

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Kepuasan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja ialah hasil kesimpulan yang ditarik dari perbandingan apa yang disukai karyawan tentang pekerjaan dan apa yang mereka harapkan, impikan dan dilihat sebagai tepat atau benar menurut (Baribin & Cici Bela Saputri, 2020). Menurut (Irviani, 2017) kepuasan kerja ialah kondisi emosional yang canggung ataupun tidak nyaman dimana karyawan melihat pekerjaan mereka.

Kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari perbandingan antara apa yang diharapkan, dibayangkan, dan kondisi emosional yang canggung ataupun mengganggu dimana karyawan melihat pekerjaan mereka.

2.1.1.2 Pengaruh Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja terdapat pengaruh berikut (Fitri et al., 2019) :

a. Terhadap produktifitas

Nilai kinerja suatu produk hanya jika karyawan mengevaluasi hasil, yang konsisten dengan kinerja, jujur dan adil, dan konsisten dengan kinerja.

b. Ketidakhadiran

Ketidakhadiran bersifat sukarela dan tidak memuaskan.

c. Keluarnya pekerja

Pemberhentian atau pemecatan karyawan memiliki konsekuensi keuangan yang signifikan, mungkin karena kepuasan kerja.

d. Respon terhadap ketidakpuasan kerja

- Keluar (*Exit*), keluar dari pekerjaan sebelumnya dan melamar pekerjaan baru.
- Menyuarakan (*Voice*), buat saran, lakukan perbaikan, dan diskusikan permasalahan dengan manajer guna memperbaiki keadaan.
- Mengabaikan (*Neglect*), perilaku yang memperburuk situasi, seperti lebih sedikit pekerjaan atau lebih banyak kesalahan.
- Kesetiaan (*loyalty*), pandangan positif tentang kondisi yang lebih baik melindungi perusahaan dari kritik eksternal.

2.1.1.3 Faktor -Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja (Fitri et al., 2019) :

a. Upah yang cukup

Gaji yang memadai adalah apa yang diinginkan semua karyawan untuk memenuhi kebutuhan mereka.

b. Perlakuan yang adil

c. Untuk mencapai pemahaman yang sama antara manajer dan karyawan tentang arti keadilan yang sebenarnya, semua karyawan ingin jujur, tidak hanya dalam bisnis tetapi juga dalam keadaan lain.

d. Perasaan diakui

Semua karyawan ingin merasa seperti dihormati dan diakui.

e. Penghargaan hasil kerja

Karyawan ingin pemimpin memantau kinerja karyawannya dan memberikan penghargaan agar mereka menikmati pekerjaannya dan selalu bekerja keras.

f. Penyalur perasaan

Emosi karyawan dapat melebihi antusiasme mereka, itu dapat diatasi melalui komunikasi timbal balik.

2.1.1.4 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja menurut (Fitri et al., 2019) adalah sebagai berikut:

a. Pekerjaan

Kegiatan yang dilakukan guna mencapai tujuan perusahaan.

b. Upah

Apakah ini bayaran yang tepat yang diterima seseorang untuk memenuhi kebutuhan yang dirasakan.

c. Promosi

Kesempatan bagi seseorang untuk sukses melalui promosi. Ini menjelaskan pertanyaan apakah ada peluang karir dalam pekerjaan itu.

d. Pengawas

Seseorang yang akan selalu memberi arahan atau tugas untuk menyelesaikan pekerjaan.

e. Rekan kerja Selalu ada kontak dengan seseorang di tempat kerja. Staf dikatakan sangat menyenangkan atau tidak puas.

2.1.1.5 Karakteristik Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, yakni (Fitri et al., 2019):

1. Imbalan yang diterima

Sebagian besar orang lebih suka melihat gaji sebagai pertimbangan untuk kegiatan semacam itu. Jika sebuah perusahaan membayar seseorang kurang dari gaji yang diharapkan, orang itu tidak puas dengan gaji mereka.

2. Pengawasan yang dilakukan oleh atasan

Pemimpin yang bijaksana dan peduli akan membuat karyawan senang, tidak acuh, dan akan selalu menjadi bos yang penting.

3. Pekerjaan itu sendiri

Ialah kondisi kerja, distribusi pekerjaan, pengembangan dan peluang pendidikan merupakan salah satu faktor penentu pribadi untuk kepuasan kerja.

4. Hubungan antar rekan sekerja

Kolaborasi antar mitra dapat membuat suatu keadaan yang dapat mempengaruhi kepuasan individu.

5. Keamanan kerja

Rasa aman diperoleh dalam lingkungan kerja di mana karyawan dapat merasa nyaman untuk pergi jika terjadi perubahan atau kecemasan yang tidak terduga.

6. Kesempatan untuk memperoleh perubahan status

Faktor ini bertindak penting dalam menaikkan kepuasan kerja, karena peningkatan ini dapat menciptakan karyawan senang di lingkungan kerja dan merasa dapat meningkat.

2.1.2. Budaya Organisasi

2.1.2.1. Pengertian Budaya Organisasi

Dalam keadaan sehari-hari, manusia tidak bisa lepas dari ikatan budaya yang telah mereka ciptakan. Hubungan budaya diciptakan oleh masyarakat seperti keluarga, institusi, bisnis, dan negara. Budaya mendefinisikan orang dalam bentuk komunikasi dan tindakan. Menurut (Ami Jayanti, 2020) budaya organisasi ialah hipotesis yang dibuat atau dikembangkan oleh kelompok untuk mempelajari bagaimana memecahkan masalah integrasi internal dan adaptasi eksternal organisasi. Sedangkan, menurut (Ompusunggu & Simanjuntak, 2020) Budaya organisasi ialah tradisi, prinsip, nilai, dan cara kerja yang menentukan dan memengaruhi perilaku dan efektivitas setiap anggota organisasi, bertujuan guna membentuk model kepercayaan dan perilaku yang baik di antara karyawan.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas disimpulkan bahwa budaya organisasi yaitu asumsi yang dibuat ataupun dikembangkan oleh kelompok tertentu untuk belajar bagaimana menghadapi adaptasi eksternal, bertujuan untuk menciptakan model kepercayaan dan perilaku yang baik di antara karyawan. Budaya organisasi yang tidak terorganisir memengaruhi cara karyawan berpikir dan bereaksi di tempat kerja.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Budaya organisasi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor, yaitu (Krisnaldy et al., 2019) :

1. Asumsi dasar

Asumsi kunci memandu tindakan anggota dan kelompok dalam suatu organisasi.

2. Keyakinan untuk dianut

Percaya pada budaya perusahaan yang dimiliki dan didukung oleh anggota organisasi. Gagasan ini mencakup nilai, yang bisa berupa mitos atau slogan, asumsi yang mendasarinya, tujuan keseluruhan organisasi atau bisnis, filosofi bisnis, ataupun prinsip yang menggambarkan bisnis.

3. Pemimpin atau kelompok pencipta pengembangan budaya organisasi

Budaya perusahaan harus dikembangkan dan diciptakan oleh organisasi atau manajer individu dalam organisasi..

4. Pedoman mengatasi masalah

Organisasi biasanya memiliki dua masalah utama yaitu, permasalahan integrasi internal dan adaptasi eksternal. Kedua permasalahan ini bisa teratasi dengan mengadopsi pandangan dasar yang dimiliki oleh anggota organisasi.

5. Berbagi nilai

Dalam budaya perusahaan, perlu untuk membagikan nilai-nilai apa yang berharga ataupun paling penting bagi seorang individu.

6. Pewarisan

Keyakinan dan asumsi dasar anggota organisasi harus disampaikan kepada anggota baru organisasi sebagai pedoman kegiatan dan perilaku organisasi.

7. Penyesuaian adaptasi

Perubahan diperlukan untuk menerapkan aturan dan standar dilingkungan organisasi.

2.1.2.3 Fungsi –Fungsi Budaya Organisasi

(Krisnaldy et al., 2019) menjelaskan secara umum fungsi budaya organisasi terhadap organisasi yakni :

1. Kebudayaan memegang peranan yang sangat penting. Dengan kata lain, budaya secara jelas membedakan satu institusi dengan institusi lainnya.
2. Budaya menyerahkan individualitas kepada anggota organisasi.
3. Budaya membantu kita melakukan sesuatu untuk diri kita sendiri.
4. Budaya ialah perekat sosial yang memberi sokongan membangun organisasi dengan menetapkan standar yang ketat tentang apa yang ingin dikatakan karyawan.
5. Budaya adalah pemahaman dan kepemimpinan dari proses yang menormalkan dan meningkatkan perilaku dan sikap karyawan.

2.1.2.4 Indikator Budaya Organisasi

Indikator Budaya Organisasi menurut (Krisnaldy et al., 2019) yakni :

1. Inovasi dan pengambilan resiko
Keyakinan karyawan dalam menghadapi perubahan dan risiko.
2. Perhatian terhadap detail

Tingkat perhatian yang diharapkan karyawan dari perhatian, penilaian, dan detail.

3. Orientasi hasil

Kebanyakan tutorial berfokus pada kesuksesan daripada teknik dan metode yang digunakan.

4. Orientasi orang

Keputusan manajemen mempertimbangkan dampaknya terhadap orang-orang dalam organisasi.

5. Orientasi tim

Selama apa pekerjaan dapat diorganisasikan di sekitar kelompok daripada individu.

6. Keagresifan

Perilaku yang dimiliki karyawan seperti keaktifan atau dengan kata lain agresif.

7. Stabilitas

Selama apa produktivitas organisasi menekankan mempertahankan kekacauan dengan pertumbuhan.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan kerja

Tempat kerja adalah ruang kerja yang baik, termasuk lingkungan non fisik dan fisik yang memberi kesan nyaman, aman, tenang, dll (Mulyah et al., 2020).

Sedangkan Menurut (Pranitasari et al., 2018) Lingkungan kerja ialah suatu tempat

atau kondisi dimana seorang individu melakukan tugas dan tanggung jawabnya serta bisa memengaruhi seorang pegawai untuk melakukan tugas tertentu.

Dari beberapa pengertian di atas kesimpulannya yaitu lingkungan kerja ialah ruang kerja yang baik, termasuk lingkungan non fisik dan fisik yang memberi kesan nyaman, aman, tenang bagi seseorang melakukan tugas dan tanggung jawabnya serta dapat mempengaruhi seorang pegawai untuk melakukan tugas tertentu.

2.1.3.2 Macam-macam Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memegang peranan utama dalam stabilitas perusahaan, sehingga sangatlah penting bagi pengelola perusahaan guna mempertimbangkan kenyamanan lingkungan kerja. Dalam konteks ini, pembangunan ekonomi lingkungan perkotaan merupakan hal mendasar bagi perkembangan ekonomi. (Pranitasari et al., 2018) Sering dikatakan bahwa ada 2 jenis lingkungan kerja: lingkungan kerja non-fisik dan lingkungan kerja fisik.

1. Lingkungan kerja fisik

Situasi kerja yang secara langsung ataupun tidak langsung dapat mempengaruhi karyawan.

2. Lingkungan kerja non fisik

Situasi yang melibatkan hubungan kerja dengan bawahan atau atasan dan karyawan lainnya.

Sedangkan Lingkungan Kerja ada 2 macam lingkungan kerja yakni :

1. Kondisi fisik dari Lingkungan Kerja

Faktor yang lebih penting daripada faktor lain yang mempengaruhi perilaku karyawan, seperti ukuran ruang kerja, sirkulasi udara, suhu udara, penerangan, atau elemen dekoratif lainnya bekerja bersama.

2. Kondisi Psikologis dan Lingkungan Kerja

Suasana yang bisa memengaruhi kinerja, yang meliputi perasaan kelompok atau pribadi, kontrol atas lingkungan kerja, dan hubungan antara manajer dan karyawan.

2.1.3.3 Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Faktor-faktor pada lingkungan kerja (Pranitasari et al., 2018) adalah:

1. Pewarnaan

Warna ruangan sering mempengaruhi orang tersebut. Warna yang dipilih pada ruangan harus menimbulkan kesan tenang. Oleh karena itu, perusahaan wajib mengamati hal tersebut agar karyawan betah dan tidak bosan dengan pekerjaannya.

2. Kebersihan

Unsur kemurnian terlihat dalam kenyamanan orang-orang di sekitar Anda. Jika perusahaan berhasil menjaga kebersihan lingkungan, otomatis karyawan akan merasa nyaman dan tidak melakukan apa-apa.

3. Pertukaran Udara/ Ventilasi

Ini adalah faktor sirkulasi udara yang baik atau ventilasi yang memadai, yang merupakan faktor penting bagi kesehatan. Pergerakan pasokan dan ekstraksi udara jenuh memastikan pasokan udara segar. Tetapi ketika kita

bekerja di lingkungan yang ramai, kesehatan kita terganggu dan kita merasa tidak nyaman.

4. Keamanan

Kebutuhan akan faktor keamanan juga harus diperhatikan. Aman adalah keadaan dimana tidak adanya kemungkinan terjadinya bencana. Ketika karyawan merasakan aman di tempat kerja, mereka dapat bekerja dengan tenang. Sebaliknya, jika pekerjaan yang dijamin tidak dijamin, mereka selalu merasa tidak aman tentang pekerjaan mereka.

5. Saling Menghargai

Salah satu aspek saling menghormati dalam percakapan adalah perilaku rekan kerja atau atasan. Jika saling menghormati baik dalam sebuah perusahaan, hubungan antara rekan kerja dan atasan menjadi lebih sulit. Tujuan menghormati tertinggi mereka dan tidak ragu untuk menunggu atau mengeluh tentang pendapat mereka. Akibatnya, perusahaan beroperasi secara efisien dan sepadan dengan tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

(Herianto, 2021) menyebutkan berbagai indikator yang baik yaitu sebagai berikut :

1. Tempat yang bagus bagi karyawan untuk bekerja dengan bebas.
2. Pencahayaan yang tersedia bagi pekerja untuk melakukan pekerjaan mereka.
3. Ventilasi yang baik untuk menjaga udara dalam ruangan tetap bersih tanpa kelembaban atau gangguan.

2.1.4. Motivasi

2.1.4.1 Pengertian Motivasi

(Irviani, 2017) menjelaskan motivasi ialah sebagai pemasukan bagi seseorang untuk mengambil atau melakukan sebanyak mungkin tindakan atau tugas untuk mencapai kesuksesan dengan penilaian yang terpuji. Sedangkan, menurut (Murni, 2019), mengemukakan motivasi adalah energi yang memberikan semangat kepada seseorang untuk bekerja sendiri, bekerja secara efektif, dan berusaha mencapai kepuasan.

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa motivasi ialah energi yang memberikan semangat kepada seseorang untuk bekerja sendiri, bekerja secara efektif, dan berusaha memenuhi kepuasan.

2.1.4.2 Jenis-jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi ada dua jenis (Murni, 2019) yakni :

1. Motivasi positif (*insentif positif*), manajer memotivasi karyawan dengan memberi penghargaan kepada mereka yang bekerja dengan baik. Dinamika positif ini menciptakan sedikit perasaan hati senang.
2. Motivasi negatif (*insentif negatif*), atasan mendorong sub-pekerja dengan menghukum mereka yang produktivitasnya rendah (inefisiensi). Ini meningkatkan etos kerja negatif dalam waktu singkat, ketakutan akan hukuman. Kedua rangsangan harus diterapkan kepada siapa dan kapan bawahan ingin bekerja secara efisien.

2.1.4.3 Indikator-Indikator Motivasi

(Murni, 2019) menjelaskan berbagai indikator motivasi yaitu meliputi :

1. Karyawan mendapatkan apa yang pantas mereka dapatkan.
2. Karyawan merasa bebas dari bahaya dalam bekerja.
3. Karyawan dan rekan kerja menjaga hubungan baik.
4. Perusahaan menawarkan jam kerja yang baik.
5. Perusahaan menawarkan, menginformasikan dan melatih karyawan.

2.2 Penelitian Tedahulu

Untuk memahami perkembangan terakhir dalam penelitian ini, penting untuk diketahui bahwa penelitian sebelumnya relevan dengan subjek penelitian ini sehingga peneliti selanjutnya dapat menentukan hasil penelitian saat ini. Tabel di bawah ini menjelaskan beberapa hasil penelusuran sebelumnya yang relevan dengan penelusuran tersebut :

(Irviani, 2017) melaksanakan penelitian terkait Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, Motivasi, dan Budaya Organisasi Pada Kepuasan Kerja dengan kesimpulan yaitu lingkungan kerja berdampak secara langsung pada kepuasan kerja dosen. Sementara motivasi berdampak secara langsung pada kepuasan kerja dosen melalui kinerja organisasi, besaran pengaruh pemberdayaan secara tidak langsung pada kepuasan kerja dosen melalui kinerja organisasi (sebagai variabel *intervening*).

(Herianto, 2021) melaksanakan penelitian terkait Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja

Implementasinya Pada Kinerja Pegawai Uptd Wilayah Iii Dpka (Samsat) Kabupaten Bireuen dengan kesimpulan hasil penelitian yaitu 1) Terdapat pengaruh Motivasi kerja pada Kepuasan kerja pegawai, yakni sebesar 26,73%, 2) Faktor Budaya Organisasi berdampak positif pada Kepuasan kerja pegawai sebesar 12,97%, 2) Dan Lingkungan kerja di kantor berdampak pada Kepuasan kerja mencapai 32,63%. 4) Sementara itu Variabel Kepuasan kerja juga berdampak pada Kinerja hingga 11,16 %. 5) Sementara pengaruh lingkungan, budaya organisasi, dan motivasi kerja pada kinerja pegawai, melalui kepuasan kerja, masing-masing adalah 14,80 %, 7,88 %, dan 12,56 %.

(Pranitasari et al., 2018) melaksanakan penelitian terkait Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dengan kesimpulan hasil penelitian yaitu pengaruh budaya organisasi lebih dominan daripada lingkungan kerja dalam memengaruhi motivasi kerja karyawan.

(Sari & Rustono, 2018) melaksanakan penelitian terkait Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Indosat M2 dengan kesimpulan hasil penelitian yaitu Penilaian karyawan terhadap kepuasan kerja, motivasi, serta budaya organisasi ada dikategori tinggi. Hasil secara menyeluruh mendukung bahwa motivasi dan budaya organisasi berdampak positif signifikan pada kepuasan kerja karyawan PT. Indosat M2 Departemen Provisioning & Maintenance.

(Arda, 2017) melaksanakan penelitian terkait Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Pada Kinerja Karyawan di Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri

Hijau Medan dengan kesimpulan hasil penelitian yaitu disiplin kerja dan kepuasan kerja secara stimulant berdampak positif pada kinerja, disiplin berdampak positif signifikan pada kinerja, sedangkan kepuasan kerja berdampak positif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan.

(Yanita, 2017) melaksanakan penelitian terkait Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Pada Kepuasan Kerja dengan kesimpulan hasil penelitian yaitu lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan berdampak positif signifikan pada kepuasan kerja di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci.

(Bahri & Chairatun Nisa, 2017) melaksanakan penelitian terkait Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan kesimpulan hasil penelitian yaitu (1) motivasi dan pengembangan karir berdampak signifikan pada kepuasan kerja ; (2) motivasi tidak berdampak pada kepuasan kerja ; dan (3) pengembangan karir berdampak positif pada kepuasan kerja yang mengartikan pengembangan karir bisa mengoptimalkan kepuasan kerja karyawan.

(Ami Jayanti, 2020) melaksanakan penelitian terkait Model Kinerja Pegawai : Motivasi Kerja, Budaya Kerja, Dan Kepemimpinan Dengan Kepuasan Kerja Variabel Intervening kesimpulan hasil penelitian yaitu Kepuasan kerja berdampak signifikan positif pada kinerja Satgas Waspada Investasi. Motivasi kerja berdampak signifikan positif pada kepuasan kerja. Budaya kerja berdampak

signifikan positif pada kepuasan kerja. Kepemimpinan berdampak positif signifikan secara langsung pada kepuasan kerja.

(Ompusunggu & Simanjuntak, 2020) melaksanakan penelitian terkait Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Amtek Engineering Batam dengan kesimpulan hasil penelitian yaitu Budaya organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2), memengaruhi kinerja karyawan (Y). Sementara hipotesis ketiga (H₃) di terima. Penelitian ini mempergunakan aplikasi statistik SPSS versi 25.

(Pebrianti & Simanjuntak, 2020) melaksanakan penelitian terkait Pengaruh Insentif, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Ut Quality Indonesia dengan kesimpulan hasil penelitian yaitu Hasil tes F menunjukkan bahwa insentif, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

(Kimberly M. Jones-Goods, 2019) melakukan penelitian dengan judul *A Case Study Of Culturally Responsive Literacy Instruction* dengan kesimpulan hasil penelitian yaitu *This study identified and explored three themes affecting three ways in which the participants incorporated culturally responsive literacy into their classrooms. The findings of this qualitative study align with literature on culturally responsive literacy instruction.*

(Porter, 2019) melakukan penelitian dengan judul *Supply Chain Integration: Does Organizational Culture Matter?* Dengan kesimpulan hasil penelitian yaitu *As competitive forces intensify, the need for firms to develop a*

flexible organizational structure to leverage supply chain integration practices will increase. The results of this research could provide organizational leaders more insights into increasing supply chain integration efforts and improved firm performance through flexible culture alignment.

2.3 Kerangka Berfikir

(Mustika, 2018) menjelaskan kerangka berfikir ialah model konseptual mengenai bagaimana suatu gagasan berhubungan dengan berbagai masalah dasar.

Pada penelitian ini Kepuasan Kerja ditetapkan menjadi variabel terikat, sedangkan Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi beserta Motivasi ditetapkan menjadi variabel bebas. Penelitian ini dilaksanakan pada seluruh karyawan PT Nov Profab yang bertujuan agar bisa memahami pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikatnya.

2.3.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Dalam keadaan sehari-hari, manusia tidak bisa lepas dari ikatan budaya yang telah mereka ciptakan. Hubungan budaya diciptakan oleh masyarakat seperti keluarga, institusi, bisnis, dan negara. Budaya mendefinisikan orang dalam bentuk komunikasi dan tindakan. budaya organisasi ialah hipotesis yang dibuat atau dikembangkan oleh kelompok untuk mempelajari bagaimana memecahkan masalah integrasi internal dan adaptasi eksternal organisasi. Budaya organisasi ialah tradisi, prinsip, nilai serta cara kerja yang menentukan dan memengaruhi perilaku dan efektivitas setiap anggota organisasi, bertujuan untuk menciptakan model kepercayaan dan perilaku yang baik di antara karyawan (Ompusunggu &

Simanjuntak & Riskiana, 2020). Dari berbagai definisi tersebut bisa didefinisikan budaya organisasi ialah guna mempelajari bagaimana memecahkan masalah integrasi internal dan adaptasi eksternal organisasi.

Hasil penelitian menurut (Irviani, 2017) ditemukannya bahwa terdapat hipotesis penelitian yang menyebutkan kinerja organisasi, lingkungan kerja serta budaya organisasi berdampak signifikan pada kepuasan kerja dosen bisa di terima, dan budaya organisasi berdampak secara langsung pada kepuasan kerja dosen. Budaya organisasi yang baik dalam perusahaan dapat mempengaruhi hasil dari pekerjaan karyawan dalam sehari-hari.

2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Tempat kerja adalah ruang kerja yang baik, termasuk lingkungan fisik dan non fisik yang memberikan kesan nyaman, aman, tenang, dll. Lingkungan kerja ialah suatu tempat atau kondisi dimana seorang individu melakukan tugas dan tanggung jawabnya serta bisa memengaruhi seorang pegawai untuk melakukan tugas tertentu (Mulyah et al., 2020 & Pranitasari et al., 2018). Dari berbagai pendapat di atas, bisa di tarik kesimpulan lingkungan kerja ialah sebuah tempat atau kondisi dimana seorang individu melakukan tugas dan tanggung jawabnya serta bisa memengaruhi seorang pegawai untuk melakukan tugas tertentu.

Hasil penelitian (Irviani, 2017) bisa di tarik kesimpulan hipotesis yang menyebutkan kinerja organisasi, lingkungan kerja, serta budaya organisasi berdampak signifikan pada kepuasan kerja dosen bisa di terima dan lingkungan kerja berdampak secara langsung pada kepuasan kerja dosen. Lingkungan kerja

yang menyenangkan yang mendukung produktivitas karyawan menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan perusahaan.

2.3.3 Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi bisa dikatakan dorongan kepada karyawan didalam perusahaan supaya bisa bekerja dengan baik dan menciptakan kondisi kerja yang nyaman antar karyawan. Motivasi ialah sebagai pemuatan bagi seseorang untuk mengambil atau melakukan sebanyak mungkin tindakan atau tugas untuk mencapai kesuksesan dengan penilaian yang terpuji. Motivasi adalah energi yang memberikan semangat kepada seseorang untuk bekerja sendiri, bekerja secara efektif, dan berusaha mencapai kepuasan (Irviani, 2017 & Mustika, 2018). Dari pendapat para ahli dapat bisa di tarik kesimpulan motivasi ialah energi yang memberi semangat kepada seseorang untuk bekerja sendiri, bekerja secara efektif, dan berusaha mencapai kepuasan.

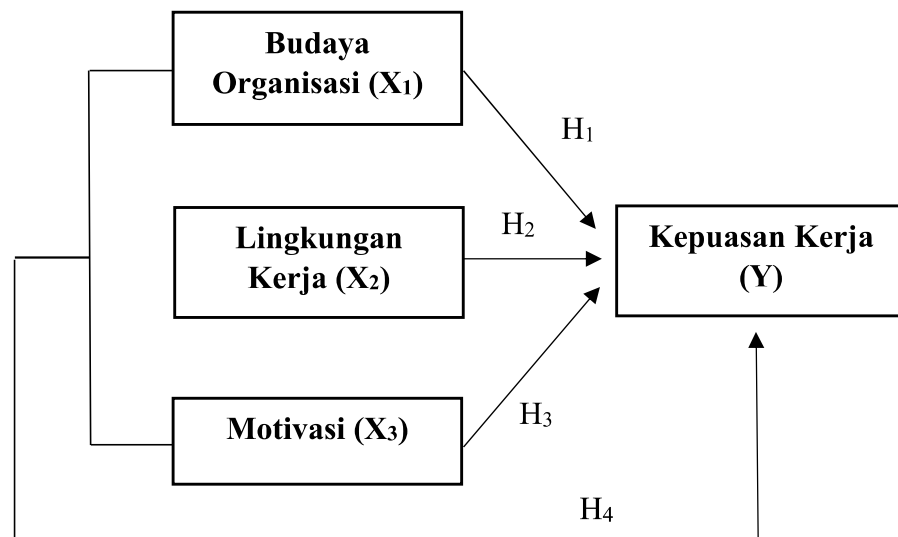
Hasil penelitian menurut (Irviani, 2017) bahwa hipotesis penelitian yang menyebutkan kinerja organisasi, lingkungan kerja, serta budaya organisasi berdampak signifikan pada kepuasan kerja bisa di terima, dan budaya organisasi berdampak secara tidak langsung pada kepuasan kerja dosen. Sehingga bisa di tarik kesimpulan motivasi berdampak langsung pada kepuasan kerja dosen melalui kinerja organisasi, berpengaruh secara tidak langsung pemberdayaan pada kepuasan kerja dosen melalui kinerja organisasi (sebagai variabel *intervening*)

2.3.4 Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya ialah hasil kesimpulan yang ditarik dari perbandingan apa yang disukai karyawan tentang pekerjaan dan apa yang mereka harapkan, impian dan dilihat sebagai tepat atau benar. Maka dari itu dalam perusahaan jika budaya organisasi, lingkungan kerja baik dan motivasi yang didapatkan pun baik maka karyawan merasa puas dalam bekerja dan hasil pekerjaan tersebut akan baik.

Hasil penelitian menurut (Irviani, 2017) bahwa hipotesis penelitian yang menyebutkan kinerja organisasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berdampak signifikan pada kepausan kerja dosen bisa di terima.

Berdasarkan rincian hubungan antar variabel yang relevan, penelitian ini memiliki kerangka pemikiran yang mencerminkan komposisi sebagai berikut



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Pada kerangka pemikiran diatas, H₁, H₂ dan H₃ dilaksanakan uji parsial antara budaya organisasi pada kepuasan kerja, lingkungan kerja pada kepuasan

kerja serta motivasi pada kepuasan kerja. H₄ dilakukan uji simultan atau bersama-sama antara motivasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi pada kepuasan kerja.

2.4 Hipotesis Penelitian

Dari latar belakang, landasan teori serta penelitian terdahulu diajukan hipotesis penelitian yang meliputi :

- H₁: Diduga ada pengaruh signifikan diantara Budaya Organisasi pada Kepuasan Kerja Pada PT Nov Profab.
- H₂: Diduga ada pengaruh signifikan diantara Lingkungan Kerja pada Kepuasan Kerja di PT Nov Profab.
- H₃: Diduga ada pengaruh signifikan diantara Motivasi pada Kepuasan Kerja Pada PT Nov Profab.
- H₄: Diduga ada pengaruh signifikan diantara Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi pada Kepuasan Kerja di PT Nov Profab.