

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam aktivitas perusahaan, karena bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik. Karyawan adalah orang-orang yang bekerja pada suatu perusahaan atau pada instansi pemerintah atau badan usaha dan memperoleh upah atas jasanya tersebut. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi karena SDM adalah kunci yang menentukan perkembangan perusahaan (Maryani, dkk. 2019). Tanpa adanya sumber daya manusia pastinya suatu organisasi tidak mungkin bisa berjalan dengan lancar sehingga tujuan organisasi tidak akan tercapai sesuai dengan yang direncanakan. Sumber daya manusia (SDM) mempunyai kendali yang dapat menentukan keberlangsungan suatu perusahaan. Dengan demikian, langkah serta tindakan dalam pengambilan keputusan yang akan diambil mendorong pengembangan sumber daya manusia yang lebih produktif, kreatif dan siap dalam menghadapi persaingan dunia usaha, mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan tujuan perusahaan (Ramdani & Hasanah, 2023). Oleh karena itu, agar perusahaan dapat berkembang secara optimal, maka pemeliharaan hubungan yang selaras dan secara berkelanjutan dengan para karyawan menjadi hal yang sangat penting (Enriko dan Arianto, 2022)

Dalam suatu sistem operasional perusahaan, potensi sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. perusahaan dan imbalan yang diberikan atas pekerjaannya. Sehingga kepuasan kerja yang rendah dapat meningkat karna adanya imbalan yang pantas.

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada CV Harta Nusaindo Tunggal Denpasar. CV Harta Nusaindo Tunggal merupakan perusahaan yang bergerak di bidang usaha dagang atau perusahaan yang menyediakan alat alat seperti mesin pompa, mesin penggerak, mesin potong rumput, spearpat mesin, gerinda dan bor.

Pentingnya peran karyawan di dalam suatu perusahaan atau organisasi, maka penting pula suatu perusahaan atau organisasi untuk memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. kepuasan kerja karyawan merupakan penentu utama tingkat kesejahteraan dan kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini mencakup tingkat kepuasan yang dimiliki pekerja terhadap tempat kerjanya, hubungan mereka dengan sesama karyawan, dan keselarasan antara tujuan pribadi dan tugas yang ada. Kepuasan kerja merupakan reaksi yang efektif atau afektif terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang. Kumpulan sentimen di kalangan pekerja mengenai kenikmatan pekerjaan mereka. perspektif luas mengenai pekerjaan seseorang yang menunjukkan kesenjangan antara kompensasi yang diperoleh dan apa yang menurutnya seharusnya dibayar (Firdaus *et al.*, 2023).

Menurut Sinambela (2020: 218) kompensasi adalah imbalan jasa atau balas rasa sayang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga

kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Rivai dan sagala (2019) mendefinisikan kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka padaperusahaan. Kompensasi finansial diberikan kepada karyawan atas hasil kerjanya dan biasanya diberikan dalam bentuk uang (gaji), bonus, komisi, pembagian laba, dan kompensasi yang ditangguhkan, jaminan sosial seperti penyediaan rumah tinggal (dengan cara diangsur), tunjangan lembur, tunjangan kesehatan dan lainnya (Syaiful, 2020). Menurut Hasibuan (2019:117). kompensasi diberikan dengan tujuan yaitu menciptakan jalinan kerjasama, menghasilkan rasa puas, dan melakukan pengadaan yang efektif, memotivasi, menjaga stabilitas konsistensi karyawan; disiplin, pengaruh perserikatan buruh; dan pemerintahan. Semua peranan karyawan dalam meningkatkan fungsi manajemen menjadi kewajiban pimpinan untuk mendorong dan memotivasi setiap bawahannya agar berprestasi.

Namun berdasarkan fenomena karyawan yang mendapatkan kompensasi kerja merupakan salah satu aspek yang paling dalam hubungan antara perusahaan dan karyawan. Kompensasi tidak hanya memiliki dampak pada kinerja individu, tetapi juga pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk merancang sistem kompensasi yang adil, kompetitif, dan sesuai dengan kebutuhan karyawan serta tujuan organisasi.

Tabel 1.1
Absensi Karyawan Pada CV Harto Nusaindo Tunggal Denpasar 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Seharusnya	Jumlah Karyawan Yang Tidak Hadir	Jumlah Hari Kerja Sebenarnya	Tingkat Absensi
1	2	3	$4 = 2 \times 3$	5	$6 = 4 - 5$	$7 = 5/4 \times 100\%$
Januari	34	26	884	37	847	3,74%
Februari	34	24	816	38	778	4,17%
Maret	34	26	884	49	835	4,96%
April	34	26	884	42	842	4,25%
Mei	34	26	884	40	844	4,05%
Juni	34	24	816	48	768	5,26%
Juli	34	26	884	39	845	3,95%
Agustus	34	27	918	38	880	3,70%
September	34	26	884	41	843	4,15%
Oktober	34	26	884	45	839	4,55%
November	34	26	884	39	845	3,95%
Desember	34	27	918	40	844	3,90%
Jumlah						50,63%
Rata – Rata						4,22%

Sumber: CV Harta Nusaindo Tunggal Denpasar, 2024

Berdasarkan data absensi karyawan di atas terlihat bagaimana ketidakdisiplinan karyawan terhadap absensi perusahaan apabila absensi 0 sampai 3 persen dianggap baik, di atas 3 persen sampai 10 persen dianggap tinggi, di atas 10 persen dianggap tidak wajar. Hasil data di atas menunjukkan tingkat kehadiran yakni diatas 4,22 persen yang mengartikan motivasi kerja karyawan masih tergolong tinggi. Absensi yang tergolong tinggi ini menunjukkan bahwa adanya kepuasan kerja karyawan yang ditunjukkan dengan meningkatnya angka absensi akibat adanya kompensasi yang di berikan kepada karyawan yang memperngaruhi hasil dalam bekerja lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaan sehari-hari.

Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Menurut Siagian dalam Jurnal Liawati dan Widowati (2021) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaan sehari-hari. Menurut Paendong, dkk. (2019) mengemukakan bahwa selain mampu menunjang dan mendukung pelaksanaan tugas dan pekerjaan karyawan secara produktif, lingkungan kerja yang baik juga mampu untuk memberikan keamanan dan kenyamanan bagi karyawan yang pada akhirnya akan menimbulkan perasaan puas di dalam diri mereka.

Dengan demikian, lingkungan kerja dapat secara positif mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebagaimana yang telah dibuktikan signifikan. Kepuasan kerja karyawan ditunjukkan dengan terpenuhi atau tidaknya keinginan mereka terhadap pekerjaan yang dijalani dengan lingkungan kerja yang mendukung. Karyawan yang merasakan kepuasan akan terinspirasi untuk melibatkan diri secara efektif dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini dapat menguntungkan pihak perusahaan maupun karyawan. Lingkungan kerja merupakan segala hal mencakup tentang tempat bekerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebagaimana yang telah dibuktikan signifikan. Dengan kata lain, Paendong, dkk. (2019) menyimpulkan bahwa selain mampu menunjang dan mendukung pelaksanaan tugas dan pekerjaan karyawan secara produktif, lingkungan kerja yang baik juga mampu untuk memberikan keamanan dan kenyamanan bagi karyawan yang pada akhirnya akan menimbulkan perasaan puas di dalam diri mereka.

Lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan menciptakan rasa senang yang dirasakan oleh karyawan, sehingga waktu kerja akan dipergunakan dengan

baik. Sebaliknya jika lingkungan karyawan tidak baik maka karyawan tidak merasakan kenyamanan dalam bekerja sehingga kepuasan kerja pun tidak akan tercapai. Lingkungan kerja berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan. Karyawan yang merasakan kepuasan akan lebih loyal terhadap organisasi, sehingga para karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Kepuasan kerja tercipta akibat dari adanya situasi kerja yang baik dan nyaman di dalam suatu perusahaan.

Lingkungan kerja diyakini dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Yuliantini dan Santoso (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasettiawan dan Triyani (2019), Saputra (2022), namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2021) yang menyatakan lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja, karena orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya. Karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja akan membantu hasil kinerja dari karyawan tersebut (Rozalia dalam Setiantari, dkk, 2022)

Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja. Menurut Adha et al (2019) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerja sama dan bekerja efektif dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Endra (2022)

motivasi kerja adalah sebuah proses yang mengarahkan seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu untuk memuaskan tuntutan yang sangat individual akan kelangsungan hidup, keamanan, prestasi, kekuatan dan juga kemajuan.

Setiap orang dalam melakukan suatu tindakan tertentu pasti didorong oleh adanya motif tertentu. Motivasi memegang peranan penting dalam pelaksanaan kerja karyawan. Motivasi menjadi pendorong seseorang melakukan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itu, tidak heran jika karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi. Untuk itu motivasi perlu dibangkitkan agar dapat menghasilkan kinerja yang baik (Didin Hikmah Perkasa, 2019). Paendong, dkk. (2019) menjelaskan bahwa motivasi tepat yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya akan mendorong karyawan untuk menyenangi pekerjaannya, sehingga mampu membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dijalannya.

Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi kerja. Kompensasi adalah faktor yang penting bagi perusahaan dimana seorang pegawai yang sudah menyelesaikan pekerjaannya dengan bagus serta adanya peningkatan kapasitas dalam pekerjaannya maka akan diberikan upah yang sesuai (Lestari & Rachmasari, 2021). Kompensasi juga menjadi upaya perusahaan dalam mempertahankan sumber daya manusia yang dimilikinya dengan menyakini bahwa karyawan berkualitas merupakan aset berharga dalam menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sehingga perusahaan seharusnya memberikan kompensasi yang layak dan adil upaya membentuk rasa puas dan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan benar tanpa adanya paksaan. Kompensasi adalah semua penghargaan yang berikan kepada karyawan

oleh perusahaan, baik secara finansial langsung atau tidak langsung, dalam bentuk penghargaan atas kerja keras karyawan yang telah diberikan terhadap perusahaan (Hermingsih & Purwanti, 2020). Menurut (Pandari, 2021), antara lain penawaran dan permintaan karyawan, organisasi buruh, kemampuan untuk membayar, produktivitas, biaya hidup. Adapun indikator kompensasi menurut Afandi dalam Olohota Laia, Paskalis Dakhi, (2021) yaitu gaji dan upah, insetif, tunjangan, fasilitas. Menurut Rivai dan Sagala dalam (Prawira, 2020), antara lain upah dan gaji, loyalitas, keadilan, penghargaan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- 1) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Harta Nusaindo Tunggal Denpasar?
- 2) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Harta Nusaindo Tunggal Denpasar?
- 3) Bagaimana pengaruh kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Harta Nusaindo Tunggal Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Harta Nusaindo Tunggal Denpasar.

- 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Harta Nusaindo Tunggal Denpasar.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Harta Nusaindo Tunggal Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan praktis dengan paparan sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan dan kemampuan meneliti terkait dengan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kepuasan kerja karyawan pada perusahaan serta diharapkan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari dibangku perkuliahan

1.4.2 Manfaat Praktis

Adapun manfaat penelitian secara praktis yaitu:

1.4.2.1 Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompensasi kerja terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan pada CV Harta Nusaindo Tunggal Denpasar.

1.4.2.2 Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pihak manajemen CV Harta Nusaindo Tunggal Denpasar dalam meningkatkan

kepuasan kerja karyawanya.

1.4.2.3 Bagi Universitas Mahasaraswati Denpasar.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan bacaan bagi mahasiswa untuk penelitian selanjutnya. Secara teoritis dapat dijadikan tambahan atau sumber referensi bacaan di perpustakaan



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Theory of Planned Behavior*

Theory of Planned Behavior adalah hasil modifikasi dan pengembangan dari teori sebelumnya yaitu *theory of reasoned action* (teori tindakan beralasan) pada tahun 1991 oleh Ajzen. Menurut analisis Ajzen, *theory of reasoned action* (TRA) ini hanya dapat digunakan untuk suatu perilaku yang sepenuhnya itu dia berada dibawah kendali individu tersebut dan tidak akan sesuai apabila digunakan untuk menjelaskan perilaku yang tidak berada dibawah kendali individu dikarenakan terdapat faktor yang memungkinkan bisa mendukung atau menghambat untuk mewujudkan niat individu agar berperilaku. Oleh karenanya Ajzen dalam *Theory of planned behavior* (TPB) menambahkan satu faktor yaitu *perceived behavior control* (kontrol perilaku yang dirasakan).

Menurut Lia Sandra (2020) *Theory Of Planned Behavior* yang merupakan pengembangan dari *Theory of Reasoned Action* dinyatakan bahwa intensi bisa diprediksi dari tiga elemen pembentuk, yaitu sikap, norma subyektif dan control perilaku yang dirasakan. Control perilaku yang dipersepsikan adalah elemen terakhir yang ditemukan sebagai timbulnya intensi dan telah terbukti dapat meningkatkan kemampuan prediksi dari *Theory of Reasoned Action* (TRA). Hal ini disebabkan karena selain sikap dan norma subyektif, perilaku individu juga dipicu oleh non-volitional control, yaitu perasaan individu tentang ada atau tidak adanya sumber daya dan kesempatan yang mendukung.

Kemudian dijelaskan lebih lanjut oleh Wikamorys dan Rochmach (2020) yang menyatakan bahwa dalam *Theory of planned behavior* dijelaskan bahwa perilaku individu akan muncul karena adanya niat untuk berperilaku. Niat seseorang untuk berperilaku dapat diprediksi dengan tiga hal yaitu *attitude toward the behavior* (sikap terhadap perilaku) yang merupakan keseluruhan dari evaluasi seseorang mengenai positif atau negatifnya untuk menampilkan suatu perilaku tertentu, kemudian ada *subjective norm* (norma subjektif) yang merupakan suatu kepercayaan seseorang mengenai tuntutan dari orang lain yang dianggap penting untuknya dan bersedia untuk menampilkan suatu perilaku tertentu sesuai dengan tuntutan, dan yang terakhir yaitu *perceived behavioral control* (persepsi pengendalian diri) yang merupakan persepsi seseorang tentang kemampuan untuk menampilkan suatu perilaku tertentu.

Faktor Keyakinan (*Belief*) merupakan dasar penggerak dalam berperilaku. Faktor ini berpengaruh pada sikap (*behavior belief*) yaitu keyakinan bahwa akan berhasil atau tidaknya dalam suatu tindakan. Kemudian terhadap norma subjektif (*normative belief*) yaitu keyakinan bahwa suatu tindakan tersebut didukung atau tidak didukung oleh orang tertentu maupun masyarakat dan terhadap persepsi atas kontrol perilaku (*control belief*) yaitu keyakinan bahwa suatu individu mampu melakukan tindakan karena didukung oleh sumberdaya internal dan eksternal. Dalam *Theory of Planned Behaviour* (TPB) dijelaskan bahwa sikap terhadap perilaku, norma subjektif dan persepsi pengendalian diri akan memunculkan sebuah niat untuk melakukan perilaku. *Actual Behavioral Control* (Kontrol perilaku nyata) akan terjadi apabila seseorang ingin melakukan niat yang dimiliki.

2.1.2 Lingkungan kerja

1) Pengertian lingkungan kerja

Menurut Pangaial *et al.* (2022) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

Sihalohol & Siregar (2019) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan kerja merupakan salah satu tempat yang paling sering dilakukan oleh karyawan dalam melakukan kegiatan aktivitasnya sehari-hari. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan rasa nyaman kepada karyawan sehingga dapat mempengaruhi meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat juga mempengaruhi sikap emosi karyawan. Jika karyawan merasa nyaman akan kompensasi kerja dimana karyawan tersebut bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya dan produktivitas.

Berdasarkan pendapat ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang bersifat fisik maupun non fisik yang berpengaruh terhadap dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja adalah faktor penting yang harus di perhatikan oleh perusahaan, jika lingkungan kerja memberikan rasa nyaman

maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja.

2) Faktor lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah satu diantara beberapa faktor yang bisa meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja didefinisikan sebagai segala sesuatu yang ada disekitar karyawan, baik berwujud fisik dan non fisik, langsung dan tidak langsung, yang mampu mempengaruhi karyawan serta pekerjaannya (Budiasa, 2021)

3) Indikator lingkungan kerja

Beberapa indikator yang diuraikan Sedarmayanti, (2019) pada lingkungan fisik diantaranya adalah, penerangan/cahaya di tempat kerja, temperatur/suhu udara di tempat kerja, kelembaban di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, getaran mekanis di tempat kerja, balu tidak sedap ditempat kerja, tata warna di tempat kerja, dekorasi di tempat kerja, musik di tempat kerja, keamanan di tempat kerja. Menurut Youyong Rahsel (2024) indikator lingkungan kerja fisik yaitu :

1) Pencahayaan.

Penerangan sangat diperlukan bagi kesehatan, keselamatan dan kegunaan pekerja, apabila kondisi lingkungan kerja tidak diperhatikan oleh organisasi/perusahaan maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan tersebut. Dalam pekerjaan yang memerlukan ketelitian, pencahayaan yang baik sangat diperlukan. Tanpa penerangan akan terjadi kerusakan pada mata dan jika terlalu terang lama kelamaan mata juga akan rusak.

2) Kebisingan

Dalam kaitannya dengan ketenangan kerja, kebisingan merupakan suatu bunyi yang tidak dikehendaki oleh pekerja, karena sifatnya yang mengganggu ketenangan dan konsentrasi kerja.

3) Suhu udara.

Suhu udara di ruang kerja perlu diatur sedemikian rupa. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan, begitu pula sebaliknya suhu udara yang terlalu dingin akan menimbulkan suasana di ruang kerja menjadi kurang nyaman.

4) Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak pegawai juga harus mendapat perhatian terutama ruangan yang digunakan untuk melakukan aktivitas kerja. Besar kecilnya ruang kerja akan mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai.

5) Mewarnai.

Pemilihan warna ruangan pada perusahaan juga mempengaruhi kondisi kerja karyawan. Saat ini banyak perusahaan yang cenderung menggunakan warna-warna cerah untuk dinding ruang kerja perusahaannya. Warna yang digunakan untuk ruang kerja erat kaitannya dengan pencahayaan yang menggunakan dinding atau atap sebagai diffuser.

6) Keamanan.

Keamanan sangat erat kaitannya dengan meningkatnya semangat dan semangat karyawan, tanpa adanya keamanan kerja bagi karyawan tentunya akan mempengaruhi produktivitas perusahaan .

2.1.3 Motivasi Kerja

1) Pengertian Motivasi Kerja

Hafidzi dkk (2019 : 52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Menurut Hasibuan (2020:111) mengemukakan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Adapun indikator motivasi menurut Suardika, dkk., (2023) adalah sebagai berikut:

- a) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan Ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, pensiunan, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan lainnya.
- b) Kebutuhan sosial Ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dengan kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- c) Kebutuhan fisik Ditunjukkan dengan diberikan gaji yang layak untuk pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transport dan fasilitas perumahan dan lain sebagainya.
- d) Kebutuhan penghargaan Ditunjukkan dengan kemampuan dan

penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai karyawan lain.

Berdasarkan pendapat ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu hal yang dapat mendorong gairah seseorang yang timbul dari diri sendiri maupun orang lain untuk melakukan suatu pekerjaan semaksimal mungkin sehingga menciptakan hasil yang optimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya

2) Faktor Faktor Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2019:116), motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beragam faktor, dan faktor tersebut dapat dibedakan menjadi faktor intern dan ekstern yang akan dijabarkan sebagai berikut.

A) Faktor Internal

Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi kerja pada karyawan di antaranya adalah sebagai berikut.

1) Keinginan untuk dapat hidup,

Untuk dapat bertahan hidup maka seseorang harus bekerja. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi, pekerjaan yang tetap, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

2) Keinginan untuk dapat memiliki,

Keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang mau bekerja.

3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan,

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui,

dihormati oleh orang lain.

- 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan,
Seperti adanya penghargaan terhadap prestasi, hubungan kerja yang harmonis, pimpinan yang bijaksana, perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
- 5) Keinginan untuk berkuasa,
Keinginan untuk berkuasa atau memiliki kekuatan akan mendorong seseorang untuk bekerja.

B) Faktor Eksternal

Sementara itu faktor-faktor eksternal yang dapat memengaruhi motivasi kerja di antaranya yaitu sebagai berikut.

- 1) Kondisi kompensasi kerja,
Keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
- 2) Kompensasi yang memadai,
Motivasi yang paling penting bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.
- 3) Supervisi yang baik,
Memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar bekerja dengan baik tanpa melakukan kesalahan.
- 4) Jaminan pekerjaan,
Atau tepatnya adanya jaminan pekerjaan berupa jaminan karier untuk masa depan seperti promosi jabatan, pesangon, dll.
- 5) Status dan tanggung jawab,
Terutama seseorang yang telah bekerja lama pada posisi yang stagnan

akan menjadi lebih termotivasi ketika dipercayakan status dan tanggung jawab yang lebih, tentunya diiringi oleh hak yang lebih pula.

6) Peraturan yang fleksibel,

saat peraturan jelas dan tegas namun tetap fleksibel, maka seseorang akan mematuhi dengan lebih mudah sehingga mampu memastikan pekerjaannya berjalan dengan baik dan memicu motivasi untuk terus melakukannya.

3) Indikator Motivasi Kerja

Indikator Motivasi Kerja Hafidzi dkk (2019 : 53) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja, adapun beberapa Indikator motivasi kerja yaitu:

- 1) Kebutuhan Fisik, kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.
- 2) Kebutuhan rasa aman, kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diataranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti : takut, cemas, bahaya.
- 3) Kebutuhan sosial, kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan kebutuhan akan penghargaan atas apa yang

telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.

- 5) Kebutuhan dorongan mencapai tujuan, kebutuhan akan dorongan untuk mencapaisesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

2.1.4 Kompensasi Kerja

1) Pengertian Kompensasi Kerja

Menurut Hasibuan, (2019), Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Menurut Hasibuan, (2019), Kompensasi memiliki tujuan sebagai ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Menurut Dwianto dan Purnamasari (2019), Mengemukakan bahwa Kompensasi adalah Imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah di tetapkan. Maka dari itu, biasanya jika karyawan menerima kompensasi yang tidak sesuai atau lebih rendah akan dapat berpengaruh dengan kepuasan kerja karyawan tersebut.

Berdasarkan penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah kompensasi sebagai kunci mengelola sumber daya manusia secara efektif yang sesuai dengan kebutuhan bisnis dan kebutuhan karyawan. Karyawan bekerja dengan baik dan mengharapkan adanya imbalan kompensasi dari perusahaan.

2) Faktor Kompensasi Kerja

Menurut Hasibuan (2020:127) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu :

1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja.

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

2) Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan.

Dalam hal ini apabila jika perusahaan atau suatu organisasi tersebut mampu dan bersedia memberikan kompensasi dengan baik maka tingkat kompensasi semakin besar, begitupun sebaliknya apabila perusahaan atau suatu organisasi tersebut hanya mampu memberikan kompensasi rendah maka tingkat kompensasi pun rendah.

3) Produktivitas

Kerja Pegawai atau Karyawan. Dalam hal ini jika produktivitas kerja yang dilakukan pegawai atau karyawan tersebut baik, maka tingkat kompensasi yang akan didapatkan akan semakin besar, begitupun sebaliknya jika produktivitas yang dilakukan pegawai atau karyawan buruk, maka kompensasi yang akan didapatkan pun rendah.

4) Biaya Hidup

Dalam hal ini biaya hidup dapat menentukan tinggi rendahnya tingkat kompensasi. Yang dimana jika biaya hidup di daerah tersebut tinggi maka tingkat pendapatan kompensasi juga akan tinggi begitupun dengan sebaliknya.

5) Kondisi Perekonomian Nasional

Dalam hal ini tinggi atau rendahnya tingkat pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan kepada pegawai juga dapat disebabkan oleh kondisi perekonomian saat itu. Jika perekonomian sedang tinggi maka kompensasi yang akan diberikan pun akan tinggi, sebaliknya jika perekonomian sedang merosot maka kompensasi yang akan diberikan pun akan rendah.

3) Indikator Kompensasi Kerja

Menurut Adnyani, dkk. (2019) terdapat beberapa indikator yang mengukur kompensasi, diantaranya sebagai berikut:

1) Upah dan gaji

Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam sedangkan gaji berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan atau tahunan.

2) Insentif

Merupakan tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan.

3) Tunjangan, adalah berupa asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, atau liburan yang ditanggung perusahaan dan tunjangan lainnya.

4) Fasilitas

Berhubungan dengan kenikmatan yang diterima karyawan seperti akses ke mobil perusahaan saat bekerja diluar kantor.

2.1.5 Kepuasan Kerja

1) Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins, Luthans (2019) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting. Kepuasan kerja itu dianggap sebagai hasil dari pengalaman karyawan dalam hubungannya dengan nilai sendiri seperti apa yang dikehendaki dan diharapkan dari pekerjaannya. Pandangan tersebut dapat disederhanakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap dari individu dan merupakan umpan balik terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat menentukan sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Robbins dan Judge (2020:99) berpendapat bahwa “Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut”.

2) Faktor Kepuasan Kerja

Menurut (Ramdhan & Pasaribu, 2022) kepuasan kerja memiliki beberapa elemen dan faktor yang mempengaruhinya, yaitu:

- 1) Kompensasi serta Kondisi kerja.
- 2) Keseimbangan kehidupan kerja.
- 3) Dihormati dan Diakui.
- 4) Keamanan kerja.
- 5) Tantangan.
- 6) Pertumbuhan karier.

Jika perusahaan lebih memperhatikan faktor-faktor kepuasan kerja yang ada, perusahaan akan memiliki tenaga kerja dengan kepuasan kerja yang tinggi,

dimana dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya.

3) Indikator Kepuasan Kerja

Berdasarkan pendapat Keith Davis yang dalam Sudaryo, Agus & Nunung (2019) terdapat 4 (empat) indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasankerja, maka dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Perputaran (*turnover*), apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tinggi, maka turnover akan rendah. Sedangkan para karyawan yang kurang puas biasanya turnover-nya akan tinggi.
- 2) Tingkat ketidakhadiran (*absence*) kerja, karyawan yang kurang puas cenderung tingkat kehadirannya (*absence*) tinggi. Mereka tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.
- 3) Umur, adanya kecenderungan karyawan yang tua lebih merasa puas dari pada karyawan yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa karyawan yang lebih tua lebih berpengalaman untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan karyawan usia muda biasanya mempunyai harapan ideal tentang dunia kerja, sehingga apabila antara harapannya dengan realitas kerja terdapat kesenjangan atau tidak keseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.
- 4) Tingkat pekerjaan, pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik, dan aktif dalam mengemukakan ide-ide, serta kreatif dalam bekerja.

2.1.6 Hasil Penelitian Terdahulu

2.1.6.1 Pengaruh Kompensasi kerja Terhadap Kepuasan Kerja

- 1) Yuliantini dan Santoso (2020), meneliti tentang “Pengaruh Kompensasi kerja, Motivasi Kerja, Dan Motivasi kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Travelmart Jakarta Pusat”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi kerja, motivasi kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Travelmart Jakarta Pusat. Objek penelitian ini yaitu kepuasan kerja karyawan serta kompensasi kerja, motivasi kerja dan motivasi kerja pada PT Travelmart Jakarta Pusat. Jumlah populasi yang digunakan yaitu 70 orang karyawan, penentuan sampel menggunakan sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan metode analisis statistik deskriptif kuantitatif dan statistic inferensial dengan *component* atau *variance-based Structural Equation Modeling* (SEM) dan mengolahnya dengan Smart-PLS versi 3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi kerja, motivasi kerja, dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini tepatnya pada variabel kompensasi kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini tepatnya pada waktu dan tempat penelitian.
- 2) Nurmaya Putri dan Gilang (2020), meneliti tentang “Pengaruh Kompensasi kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Puskesmas Bojongsoang Kabupaten Bandung”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Objek penelitian ini yaitu kepuasan kerja karyawan serta kompensasi kerja Puskesmas Bojongsoang Kabupaten

Bandung. Jumlah sampel yang digunakan yaitu 32 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja. Persamaan pada penelitian ini tepatnya pada variabel kompensasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini tepatnya pada waktu dan tempat penelitian.

- 3) Prassetiawan dan Triyani (2019), meneliti tentang “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Kompensasi kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada CV Enggal Jaya Semarang)”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Enggal Jaya Semarang. Objek penelitian ini yaitu kepuasan kerja karyawan serta motivasi kerja, kompensasi dan kompensasi kerja pada PT Travelmart Jakarta Pusat. Jumlah populasi yang digunakan yaitu 60 orang karyawan, penentuan sampel menggunakan sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, kompensasi dan kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini tepatnya pada variabel motivasi kerja, kompensasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini tepatnya pada waktu dan tempat penelitian.
- 4) Saputra (2022), meneliti tentang “Pengaruh Kompensasi, Kompensasi kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kompensasi kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Subjek penelitian ini adalah karyawan pada

Precast & Concrete di Banten. Objek penelitian ini yaitu kepuasan kerja karyawan serta kompensasi kerja, kompensasi kerja dan beban kerja pada Precast & Concrete di Banten. Jumlah sampel yang digunakan yaitu 46 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik analisa data menggunakan metode *Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS)*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Persamaan pada penelitian ini tepatnya pada variabel kompensasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini tepatnya pada waktu dan tempat penelitian.

- 5) Wibowo (2021), meneliti tentang “Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Roy Sentoso Collection Yogyakarta”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, kompensasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Objek penelitian ini yaitu kepuasan kerja karyawan serta pelatihan kerja, kompensasi kerja dan kompensasi pada Roy Sentoso Collection Yogyakarta. Jumlah populasi yang digunakan yaitu 50 orang karyawan, penentuan sampel menggunakan sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan analisis data SPSS 23 yang terdiri dari uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa pelatihan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja, sedangkan kompensasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Persamaan pada penelitian ini tepatnya

pada variabel kompensasi kerja dan kepuasan kerja. Perbedaan pada penelitian ini tepatnya pada waktu dan tempat penelitian.

2.1.6.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

- 1) Adriyani dan Dewi (2020), meneliti tentang “Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi, motivasi kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Subjek penelitian ini adalah karyawan pada Hotel Keraton Jimbaran Beach Resort Bali. Objek penelitian ini yaitu kepuasan kerja karyawan serta iklim organisasi, motivasi kerja dan stress kerja pada Hotel Keraton Jimbaran Beach Resort Bali. Jumlah sampel yang digunakan yaitu 86 orang karyawan, penentuan sampel menggunakan *simple random sampling*. Penelitian ini menggunakan teknik analisis linier berganda. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa iklim organisasi, motivasi kerja, dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini tepatnya pada variabel motivasi kerja, Kompensasi dan kepuasan kerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini tepatnya pada waktu dan tempat penelitian.
- 2) Pangesti dan Winarningsih (2019), meneliti tentang “Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir, Kompensasi Terhadap kepuasan Kerja Karyawan PT SA”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, pengembangan karir, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Subjek penelitian ini adalah karyawan PT Suryanusa Abadi Gempol. Objek penelitian ini yaitu kepuasan kerja karyawan serta motivasi kerja, pengembangan karir, kompensasi pada PT Suryanusa Abadi Gempol. Jumlah populasi yang

digunakan yaitu 100 orang karyawan, sampel yang digunakan sebanyak 80 orang karyawan penentuan sampel menggunakan simple random sampling. Penelitian ini menggunakan metode analisis uji regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja, pengembangan karir, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Persamaan pada penelitian ini tepatnya pada variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja. Perbedaan pada penelitian ini tepatnya pada waktu dan tempat penelitian.

- 3) Adrian dan Arianto (2022), meneliti tentang “Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Hypermart Bengkulu”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, iklim organisasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Hypermart Bengkulu. Objek penelitian ini yaitu kepuasan kerja karyawan serta motivasi kerja, iklim organisasi, dan kepemimpinan pada PT Hypermart Bengkulu. Jumlah sampel yang digunakan yaitu 78 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, iklim organisasi, dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini tepatnya pada variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini tepatnya pada waktu dan tempat penelitian.
- 4) Lawren dan Ekawati (2023), meneliti tentang “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Kompensasi kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Tsa Di Bogor”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Objek pada penelitian ini yaitu kepuasan kerja serta motivasi kerja, kompensasi dan kompensasi kerja pada karyawan Pt Tsa Di Bogor. Jumlah sampel yang digunakan adalah 50 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan analisis data SEM-PLS. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, kompensasi dan kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini tepatnya pada variabel motivasi kerja, kompensasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini tepatnya pada waktu dan tempat penelitian.

- 5) Heni, dkk. (2022), meneliti tentang “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Kantor Desa Watudiran Kecamatan Waigete Kabupaten Sikka”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Objek pada penelitian ini yaitu kepuasan kerja serta motivasi kerja dan kompensasi kerja pada karyawan Kantor Desa Watudiran Kecamatan Waigete Kabupaten Sikka. Jumlah sampel yang digunakan adalah 23 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini tepatnya pada variabel motivasi kerja, kompensasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini tepatnya pada waktu dan tempat penelitian.

2.1.6.3 Pengaruh Kompensasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

- 1) Dwika Mayasari (2021) Penelitian ini berjudul "Pengaruh Kompensasi

Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Lyly Bakery Kabupaten Lamongan)". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Lyly Bakery. Kompensasi dipahami sebagai penghargaan yang diberikan oleh perusahaan untuk jasa karyawan, sementara kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan kausalitas dan melibatkan 67 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dengan nilai korelasi yang menunjukkan hubungan kuat antara keduanya. Variabel kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 53,5%.

- 2) Emily dan Kadang (2020) Penelitian ini mengkaji pengaruh kompensasi dan kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Temara Mas Sakti di Jakarta. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja. Data dikumpulkan melalui kuisioner dari 50 karyawan dan dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik kompensasi maupun kompensasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Ini menegaskan bahwa kompensasi kerja yang baik, selain kompensasi yang memadai, dapat meningkatkan kepuasan kerja.
- 3) Dina Risanti Pasaribu (2021) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Jasa Marga Tbk. Cabang Belmera. Penelitian ini menggunakan metode

kuantitatif dengan regresi linear berganda, dan sampel yang diambil berjumlah 52 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, dan motivasi kerja juga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Secara simultan, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan hasil yang menunjukkan nilai F hitung lebih besar dari F tabel.

- 4) Herispon dan Nindi Safitri Firdaus (2021) Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Dharma Guna Wibawa di Tapung Kabupaten Kampar. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan analisis regresi linear. Sampel penelitian terdiri dari seluruh 35 karyawan di perusahaan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan pengaruh sebesar 33,7%. Penelitian ini menyimpulkan bahwa perusahaan perlu memberikan perhatian lebih pada kompensasi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya akan mendukung kinerja perusahaan.
- 5) Putri dan Widiastini (2020) Penelitian ini berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kepuasan kerja karyawan pada CV. Prabu Tirta Gunung Jembrana". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Prabu Tirta Gunung Jembrana. Menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan kausal, hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain

itu, kompensasi juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi faktor penting yang menghubungkan kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan.

