kepuasan karyawan akan meningkat”. Berbeda dengan Rivaldo dkk (2020) menyatakan secara langsung kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan Dewi (2017) menyatakan terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Kompensasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kasmir (2016) menyatakan kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Menurut Bunawan dan Turangan (2021) kompensasi merupakan suatu alat yang dapat memajukan tujuan organisasi dengan memberikan imbalan atau balas jasa. Imbalan tersebut dapat berwujud maupun tidak berwujud yang diberikan secara adil sebagai bentuk tukaran atas kontribusi yang telah dilakukan karyawan yang kemudian bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan tersebut.

Kompensasi merupakan suatu bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Kompensasi adalah pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non-finansial). Sistem imbalan yang dianggap tidak adil menurut persepsi karyawan akan mempengaruhi ketidakpuasan kerja (Sahrudin, 2018). Menurut (Ritonga *et al.*, 2023) kompensasi merupakan penghargaan atau ganjaran untuk para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya organisasi,

melalui kegiatan yang disebut bekerja. Adapun bentuk kompensasi financial adalah gaji, tunjangan, bonus dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non-financial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung.

Pemberian kompensasi kepada karyawan dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang ada pada diri karyawan. Biasanya semakin banyak kompensasi yang diterima karyawan maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan itu sendiri serta lebih loyal dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan akan merasa puas apabila mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya, seperti apresiasi atau reward yang diberikan bagi karyawan yang berprestasi, adanya jenjang karir bagi karyawan, serta mendapat insentif dan pemberian bonus sesuai dengan hasil pekerjaan yang telah dicapai karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Prayekti dkk, 2021; Kantili dkk, 2021; Parimita *et al.* 2018) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Putri dkk, 2020; Arinal, 2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Mauliah (2021) menyatakan faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan tempat pekerja menghabiskan sebagian waktu mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya dan beristirahat sejenak dari aktivitas bekerja. Secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan

berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut Pioh dan Tawas (2016) menyatakan lingkungan kerja adalah tempat karyawan melakukan segala aktifitasnya dalam menjalankan pekerjaannya lingkungan kerja yang baik memberikan kenyamanan terhadap karyawan. Lingkungan kerja yang tidak baik, kurang aman, nyaman bisa mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Tempat kerja yang terletak ditengah kota menimbulkan suara kebisingan bisa membuat karyawan kurang berkonsentrasi, ruang kerja yang tidak nyaman juga bisa mempengaruhi karyawan dalam bekerja seperti suhu udara yang panas penerangan diruang kerja kurang terang sehingga bisa mengganggu karyawan dalam menjalankan pekerjaannya untuk itu lingkungan kerja perlu diperhatikan agar bisa membuat pegawai nyaman dalam menjalankan pekerjaan.

Sujana (2022) menyatakan pada organisasi atau perusahaan lingkungan kerja tersebut diantaranya sarana dan fasilitas yang disediakan untuk membantu kelancaran pekerjaan, yang meliputi beban kerja, kuantitas sarana, kualitas sarana, interaksi atasan dengan bawahan, interaksi antar bawahan, adalah hubungan yang akrab dalam kehidupan sehari-hari antara bawahan dengan bawahan. Lingkungan fisik yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan meliputi kebersihan, pengaturan penerangan, ketenangan, sirkulasi pertukaran udara dan tata letak peralatan kantor.

Lingkungan yang nyaman adalah lingkungan yang terdapat fasilitas memadai bagi karyawan seperti fasilitas teknologi, susasana kantor yang nyaman dan bersih, serta adanya hubungan baik antara karyawan satu dengan karyawan lainnya, dan juga hubungan antara pimpinan dengan karyawan. Dengan tersedianya lingkungan kerja yang mendukung bagi karyawan, maka karyawan tidak akan mengalami stres dalam pekerjaannya dan efek baiknya adalah akan meningkatnya tingkat kepuasan kerja karyawan dan pekerjaan akan berjalan secara optimal. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Tamali & Munasip, 2019; Kantili dkk, 2020; Hidayat dkk, 2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Prayekti, dkk, 2021; Rasyid dkk, 2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Perusahaan yang ingin mengembangkan usahanya tentunya membutuhkan karyawan dengan loyalitas yang tinggi. Untuk mencapai keberhasilan usaha tersebut setiap karyawan harus diberikan kepuasan dalam bekerja. Dengan diberikan kompensasi finansial maupun non- finansial yang sesuai, adanya dorongan atau motivasi untuk bekerja dan jejang karir di dalam perusahaan, serta kondisi atau lingkungan kerja yang baik maka karyawan akan menganggap perusahaan tempat mereka bekerja bagian dari mereka sehingga karyawan merasa puas terhadap perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka yang menjadi pokok permasalahan adalah:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Distributor PT. Ultrajaya Milk Industry, Denpasar?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Distributor PT. Ultrajaya Milk Industry, Denpasar?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Distributor PT. Ultrajaya Milk Industry, Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang hendak dicapai melalui penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan Distributor PT. Ultrajaya Milk Industry, Denpasar.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Distributor PT. Ultrajaya Milk Industry, Denpasar.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Distributor PT. Ultrajaya Milk Industry, Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memperkaya studi tentang pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, sehingga dapat digunakan sebagai perbandingan dan referensi bagi peneliti lain yang sejenis.

2. Secara Praktis

a. Bagi Mahasiswa

Pada hasil penelitian ini mahasiswa diharapkan dapat memperkuat pemahaman mengenai pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan serta mendapatkan pengalaman dalam mengaplikasikan teori yang diperoleh dalam perkuliahan dengan keadaan sesungguhnya yang terjadi di lapangan.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pemikiran atau gambaran tentang hal-hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dari berbagai aspek khususnya berkaitan tentang kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja pada PT. Ultrajaya Milk Industry.

c. Bagi Fakultas dan Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memenuhi acuan referensi dan bahan bacaan pada perpustakaan yang nantinya dapat digunakan sebagai literatur bagi mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori dua faktor (*two factor theory*) yang dikembangkan oleh Herzberg. Herzberg menciptakan paradigma dua dimensi tentang factor-factor 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 yaitu rasa pencapaian pribadi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kesempatan untuk maju, dan kemungkinan untuk berkembang dan mendapat promosi.

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 kompensasi yang diterima dari perusahaan, kebijakan dan administrasi perusahaan, hubungan

interpersonal yang baik, keamanan dalam bekerja, dan pengawasan oleh pimpinan (Herzberg, 1966; Alshmemri *et al.*, 2017). Jika faktor motivasi 'bekerja' untuk meningkatkan kepuasan kerja, maka faktor kebersihan '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.

2.1.2 Kepuasan Kerja

1. Konsep Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja disebut juga sebagai anggapan seseorang terhadap kesejahteraan mereka terkait dengan beban kerja serta aktivitas mereka selama di tempat kerja. Atau gabungan dari karakteristik pekerjaan, lingkungan sekitar, sifat, serta perasaan pribadi yang bergantung pada perubahan rekan kerja, pengamatan, atau struktur organisasi yang bisa berubah-ubah seiring berjalannya waktu (Rivaldo & Ratnasari, 2020).

Kepuasan kerja dapat diartikan juga dengan tingkah laku karyawan terhadap pekerjaannya yang memiliki hubungan dengan keadaan kerja, sifat kooperatif antar karyawan, imbalan yang didapatkan, bahkan hal lain yang berkaitan dengan faktor fisik dan psikologis (Sanjaya, 2021). Kepuasan kerja dikatakan juga sebagai kondisi emosi yang menyenangkan yang berasal dari penilaian, pekerjaan seorang karyawan sebagai pencapaian prestasi terhadap nilai pekerjaannya (Mahayasa *et al.*, 2018).

Dari penjelasan mengenai kepuasan kerja, disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan segala sesuatu yang terjadi di tempat kerja yang mampu mempengaruhi perilaku karyawan, keadaan emosional, bahkan hubungan antar sesama karyawan yang dapat berubah seiring waktu yang menjadi penanda bahwa karyawan tersebut dapat mencapai prestasi dalam melakukan pekerjaannya.

2. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2005) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah :

- 1) Balas jasa yang adil atau kompensasi, yaitu merupakan pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.
- 2) Penempatan karyawan, yaitu menempatkan posisi yang tepat pada karyawan sesuai dengan keahlian karyawan tersebut.
- 3) Beban kerja, yaitu besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.
- 4) Suasana dan lingkungan kerja, yaitu keadaan suatu tempat yang membuat rasa aman dan nyaman.
- 5) Sarana dan prasarana, yaitu alat yang dapat menunjang atau mendukung kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan tertentu.
- 6) Sikap pimpinan, yaitu sikap seseorang yang senantiasa member perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atau sikap atasan

dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan, hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja

- 7) Sikap pekerjaan atau pekerjaan, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan dan sifatnya monoton atau tidak monoton.

3. Dimensi Kepuasan Kerja

Dimensi kepuasan menurut Luthans (2006) adalah :

- 1) Dimensi *work it self* (pekerjaan itu sendiri), setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Suka tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.
- 2) Dimensi *Supervision* (atasan), atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.
- 3) Dimensi *Workers* (teman kerja), merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan karyawan lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
- 4) Dimensi *Promotion* (Promosi), merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
- 5) Dimensi *Pay* (gaji/upah), merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

4. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2017) ada beberapa indikator-indikator kepuasan kerja sebagai berikut:

1) Menyenangi pekerjaannya

Orang yang menyadari betul arah kemana ia menjurus, mengapa ia menempuh jalan itu dan bagaimana caranya ia menuju sasarnya. Ia menyenangi pekerjaannya karena bisa mengerjakannya dengan baik.

2) Mencintai pekerjaannya

Memberikan sesuatu yang terbaik, mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati yang dimiliki dengan segala Upaya untuk satu tujuan hasil yang terbaik bagi pekerjaannya. Karyawan mau mengorbankan dirinya walaupun susah,sakit, dengan tidak mengenal waktu, dimanapun karyawan berada selalu memikirkan pekerjaannya.

3) Moral kerja

Kesepakatan yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan.

4) Kedisiplinan

Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban.

5) Prestasi Kerja

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Rivai (2019) indikator- indikator kepuasan kerja diukur dari:

- 1) Isi pekerjaan, yaitu penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan. Karyawan akan merasa puas bila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar dan menerima tanggung jawab.
- 2) Supervisi, yaitu adanya perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya supervisi yang buruk dapat meningkatkan turn over dan absensi karyawan.
- 3) Organisasi dan manajemen, yaitu mampu memberikan situasi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kerja kepada karyawan.
- 4) Kesempatan untuk maju, yaitu adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.
- 5) Gaji /insentif yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
- 6) Rekan kerja, yaitu hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan ant ar rekan kerja yang akan menciptakan lingkungan

kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja karyawan yang baik.

- 7) Kondisi pekerjaan, yaitu kondisi yang mendukung tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikannya.

2.1.3 Kepemimpinan

1. Konsep Kepemimpinan

Bunawan dan Turangan (2021) menyatakan kepemimpinan adalah salah satu fungsi dari manajemen yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Dilakukan dengan cara membujuk, mempengaruhi, dan memotivasi individu lain, dimana hal tersebut dilakukan oleh seseorang yang disebut sebagai pemimpin. Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain dalam suatu kelompok guna mencapai tujuan tertentu (Widodo, 2020).

Kartono (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan, atau kelompok, mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Sedangkan Edison dkk (2018) mengungkapkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu tindakan yang mempengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Demikian dengan Suwatno & Priansa (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan dalam mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi para bawahannya agar mereka mau bertindak, berperilaku dan berkarya sedemikian rupa sehingga mampu memberikan pekerjaan yang baik demi mencapainya tujuan perusahaan atau organisasi.

2. Faktor- faktor Kepemimpinan

Menurut (Soesanto, 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi fungsi kepemimpinan adalah:

1) Faktor kemampuan personal

Merupakan kombinasi antara potensi sejak pemimpin dilahirkan ke dunia dan faktor pendidikan yang ia dapatkan. Jika seseorang lahir dengan kemampuan dasar kepemimpinan, ia akan hebat jika mendapatkan perlakuan edukatif dari lingkungan. Jika tidak, ia hanya akan menjadi pemimpin yang biasa dan standar.

2) Faktor jabatan

Bisa disebut juga position power, jabatan diperoleh secara resmi dari organisasi, tetapi hanya jika organisasi itu diterima sebagai organisasi yang sah. hal ini, secara khusus berlaku di organisasi yang mempunyai hierarki kewenangan.

3) Faktor situasi dan kondisi

Iklim pasar yang sangat dinamis memiliki dampak besar pada organisasi, terutama dalam menangani perubahan yang terjadi. perubahan tersebut harus dapat dihadapi dengan positif oleh seorang pemimpin.

3. Dimensi Kepemimpinan

Marquardt (2002) menjabarkan dimensi pemimpin terdiri dari:

1) Pemikir sistem

Fungsi pemimpin adalah memecahkan masalah. Pemecahan masalah yang efektif menuntut kemampuan berpikir yang sistematis jadi pemikir sistem adalah kemampuan melihat hubungan antar isu, peristiwa dan data-data utama untuk melihat secara keseluruhan permasalahan yang terjadi. Diperlukannya pemikir sistem ini untuk memprediksi faktor internal dan faktor eksternal yang akan menguntungkan dan merugikan organisasi.

2) Agen perubahan

Pemimpin harus mengembangkan dan memiliki kompetensi yang tinggi dalam menciptakan dan mengelola perubahan agar organisasi tetap bertahan. Karena perubahan merupakan fungsi kepemimpinan yang menghasilkan perilaku dengan energi tinggi yang diperlukan untuk menangani perubahan.

3) Kreator

Pemimpin harus kreatif dan mendorong serta menghargai kreativitas. Pemimpin harus terbuka terhadap aneka perspektif dan terus menerus mencoba hal-hal baru.

4) Pelayan dan pengurus

Pemimpin harus melayani orang lain yaitu karyawan, pelanggan, komunitas harus menjadi prioritas utama. Kepemimpinan melayani menekankan pelayanan yang meningkat terhadap orang lain merupakan

pendekatan holistik terhadap pekerjaan, perasaan satu komunitas dan kekuasaan pengambilan keputusan bersama.

5) **Coordinator polikronik**

Pemimpin harus mampu mengkoordinasikan banyak hal pada waktu yang bersamaan (polikronik). Mereka harus bekerja secara kolaboratif dengan banyak pihak, sering menghadapi situasi yang tidak lazim dan masalah tidak lumrah. Pemimpin butuh keterampilan fokus pada gambar besar sekaligus juga rincian-rinciannya.

6) **Instruktur dan pelatih**

Pemimpin harus mampu memberikan semangat, motivasi dan membantu para karyawan untuk belajar serta meningkatkan keterampilannya serta kemampuan belajarnya. Membantu mereka mengidentifikasi sumber belajar.

7) **Pemimpin harus mampu mengembangkan visi organisasi dan mengilhami karyawan, pelanggan dan kolega. pemimpin harus berupaya:**

- a) Memadukan visi intrinsik dan ekstrinsik.
- b) Mengkomunikasikan visi dan menggalang dukungan.
- c) Mendorong visi pribadi yang berasal dari visi bersama.
- d) Mempertahankan visi sebagai proses yang berkelanjutan.

4. Indikator Kepemimpinan

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kepemimpinan menurut (Pamungkas, 2011) yaitu:

- 1) Peduli dan Menghargai Karyawan, dengan adanya rasa menghargai kepada anak buah, tentu menjadi suatu motivasi yang jitu dalam memacu semangat kerja anggota tim. Pujian dan penghargaan walau terhadap sesuatu yang kecil akan membuat anggota tim merasa dihargai. Alhasil, kemajuan kinerja akan terus meningkat.
- 2) Integritas, berarti melakukan sesuatu sesuai dengan apa yang anda katakan. Integritas membuat orang lain percaya bahwa anda dapat diandalkan dan mampu membawa “pengikut” anda ke posisi teratas. Integritas adalah penepatan janji-janji anda.
- 3) Bijaksana, seorang pemimpin yang bijaksana dapat mengubah sisi negative dari anggota timnya menjadi suatu kekuatan positif yang dapat memajukan timnya.
- 4) Memberikan Arahan dan Dukungan, pemimpin adalah mereka yang bias memberikan arahan dan dukungan yang dibutuhkan untuk mencapai suatu sasaran. Memberikan arahan dan dukungan disini juga berarti perhatian dalam apa yang dilakukan anggota tim, memberikan nasihat dan arahan khususnya dalam menghadapi keadaan yang sulit.
- 5) Bersikap adil, ini sangat penting agar setiap anggota tim tauh bahwa mereka tidak dinomorduakan dan masing-masing dari mereka adalah penting. Bersikap adil bukan berarti membagi waktu dan perhatian yang sama kepada setiap anggota, namun memberikan perhatian, perlakuan yang adil, yang sepatasnya kepada setiap anggota tim.

Menurut Kartono (2017) indikator kepemimpinan, yaitu sebagai berikut:

1) Kemampuan mengambil keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut pertimbangan merupakan tindakan yang tepat.

2) Kemampuan motivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang karyawan mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menjalankan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3) Kemampuan komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan baik secara langsung atau tidak langsung.

4) Kemampuan mengendalikan bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

5) Tanggung jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul, menanggung segala sesuatunya atau memikul jawab serta menanggung segala sesuatu yang menjadi akibat.

6) Kemampuan mengendalikan emosi

Kemampuan mengendalikan emosi adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita terutama bagi seorang pemimpin. Semakin baik kemampuan pemimpin mengendalikan emosi semakin mudah pemimpin mengarahkan karyawannya.

2.1.4 Kompensasi

1. Konsep Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang sensitif di dalam hubungan kerja menurut Harahap & Khair (2019). Hasibuan (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Parimita *et al.* (2018) kompensasi merupakan segala bentuk imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan dan diterima oleh karyawan atas kerja yang telah dilakukan, seperti dalam pemberian uang, pemberian material dan fasilitas, dan dalam bentuk kesempatan berkarier.

Menurut Bangun (2012) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya.

Sedangkan menurut Kasmir (2016) Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja atau karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. Bentuk- bentuk Kompensasi

Nawawi (2011) mengkategorikan kompensasi menjadi dua yaitu:

1) Kompensasi langsung

Kompensasi langsung adalah suatu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan prestasinya demi kepentingan perusahaan. Kompensasi ini diberikan, karena berkaitan secara langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contohnya: upah atau gaji, insentif atau bonus, dan tunjangan jabatan.

2) Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pimpinan dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tentu kompensasi ini tidak secara langsung berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contoh: tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, tunjangan kesehatan dan lainnya.

3. Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Hasibuan (2017) antara lain:

1) Penawaran dan Permintaan Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya, jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar.

2) Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar.

3) Serikat Buruh atau Organisasi Perusahaan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4) Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5) Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besar upah atau balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan.

6) Biaya Hidup (*Cost Living*)

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi atau upah semakin besar. Sebaliknya jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat upah atau kompensasi relatif kecil.

7) Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji atau kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji atau kompensasi yang kecil.

8) Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji atau balas jasanya akan semakin besar karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji atau kompensasinya kecil.

9) Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (boom) maka tingkat upah atau kompensasi akan semakin besar karena akan mendekati kondisi full employment. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah karena terdapat banyak pengangguran (disquashed unemployment).

10) Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah atau balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk

mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko (finansial, kecelakaannya) kecil maka tingkat upah atau balas jasanya relatif rendah

4. Indikator Kompensasi

Indikator-indikator kompensasi menurut Afandi P (2018) diantaranya adalah:

1) Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.

2) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).

3) Tunjangan

Sesuatu yang diterima karyawan berupa tambahan penghasilan atau jaminan Kesehatan.

4) Fasilitas

Fasilitas adalah segala sesuatu yang membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi menurut Hasibuan (2017) adalah sebagai berikut:

1) Upah dan gaji adalah sebagai alat untuk memotivasi karyawan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja mereka dan merangsang para karyawan untuk berperan aktif dalam peran pencapaian tujuan perusahaan.

2) Tunjangan

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

3) 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.

4) Insentif

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

2.1.5 Lingkungan Kerja

1. Konsep Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, karena lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap para karyawan. Kebersihan, suhu udara, keselamatan kerja, penerangan sebagainya

dapat mempengaruhi kemampuan seorang pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja memiliki bagian penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pekerja, yang menciptakan loyalitas perusahaan dan mendorong orang untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik (Irma & muhammad yusuf, 2020).

Lingkungan kerja yang merupakan keadaan tempat di sekitaran kerja karyawan untuk melakukan segala aktifitas di setiap harinya. Area bagi sekelompok yang dimana terdapat fasilitas yang mendukung supaya perusahaan mencapai misi dan visi. (June & Siagian, 2020). Lingkungan kerja juga mempunyai pengertian sebagai keseluruhan yang mempengaruhi dalam pelaksanaan semua pekerjaan yang sudah diberikan kepada karyawan. Lingkungan kerja suatu perusahaan bisa berupa lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik (Shelly & Wasiman, 2021).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar tempat kerja yang di dalamnya berbagai fasilitas kerja yang berfungsi untuk mempengaruhi semua pekerjaan guna meningkatkan semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan dapat bekerja dengan baik.

2. Jenis- jenis Lingkungan Kerja

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 disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik, yaitu:

- a) Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang dan 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 untuk karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.
- 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.

3. Faktor- faktor Lingkungan Kerja

Dalam Nurwati (2021) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

- 1) 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.
- 2) 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 yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya,
- 3) 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.
- 4) Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka, kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. 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.

- 5) 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 karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.
- 6) Kebisingan, merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi 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.
- 7) Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang bisa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

4. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017) yaitu:

- 1) Penerangan
Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing- masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan kondisi kerja yang menyenangkan.
- 2) Suhu udara
Suhu udara adalah seberapa besar temperatur di dalam suatu ruangan kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

3) Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

4) Penggunaan warna

Penggunaan warna dalam pemilihan pewarna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

5) Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya , juga termasuk alat bantu kerja seperti ; meja, kursi lemari, dan sebagainya.

6) Kemampuan bekerja

Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

7) Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya

Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang dikerjakannya.

Menurut Qomariah dan Hafidzi (2019) menyatakan ada beberapa indikator lingkungan kerja diantaranya adalah:

1) Pencahayaan area bekerja

Perlindungan pekerjaan pegawai sangat erat kaitannya dengan pencahayaan atau penerangan ruangan untuk menjamin keselamatan dan kelancaran kerja, jika di suatu ruangan pencahayaannya kurang

jelas, maka tidak berlangsungnya kerja secara efektif, dan tujuan perusahaan tidak tercapai.

2) Suhu tempat bekerja

Sebuah lingkungan kerja yang kondusif harus memperhatikan suhu, supaya karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

3) Sirkulasi udara

Aliran udara yang baik memberikan kesegaran dan kesegaran pada tubuh, perlu adanya tanaman di dalam perusahaan karena udara segar menciptakan perasaan moral yang baik bagi karyawan.

4) Desain warna di tempat kerja

Desain yang baik juga akan menimbulkan rasa semangat bagi tenaga kerja, karena warna memiliki pengaruh tinggi pada psikologi.

5) Tampilan lingkungan kerja

Tampilan ini berkaitan terhadap letak ruangan, desain posisi peralatan kerja maka ini perlu diperhatikan.

6) Keamanan di tempat kerja

Keamanan juga harus diperhatikan, tidak hanya keamanan dari kriminal kejahatan namun keamanan saat bekerja.

7) Kebisingan di area kerja

Perusahaan harus mampu meminimalkan suara-suara mesin di tempat kerja, karena suara yang terlalu kuat akan mengganggu konsentrasi pada saat bekerja.

8) Aroma-aroma tidak sedap

Aroma tidak sedap di area perusahaan, akan sangat mengganggu karyawan dalam bekerja, oleh sebab itu perusahaan harus memperhatikan kebersihan area kerja.

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

- 1) Harahap & Khair, (2019) Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja. Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian eksploratif, dimana variabel diukur dengan skala likert. Metode pengumpulan data dilakukan berupa daftar pertanyaan (questionnaire). Penelitian dilakukan dengan menggunakan sampel validitas sebanyak 30 orang yang diambil dari total populasi yaitu 145 orang, sedangkan untuk sampel penelitian menggunakan sampel jenuh. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 24 dengan analisis deskriptif, uji asumsi klasik dan analisis data menggunakan path analisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Motivasi Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap Kepuasan Kerja tanpa dimediasi oleh Motivasi Kerja. Kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap Kepuasan Kerja tanpa dimediasi oleh Motivasi Kerja. Persamaan

penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilaksanakan adalah pada variabel bebas yaitu kepemimpinan dan kompensasi serta variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Sedangkan perbedaannya yaitu pada Teknik analisis data yang digunakan, tahun penelitian, lokasi penelitian dan populasi yang digunakan.

- 2) Astuti & Iverizkinawati (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. tujuan penulis melakukan penelitian untuk pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. Sampel penelitian ini sebanyak 45 responden yang merupakan karyawan dari PT. Sarana Agro Nusantara Medan. Data penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang diproses dan dianalisis dengan menggunakan Regresi Berganda. Metode pengambilan sampel penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh. Uji kualitas data yang digunakan adalah uji validitas dengan menggunakan Corrected Item Total dan uji reabilitas menggunakan Cronbach Alpha. Untuk uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t, uji F dan uji determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan yang ditunjukkan thitung $6.716 > ttabel$ 1,68 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, terdapat pengaruh positif variabel lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja karyawan yang ditunjukkan thitung $2.071 < ttabel$ 1,68 dengan nilai signifikan $0,045 < 0,05$, dan untuk kepemimpinan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai Fhitung (88.919)

> Ftabel (3.20) dengan tingkat signifikansi 0.000. Selanjutnya nilai R Square yaitu sebesar 0,800 atau 80% yang artinya pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilaksanakan adalah pada variabel bebas yaitu kepemimpinan dan lingkungan kerja, serta variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan, Teknik analisis data yang digunakan. Perbedaannya yaitu pada lokasi penelitian, populasi yang digunakan dan tahun penelitian.

- 3) Rivaldo,dkk (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. Keterlibatan emosional karyawan dapat memberi ruang positif bagi kepuasan dan kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengkonfirmasi model teoritis dengan data empiris. Penelitian ini menggunakan metode survei model kausal menggunakan teknik analisis jalur. Penelitian ini menguji hipotesis yang digunakan. Populasi dalam penelitian ini adalah PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Nagoya Batam yang berjumlah 46 orang, sampel diambil dengan metode sensus. Hasil penelitian ini terdapat bahwa secara langsung kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. secara langsung motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan dan Motivasi melalui kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan yaitu pada variabel bebas yaitu kepemimpinan

dan variabel terikat kepuasan kerja. Sedangkan perbedaannya ada pada variabel bebas yaitu motivasi, teknik analisis data yang digunakan, tahun penelitian, lokasi penelitian dan populasi yang digunakan.

- 4) Dewi (2017), Pengaruh Kepemimpinan Dan Pemberdayaan Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Pegawai (Studi Pada Pdam Tirta Mangutama Kabupaten Badung) tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui signifikansi pengaruh kepemimpinan dan pemberdayaan pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai dan komitmen pegawai. Data penelitian didapatkan dari penyebaran angket, yang kemudian akan diolah melalui metode pengolahan statistik dengan metode Partial Least Square (PLS). Sampel dalam penelitian berjumlah 65 orang dengan menggunakan metode *Propotionate Stratified Random Sampling*. Hasil penelitian menyatakan bahwa 1) Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen pegawai. 2) Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, 3) Pemberdayaan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. 4) Pemberdayaan pegawai berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen pegawai. 5) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pegawai. Persamaan penelitian ini yaitu dari variabel bebas kepemimpinan dan variabel terikat kepuasan karyawan perbedaannya terdapat pada populasi, tahun penelitian dan tempat penelitian.
- 5) Nurhaiyati (2021) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (studi kasus pada perusahaan importir

alat berat PT. XYZ di Jakarta). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada sebuah perusahaan importir alat berat PT XYZ di Jakarta. Populasi penelitian ini sebanyak 115 orang dan sampel dipilih menggunakan metode *probability sampling* berjumlah 110 orang responden di Jakarta. Teknik pengolahan data menggunakan metode *Structural Equation Model* (SEM) yang dibantu oleh perangkat lunak Smart PLS.3.3.2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pimpinan yang memberikan kesempatan kepada karyawannya dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja dan pemberian insentif yang adil serta transparan sesuai dengan prestasi kerja yang dicapai diketahui dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah pada variabel bebas yaitu kepemimpinan dan kompensasi dan variabel terikat yaitu kepuasan terhadap karyawan. Sedangkan perbedaannya adalah pada variabel bebas motivasi, Teknik analisis data yang digunakan, dari segi tahun, lokasi penelitian dan populasi penelitian.

2.2.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

- 1) Prayekti, dkk. (2021). Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Aseli Dagadu Djokdja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dengan terhadap

kepuasan kerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, pengembangan karir tidak berpengaruh positif dan signifikan dengan terhadap kepuasan kerja dan secara simultan kompensasi, lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja. Perbedaan pada penelitian yang dilakukan Prayekti, dkk. dengan penelitian saat ini yaitu tahun penelitian yang berbeda, sampel yang digunakan pada penelitian Prayekti, dkk. yaitu sejumlah 226 karyawan dan menggunakan Teknik pengambilan sampel *accidental/haphazard sampling* (pengambilan sesaat), sedangkan sampel yang digunakan pada penelitian saat ini yaitu sejumlah 32 karyawan dan menggunakan teknik pengambilan sampel metode sensus (sampling jenuh) dan perbedaan dari segi tahun dan lokasi penelitian. Persamaan pada penelitian yang dilakukan oleh Prayekti, dkk. dengan penelitian saat ini adalah sama-sama menggunakan 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Alat analisis yang digunakan pada penelitian yang dilakukan Prayekti, dkk dan penelitian saat ini yaitu sama-sama menggunakan alat analisis regresi linier berganda.

- 2) Kantili, dkk. (2021). Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Estadana Venture Cabang Kotabunan Sulawesi Utara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Estadana Venture Cabang Kotabunan Sulawesi Utara. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Estadana Venture Cabang Kotabunan Sulawesi Utara. Sebesar 43,4% kepuasan kerja karyawan PT. Estadana

Venture Cabang Kotabunan Sulawesi Utara dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 56,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak ada dalam penelitian. Perbedaan pada penelitian yang dilakukan Kantili, dkk. dengan penelitian saat ini yaitu sampel yang digunakan pada penelitian Kantili, dkk. yaitu sejumlah 34 karyawan, sedangkan pada penelitian saat ini sejumlah 32 karyawan. Penelitian Kantili, dkk. menggunakan 2 variabel bebas sedangkan penelitian saat ini menggunakan 3 variabel bebas. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian yang dilakukan Kantili, dkk. yaitu kuesioner, sedangkan pada penelitian saat ini teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara, dan kuesioner Persamaan pada penelitian yang dilakukan oleh Kantili, dkk. Dengan penelitian saat ini adalah sama-sama menggunakan alat analisis regresi linier berganda serta sama-sama menggunakan variabel bebas (kompensasi, lingkungan kerja) dan variabel terikat (kepuasan kerja). Sedangkan perbedaannya yaitu dari segi tahun penelitian, lokasi penelitian dan populasi yang digunakan.

- 3) Arinal (2017). Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Di Sekolah Tinggi Ilmu Komputer Cipta Karya Informatika. Hasil pengujian parsial (uji t) untuk variabel motivasi nilai signifikan sebesar 0,000, karena nilai di bawah 0,05 maka dapat dikatakan signifikan. Sedangkan nilai t hitung sebesar 5,122 berarti $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ (dimana t tabel adalah 1,70329) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian parsial (uji

t) untuk variabel kompensasi nilai signifikan sebesar 0,441 karena nilai di atas 0,05 maka dikatakan tidak signifikan. Sedangkan nilai t hitung sebesar 0,781 berarti $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ (dimana t tabel adalah 1,70329) maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uji korelasi antar dimensi variabel motivasi dan kompensasi memiliki tingkat korelasi yang sangat kuat. Persamaan pada penelitian yang dilakukan oleh Arinal dengan penelitian saat ini adalah sama-sama menggunakan variabel bebas (kompensasi, motivasi kerja) dan variabel terikat (kepuasan kerja). Perbedaan dengan penelitian penulis saat ini yaitu dari segi tahun, dan lokasi penelitian

- 4) Putri, dkk. (2020). Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Yayasan Pendidikan Telkom Bandung). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja karyawan Yayasan Pendidikan Telkom Bandung tergolong tinggi. Hasil keseluruhan mendukung bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Yayasan Pendidikan Telkom Bandung sebesar 0,789 atau 78,9%. Pengujian hipotesis yang telah dilakukan menggunakan uji t dan uji f dengan hasil menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan dan simultan terhadap kepuasan kerja. Perbedaan pada penelitian yang

dilakukan Putri, dkk. dengan penelitian saat ini yaitu pada penelitian Putri, dkk. menggunakan 2 variabel bebas sedangkan penelitian saat ini menggunakan 3 variabel bebas. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian Putri, dkk. yaitu 55 karyawan dan menggunakan teknik pengambilan sampel dengan metode *purposive* sampling sedangkan pada penelitian saat ini jumlah sampel yang digunakan yaitu 32 karyawan dan menggunakan Teknik pengambilan sampel metode sensus. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian yang dilakukan Putri, dkk. yaitu kuesioner.

- 5) Parimita *et al.* (2018), Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Tridaya Eramina Bahari. Penelitian ini dilakukan terhadap 70 karyawan PT Tridaya Eramina Bahari. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survey yaitu menyebarkan kuesioner yang kemudian diolah dengan program SPSS 24.0. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan eksplanatori. Hasil dari regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja dan kompensasi dapat memprediksi kepuasan kerja. Persamaan Penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan adalah pada variable bebas yaitu kompensasi dan variabel terikat kepuasan kerja karyawan, menggunakan regresi berganda dengan menyebarkan kuisisioner. Perbedaannya pada variabel bebas yaitu motivasi kerja, populasi yang digunakan, tahun penelitian dan tempat penelitian.

2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

- 1) Tamali&Munasip (2019), Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan survei. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, dan Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Pelindo I (Persero) Belawan yang berjumlah 120 orang. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 59 menggunakan rumus slovin. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Secara parsial variabel kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara parsial variabel kepemimpinan dan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara simultan kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilaksanakan yaitu pada variabel bebas kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja dan pada variabel terikat kepuasan kerja serta Teknik analisis data yang digunakan. Sedangkan perbedaannya pada tahun penelitian, lokasi dan populasi yang digunakan.
- 2) Hidayat, dkk (2021) Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja di UKM Nahla Toys Cikampek. Penelitian ini bertujuan

untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada UKM Nahla Toys Cikampek. Data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan melalui observasi, wawancara, menyebarkan kuisioner dan dokumentasi. Hipotesis dalam penelitian ini adalah pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada UKM Nahla Toys Cikampek. Untuk mengukur besarnya pengaruh variabel tersebut menggunakan regresi linier berganda dan bantuan program software IBM SPSS 25. Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 5.05%. Selain itu dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,711. Sementara hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini diperoleh bahwa hasil t hitung lebih besar dari t tabel. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: (1) Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada UKM Nahla Toys Cikampek. (2) Motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada UKM Nahla Toys Cikampek. (3) Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada UKM Nahla Toys Cikampek. Maka berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada UKM Nahla Toys Cikampek. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilaksanakan yaitu pada variabel bebas lingkungan kerja dan variabel terikat kepuasan kerja karyawan serta analisis data yang

digunakan. Sedangkan perbedaannya yaitu pada variabel bebas motivasi, tahun penelitian, lokasi penelitian dan populasi yang digunakan.

- 3) Rasyid (2019), meneliti tentang Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara simultan kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Diperoleh hasil koefisien determinasi bernilai 0.648 atau 64.8% artinya menunjukkan bahwa sekitar 64.8% variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi. Atau dapat dikatakan bahwa kontribusi kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan adalah sebesar 64.8%. Sisanya sebesar 35.2% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Persamaan penelitian ini terdapat pada variable

bebas dan variable terikat. Sedangkan perbedaannya dari segi tahun, lokasi penelitian dan populasi yang digunakan.

- 4) Prasetiyo *et.al* (2020) Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasional, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bintang Bersatu Apparel Batam secara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang berasal dari sumber-sumber primer yang telah dikumpulkan melalui kuisioner. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Simple Random Sampling. Metode analisis data yang digunakan adalah instrumen pengujian yang dilakukan melalui pengujian validitas dan reliabilitas, sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan analisis kuantitatif menggunakan teknik analisis regresi Linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel komitmen organisasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil pengujian secara simultan variabel komitmen organisasional, budaya organisasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bintang Bersatu Apparel. Persamaan penelitian tersebut ada pada variable bebas lingkungan kerja dan variable terikat kepuasan karyawan, Teknik

analisis linier berganda, dan perbedaannya terdapat pada lokasi penelitian, tahun penelitian dan populasi yang digunakan.

- 5) Imam & Rismawati (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan LPI AL HAROMAIN. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan karyawan LPI Al HAROMAIN. Teknik pengambilan sampel diperoleh dengan menggunakan Teknik sampling jenuh atau teknik total sampling dengan mengambil seluruh populasi sebanyak 71 responden. Melalui penyebaran kuesioner. Teknik analisis yang digunakan penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terdapat pada variable bebas lingkungan kerja dan variable terikat kepuasan kerja karyawan sama-sama menggunakan Teknik analisis yang digunakan. Perbedaannya ada pada variable bebas yaitu motivasi dan disiplin kerja, populasi, tahun, dan tempat penelitian.