

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Lingkungan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

(Sunyoto, 2015: 38) mengungkapkan lingkungan kerja adalah unsur dari keseluruhan merupakan unsur berpengaruh karyawan dalam melaksanakan kegiatan kerja. Pada lingkungan kerja baik serta mewujudkan keadaan kerja yang dapat motivasi bagi karyawan akan pengaruh pada semangat dan gairah kerja karyawan sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2012: 121) lingkungan kerja adalah semua perlengkapan serta masalah akan di tangani pada sekeliling tempat kerja, cara kerja beserta kontrol cara kerja secara individu atau kelompok. Dalam pencapaian kepuasan karyawan, lingkungan kerja juga berperan penting untuk pengaruh seseorang saat mengerjakan pekerjaan dan pegawai yang merasakan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya akan lebih tahan lama di perusahaan (Astuti & Iverizkinawati, 2018: 30).

Lingkungan kerja adalah suatu yang berhubungan yang terdapat pada lingkungan sekeliling pekerjaan dan bisa pengaruh karyawan terhadap mengerjakan tugas seperti keadaan, hubungan karyawan, perilaku pegawai. Berdasarkan pengertian tersebut, bisa mengambil kesimpulan lingkungan kerja adalah sebuah perlengkapan pada tempat kerja bagi karyawan berupa kursi, laptop, meja dan sebagainya yang bisa pengaruh kinerja karyawan sehingga

kondisi tempat kerja baik bisa meningkat gairah kerja dan produktivitas kerja maksimal bagi karyawan (Lamminar & Saragih, 2021: 5).

Suatu lingkungan kerja memiliki hal yang tidak terpisahkan dalam keseharian menjalani kewajiban dan tugas sebagai seorang karyawan, yaitu interaksi sesama karyawan. Semangat kerja dan kepuasan dalam menjalani tugas karyawan, terpengaruh dari motivasi dan lingkungan kerja pada perusahaan tersebut. Ketika lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan nyaman, interaksi antar anggota tim akan berjalan dengan lancar sehingga kinerja yang dihasilkan akan optimal. Namun sebaliknya ketika lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan dipenuhi kekacauan yang tidak sehat, akan terjadi penurunan motivasi kerja karyawan setiap harinya karena kejenuhan sampai berdampak buruk pada kepuasan kerja seorang karyawan (Qomariah, 2018: 22).

2.1.1.2 Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dibagi menjadi beberapa jenis dalam penelitian (Astuti & Iverizkinawati, 2018, p. 32) (Astuti & Iverizkinawati, 2018: 32) adalah sebagai berikut.

1. Lingkungan kerja fisik

Suasana tempat bekerja dapat mendorong langsung atau tidak. Terdapat beberapa kategori merupakan lingkungan yang berkaitan pada karyawan berupa alat perlengkapan serta lingkungan perantara yang berupa suhu udara serta sirkulasi udara.

2. Lingkungan kerja non fisik

Hal ini tidak dapat terabaikan perusahaan maka suasana lingkungan kerja yang dapat berhubungan pada tugas dan berhubungan dengan atasan serta teman kerja.

2.1.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berikut merupakan faktor yang bisa pengaruh lingkungan kerja (Rohim, 2018: 109-110) adalah sebagai berikut.

1. Pewarnaan

Pewarnaan sering diabaikan sehingga pewarnaan di perusahaan dapat mempengaruhi karyawan pada saat mengerjakan pekerjaan. Pewarnaan memiliki manfaat yang dapat meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga bisa menggunakan warna yang lebih enak dipandang.

2. Penerangan

Ruangan kerja yang memiliki penerangan yang cukup dapat meningkatkan konsentrasi karyawan dan memudahkan karyawan untuk mengerjakan pekerjaan yang butuh teliti.

3. Udara

Pergantian sirkulasi udara yang baik dapat membawa dampak segar bagi serta meningkatkan semangat kerja sehingga sirkulasi udara yang kurang baik dapat mengakibatkan rasa tidak nyaman maka menurun semangat kerja karyawan dalam mengerjakan pekerjaan.

4. Suara Bising

Kebisingan pada lingkungan kerja akan menyebabkan ketidaknyamanan karyawan dan menurunkan konsentrasi karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sehingga perusahaan perlu mengatasi suara bising yang dapat mengganggu karyawan dalam mengerjakan pekerjaan.

Kesanggupan perusahaan mempersiapkan modal untuk kebutuhan pengurusan suara bising juga adalah unsur yang menyakinkan sebagai pengendalian masalah tersebut.

5. Ruang Gerak

Ruang gerak mempunyai pengaruh besar bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan butuh tempat untuk menyelesaikan tugas dengan maksimal dan nyaman saat bekerja. Ruang bekerja bagi karyawan harus dirancangkan terdahulu dan tanpa mengganggu karyawan serta perusahaan harus mengatasi pengeluaran dana yang tidak perlu.

6. Keamanan

Keamanan bisa pengaruh gairah bekerja para karyawan saat melaksanakan tugas. Apabila lingkungan perusahaan tidak aman bisa mengurangi gairah bekerja serta konsentrasi bagi pegawai jadi perusahaan memberi perhatian pada lingkungan kerja dan mewujudkan suasana yang aman dan baik agar karyawan merasa nyaman dalam mengerjakan tugas.

7. Kebersihan

Kebersihan di tempat kerja dapat berpengaruh kondisi sekitar yang bersih memberi dampak baik untuk kesehatan sehingga harus selalu menjaga kebersihan.

2.1.1.4 Indikator Lingkungan Kerja

Terdapat berbagai indikator terhadap lingkungan kerja sebagai adalah sebagai berikut (Astuti & Iverizkinawati, 2018: 32) :

1. Suasana kerja

Suasana kerja merupakan keadaan sekeliling karyawan dalam melaksanakan kerja yang pengaruh pada pekerjaan yang dilaksanakan tersebut yang seperti fasilitas, perlengkapan kerja, penerangan serta hubungan kerja sesama karyawan.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Kekerabatan sesama teman kerja selaras serta tidak adanya saling intrik merupakan hubungan dengan teman sekerja. Hubungan antar rekan yang harmonis dapat mempengaruhi karyawan untuk kerja lebih lama serta meningkatkan semangat dalam menyelesaikan kewajibannya.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Sedianya fasilitas bagi karyawan untuk memudahkan karyawan dalam bekerja sehingga adanya fasilitas yang lengkap meskipun bukan baru tetapi juga dapat membantu karyawan dalam bekerja.

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi

Pegawai kerja untuk melangsungkan hidup maka akan mengungkapkan kesetiaan pada perusahaan karena perusahaan akan memberi *reward* pada kinerja karyawan.

Imbalan jasa dengan memberikan barang berupa bentuk uang, langsung atau tidak langsung. Perusahaan memberikan kompensasi pada karyawan bersifat keuangan atau non keuangan (Tamali & Munasip, 2019: 58).

Berikut ini terdapat beberapa tujuan pemberian kompensasi, dibahas dalam penelitian (Lamminar & Saragih, 2021: 7), sebagai berikut :

1. Dapat mengontrol biaya
2. Membagi adil gaji karyawan
3. Sesuai dengan aturan
4. Menghormati jasa karyawan
5. Agar karyawan betah di perusahaan
6. Dapat karyawan yang baik

2.1.2.2 Jenis Kompensasi

Menurut (Lamminar & Saragih, 2021: 6-7), kompensasi dapat dibagi kedalam dua golongan besar, antara lain :

1. Kompensasi langsung

Imbalan dari organisasi untuk karyawan yang sudah berprestasi untuk perusahaan dengan hubungan langsung dengan tugas yang dikerjakan karyawan.

2. Kompensasi tidak langsung

Imbalan bagi pegawai untuk menambah dari kebijaksanaan perusahaan untuk meningkatkan ketenteraman pegawai.

2.1.2.3 Faktor-faktor yang Kompensasi

Menurut (Komarudin & Nuridin, 2020: 25), besarnya pengaruh kompensasi melalui beberapa faktor, yaitu :

1. Permintaan dan penawaran karyawan

Kompensasi relatif kecil apabila *job seekers* lebih banyak dibanding *job vacancy* sedangkan *job seekers* lebih sedikit dibanding *job vacancy* jadi akan relatif tinggi.

2. Kesanggupan dan kemampuan organisasi

Perusahaan yang memiliki kesanggupan dan kemampuan memberikan lebih banyak sehingga meningkatkan pemberian kompensasi sedangkan kesediaan dan kemampuan memberikan lebih kurang maka relatif kecil tingkat kompensasi.

3. Karyawan perusahaan.

Ketika kualitas karyawan semakin bagus maka akan semakin mempengaruhi tingkat kompensasi, sebaliknya ketika kualitas karyawan semakin rendah maka akan semakin mempengaruhi kompensasi semakin rendah.

4. Pemerintah dengan undang-undang Keppres

Pemerintah memiliki kewajiban menjaga warga Indonesia untuk kepentingan sendiri bagi perusahaan merugikan karyawannya. Pemerintah

menentukan batas upah minimum dengan Keppres agar terlindunginya karyawan.

5. Biaya yang diperlukan untuk hidup sehari-hari

Kompensasi/upah yang diterima pastinya harus disesuaikan dengan biaya hidup daerah tersebut, ketika berada di daerah yang memiliki biaya hidup rendah maka kompensasi/upah cenderung lebih rendah, sebaliknya ketika berada di daerah yang memiliki biaya hidup tinggi maka kompensasi/upah cenderung lebih tinggi.

6. Posisi jabatan karyawan

Semakin tinggi jabatan seorang karyawan, tanggung jawab dan pekerjaan yang dilaksanakan sehari-hari tentunya berbeda sesuai dengan posisi jabatan. Seorang karyawan yang kedudukan jabatan tinggi dapat memperoleh gaji yang lebih tinggi, sedangkan karyawan yang kedudukan jabatan rendah dapat memperoleh kompensasi yang rendah.

7. Pendidikan dan pengalaman kerja

Besarnya kompensasi/upah yang diberikan juga ditentukan dari pendidikan dan pengalaman kerja karyawan tersebut, dikarenakan karyawan yang memiliki pengalaman kerja dan pendidikan yang tinggi semakin tinggi, kemampuannya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan juga cenderung lebih tinggi. Sehingga tinggi rendahnya kompensasi juga dilihat dari seberapa berpengalaman karyawan tersebut.

8. Kondisi perekonomian nasional

Jika keadaan ekonomi nasional kurang berkembang hingga *wage rate* nasional dapat menurun yang menyebabkan banyak pengangguran, hal tersebut membuat kondisi perekonomian menjadi salah satu faktor dalam mempengaruhi kompensasi.

9. Jenis dan sifat pekerjaan

Pekerjaan yang biasanya bisa dilakukan oleh mayoritas karyawan akan mendapatkan kompensasi yang relatif rendah untuk jenis pekerjaan tersebut, karena pekerjaan tersebut tidak membutuhkan kemampuan khusus untuk menyelesaikannya. Sifat pekerjaan yang memiliki resiko besar atau tanggung jawab besar juga mempengaruhi kompensasi karena harus memiliki penelitan yang sangat tinggi untuk melakukan pekerjaan tersebut sehingga tidak bisa dikerjakan oleh orang yang sembarangan.

2.1.2.4 Indikator Kompensasi

Ada indikator yang pengaruh terhadap kompensasi (Tamali & Munasip, 2019: 58-59), antara lain:

1. Gaji sebagai upah yang dibagikan rutin kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusinya dalam aktifitas perusahaan setiap bulan,
2. Upah sebagai tunai yang dibagikan kepada karyawan dihitung berdasarkan jam kerja karyawan tersebut dalam waktu yang ditentukan,
3. Insentif sebagai imbalan yang dibagikan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang melampaui ekspektasi perusahaan,

4. Tunjangan sebagai kompensasi yang dibagikan pada pegawai sebagai tanda terima kasih atas kontribusinya dalam menjalankan aktifitas perusahaan,
5. Fasilitas sebagai penunjang-penunjang yang diberikan oleh perusahaan untuk mempermudah pekerjaan karyawan.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah sistem untuk menunjukkan kemahiran, kegigihan dan arahan untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi memiliki fungsi sebagai pendorong yang menyebabkan karyawan ikhlas untuk membangkitkan kemampuan pada membentuk kepandaian serta keterampilan kegairahan waktu untuk memperjuangkan mencapai tujuan dan objek yang sudah ditentukan perusahaan.

Berdasarkan pengertian di atas, maka itu motivasi adalah pembalasan karyawan pada pernyataan terkait semua upaya yang dilakukan dari diri karyawan sendiri untuk mempunyai motivasi dalam bekerja dan mencapai tujuan (Fadly & Nuridin, 2021: 4).

Suatu dorongan dengan tujuan meningkatkan semangat individu dalam menjalani aktifitas suatu organisasi, dalam batas kemampuan agar memberikan kepuasan pada kebutuhan seseorang ataupun sejumlah nilai-nilai dan sikap yang memiliki pengaruh terhadap individu dalam mencapai hal tertentu sesuai tujuannya merupakan pengertian dari motivasi. Nilai dan sikap ini adalah nilai yang tidak terlihat, yang memberi dorongan kepada seseorang dalam menjalankan aktifitas agar mencapai tujuannya (Saputra & Turnip, 2018: 2).

Motivasi kerja adalah rasa ingin menjalani tindakan agar mencapai tujuan tertentu. Hasil dari mengumpulkan motivasi untuk kekuatan eksternal dan internal yang mempengaruhi pekerjaan seseorang berada di jalan yang sesuai. Umumnya motivasi kerja memiliki kaitan dengan tujuan, sedangkan suatu tujuan organisasi mencakup perilaku yang berkaitan dengan tugas yang sesuai kewajibannya. Motivasi kerja memiliki peran sebagai suatu kekuatan dalam diri karyawan yang mempengaruhi ketekunan, intensitas dan arah tindakan karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Wasiman & Saparudin, 2022: 448).

Berikut terdapat berbagai teori motivasi yang ditemukan oleh ilmuwan atas pengembangan teori motivasi

Menurut (Fadly & Nuridin, 2021: 4-5), ada beberapa teori motivasi :

1. Teori Abraham Maslow

Kebutuhan adalah ketidaksesuaian atau konflik yang dihadapi pada suatu pernyataan dengan pendorong dalam diri. Pimpinan tidak dapat memotivasi karyawan apabila keperluan karyawan tidak bisa dipenuhi maka keperluan karyawan. Maslow mengungkap munculnya keperluan yang harus dipenuhi oleh karyawan untuk hierarki keperluan, yaitu :

a. Kebutuhan dasar

Keperluan berupa bernapas, minum dan makan sehingga keperluan ini disebut dengan kebutuhan fisiologis.

b. Kebutuhan harga diri

Keperluan seseorang agar dapat merasa disegani dan dihargai.

c. Kebutuhan agar mengaktualisasikan diri

Keperluan digunakan keahlian, kepandaian, kemahiran dan kesanggupan. Keperluan mengungkapkan pendapat serta memberi komentar.

2. Teori Dua Faktor Herzberg

Teori Maslow menjadi acuan dari teori Frederic Herzberg yang mengembangkan. Teori Frederic Herzberg menggunakan cara wawancara maka responden diharap menerangkan sesuatu yang terjadi dalam kepuasan atau ketidakkepuasan sehingga hasil wawancara digunakan analisis isi untuk memutuskan kepuasan atau ketidakepuasan.

3. Teori Motivasi Berprestasi McClelland

McClelland mengungkapkan daya produksi seseorang yang menetap jadi “virus mental” sehingga kondisi jiwa bergerak seseorang yang berupaya mencapai tujuan. Ada tiga dorongan kemampuan dalam virus mental, yaitu:

- a. Keperluan agar memperluas pergaulan
- b. Keperluan agar berprestasi
- c. Keperluan agar menguasai sesuatu

2.1.3.2 Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan dari memberikan motivasi bagi karyawan antara lain sebagai berikut (Fadly & Nuridin, 2021: 5) :

1. Memajukan efisien aplikasi alat.
2. Memajukan loyalitas, kreativitas serta partisipasi pegawai.
3. Mewujudkan hubungan kerja yang harmonis.
4. Memajukan produktivitas bekerja.

5. Memajukan moral dan kepuasan kerja bagi karyawan.
6. Memajukan tingkat kesejahteraan karyawan.
7. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
8. Memajukan disiplin.
9. Menumbuh rasa pertanggungjawaban karyawan pada pekerjaan.
10. Memaksimalkan proses kegiatan.

2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor yang pengaruh motivasi (Saputra & Turnip, 2018: 2-3), yaitu :

1. Promosi

Peningkatan seseorang dalam menjalankan tugas lebih baik dari tanggung jawab yang semakin tinggi, status yang semakin penting, keterampilan yang semakin baik dan pemberian gaji.

2. Prestasi kerja

Dasar perkembangan pekerjaan merupakan penampilan kerja dalam menjalani tugasnya yang yakin pada karyawan tersebut. Seorang yang tidak mempunyai hasil prestasi yang baik, akan susah dipromosikan atasan karyawan tersebut.

3. Karier

Pengembangan karier merupakan pertanggungjawaban bagi karyawan itu sendiri maka pimpinan, para spesialis dibagian kepegawaian merupakan peran untuk membantu.

4. Penghargaan

Dengan memberi penghargaan atas prestasi karyawan merupakan suatu motivasi atas keyakinan pada kemampuan karyawan tersebut. Dengan perihal penghargaan yang merupakan suatu permintaan kemanusiaan atas keperluan dan keinginan dalam mengerjakan tugas.

5. Tanggung jawab

Tanggung jawab pada pekerjaan yang bagikan perusahaan untuk para karyawan adalah kompensasi yang diterima dua belah pihak. Pihak karyawan memberikan kontribusi pada pekerjaan yang diberikan perusahaan dan pihak perusahaan juga memberi imbalan yang sesuai dengan keinginan karyawan.

6. Pengakuan

Keahlian dan kemampuan seorang karyawan yang diakui dalam bekerja merupakan keharusan dari perusahaan pemastian karyawan dalam kerja adalah suatu kompensasi bagi karyawan yang memiliki keahlian dan kempuan dalam melaksanakan pekerjaan.

7. Kesuksesan kerja

Suatu dorongan yang baik untuk pegawai tetap semangat dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan perusahaan sehingga karyawan akan merasa keberhasilan dan bangga sanggup tanggung jawab tugas tersebut.

2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja

Indikator yang dapat mengetahui motivasi kerja pada karyawan (Fadly & Nuridin, 2021: 5-6), yaitu :

1. **Kebutuhan fisik**

Kebutuhan fisik yang berupa memberi bonus, uang transportasi, uang makan dan lain sebagainya.

2. **Kebutuhan rasa aman dan keselamatan**

Keperluan yang berupa proteksi dalam pengobatan, garansi sosial serta yang lainnya.

3. **Kebutuhan sosial**

Kebutuhan social merupakan berkomunikasi dengan individu lain yang untuk disetujui dari kelompok lain.

4. **Kebutuhan akan penghargaan**

Keperluan akan kehormatan merupakan keperluan untuk dihargai serta dihormati pimpinan pada kemampuan dan pada karayawan lain.

5. **Kebutuhan perwujudan diri**

Kebutuhan perwujudan diri adalah penyelenggaraan pelatihan dari perusahaan maka bawaan pekerjaan menantang dan menarik sehingga karyawan akan mengeluarkan kemampuan, potensi dan keterampilan.

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan karyawan ada pada proses pengambilan keputusan, karyawan biasanya tidak berhenti hanya pada proses pekerjaannya selesai. Karyawan akan

melaksanakan evaluasi pada pekerjaan yang mereka lakukan. Hal tersebut adalah evaluasi alternatif pada pekerjaan. Hasil evaluasi pasca pekerjaan yaitu karyawan akan merasa tidak puas ataupun puas dengan perusahaan yang mempekerjakannya. Kepuasan akan menjadi dorongan seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai harapan perusahaan. Sebaliknya ketidakpuasan akan membuat karyawan merasakan kecewa pada perusahaan yang menurunkan kinerja dalam menjalankan pekerjaannya (Ibhar & Ibhar, 2022: 2).

Dalam perusahaan tidak dapat diabaikan kepuasan kerja, maka itu memiliki kegunaan yang besar untuk karyawan, perusahaan dan masyarakat. Manfaat bagi individu merupakan penelitian berhubungan dengan sumber kepuasan kerja untuk meningkatkan tingkat bahagia hidup sendiri. Manfaat bagi industri merupakan penelitian ini berhubungan pada kepuasan kerja dalam struktur usaha meningkatkan implementasi dan dampak biaya dari pembaruan perilaku karyawan maka masyarakat akan menghayati hasil kapasitas maksimal dari usaha dan meningkatkan.

Kepuasan kerja merupakan kondisi perasaan yang puas atau kurang puas pada tugas yang diberikan sehingga merasa dan cara pandang pegawai pada tugas.

Hasil kapasitas maksimum dapat diperoleh masyarakat dan meningkat nilai manusia (Rohim, 2018: 108).

Komunikasi antar teman kerja serta manajer, menaati peraturan serta kebijaksanaan perusahaan, mencapai tujuan kinerja perusahaan dan pola hidup yang kurang teladan. Hal tersebut merupakan pertimbangan karyawan dalam

menilai kepuasan dan ketidakkepuasan pada pekerjaan (Hendro & Alimuddin, 2021: 2).

Karyawan merasa puas ketika kompensasi yang ditawarkan oleh perusahaan memenuhi atau melebihi harapan mereka. Kepuasan karyawan dapat dikonseptualisasikan sebagai hasil kumulatif atau kepuasan keseluruhan dan spesifik transaksi. Kepuasan adalah spesifik transaksi jika dapat dianggap sebagai respons emosional terhadap kinerja pada atribut tertentu dari layanan yang ditemui karyawan. Atau, kepuasan adalah hasil kumulatif jika itu tergantung pada faktor-faktor yang muncul dari pengulangan (Antwi, Gbolonyo, & Jiang, 2022: 21)

2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Berikut segenap faktor yang akan pengaruh kepuasan kerja karyawan (Saputra & Turnip, 2018: 4), antara lain:

1. Adil dan memadai imbalan jasa
Perusahaan memberikan imbalan jasa yang sesuai dengan prestasi karyawan dalam bekerja.
2. Penempatan karyawan sesuai dengan keahlian masing-masing
Perusahaan akan menugaskan karyawan pada jabatan yang sesuai kemampuan dan keahlian karyawan tersebut.
3. Berat ringannya pekerjaan
Perusahaan akan membagi kerja sesuai dengan keahlian karyawan sehingga karyawan akan memperoleh rasa puas dalam mengerjakan pekerjaan.

4. Kondisi lingkungan kerja

Perusahaan dapat memberikan kondisi atau suasana tempat kerja yang nyaman dan tenteram.

5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan

Perusahaan akan memberikan fasilitas yang baik bagi karyawan.

6. Gaya pimpinan

Gaya atau sikap pimpinan dalam perusahaan yang mewujudkan kepuasan kerja.

7. Tindakan pekerjaan sama

Dengan perihal karyawan akan mempunyai pengalaman yang baik dan tertarik.

2.1.4.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Rohim, 2018: 108-109), indikator-indikator yang pengaruh pada kepuasan kerja karyawan yaitu sebagai berikut :

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

Hal primer kepuasan kerja merupakan mendapat kesempatan untuk mempelajari, dapat menambah pengetahuan dan dapat tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Gaji/ Upah (*pay*)

Penilaian kepuasan dari upah yang diperoleh dari karyawan maka ini sebagai salah satu yang yang wajar.

3. Promosi (*promotion*)

Meningkatkan pengetahuan untuk kemajuan suatu perusahaan dalam mencapai kepuasan.

4. Pengawasan (*supervision*)

Supervisor harus memiliki pengetahuan dan kemampuan untuk membantu dan memberikan dukungan. Dapat diukur dari dua hal, yaitu fokus pada karyawan dengan diukur keterikatan individu dan mengambil keputusan yang dapat pengaruh terhadap pekerjaan.

5. Rekan kerja (*workers*)

Kerja sama dengan rekan kerja adalah suatu kepuasan kerja yang sangat dasar sehingga kelompok yang kompak akan bersikap untuk memberikan bantuan dan dukungan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut ini merupakan penelitian terdahulu yang akan mendukung landasan teori penelitian tersebut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

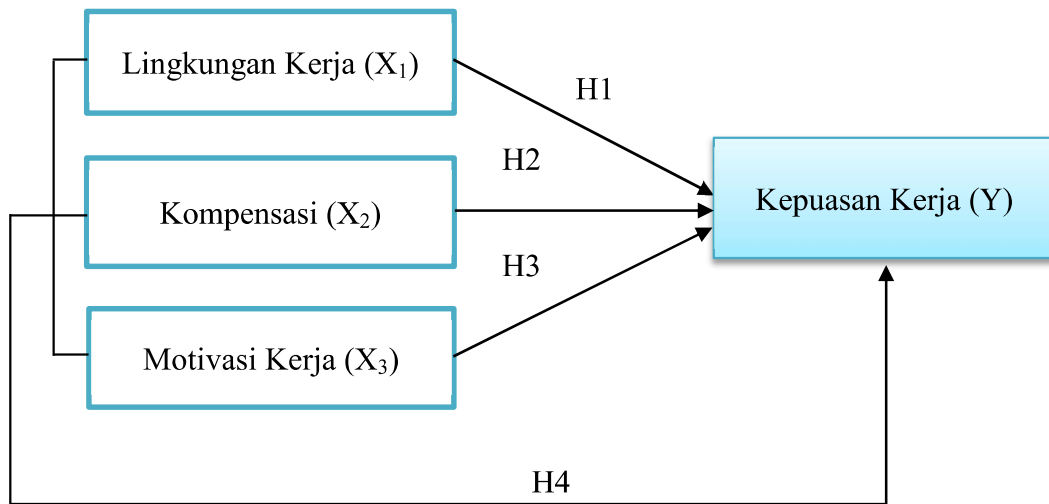
| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Metode | Hasil dari Penelitian |
|----|----------------------------------|--|----------------------------------|--|
| 1 | (Astuti & Iverizkin awati, 2018) | Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan | Analisis Regresi Linear Berganda | 1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. |

| | | | | |
|---|-----------------------------|---|--|--|
| 2 | (Komarudin & Nuridin, 2020) | Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pedagang Unggul Indonesia (X-Sell) | Analisis Regresi Linear Sederhana dan Berganda | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 3 | (Lamminar & Saragih, 2021) | Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Cipta Mandiri Wirasakti | Analisis Regresi Linear Sederhana dan Berganda | <ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja mendorong peningkatan kepuasan kerja karyawan PT. Cipta Mandiri Wirasakti. 2. Kompensasi mendorong peningkatan kepuasan kerja karyawan PT. Cipta Mandiri Wirasakti. |
| 4 | (Fadly & Nuridin, 2021) | Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indonesia Epson Industry | Analisis Regresi Linear Berganda Dan Sederhana | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi mendukung peningkatan kinerja karyawan PT Indonesia Epson Industry. 2. Motivasi mendukung peningkatan kinerja karyawan PT Indonesia Epson Industry |
| 5 | (Budiman & Steven, 2021) | Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja | Analisis Jalur (<i>path analysis</i>) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja. 2. Motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja. 3. Kinerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja. |
| 6 | (Muttaqin, 2021) | Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dosen | Analisis Regresi Linear Berganda | <ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. 2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. |
| 7 | (Rohim, 2018) | Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan | Analisis Regresi Linear Berganda | <ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dapat dimanfaatkan oleh penulis, antara lain :

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber : Peneliti (2021)

2.4 Hubungan Antar Variable

2.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja akan memberi pengaruh dari menghasilkan gairah kerja pada seorang karyawan, sehingga kepuasan kerja, prestasi dan produktivitas akan meningkat. Ketika karyawan menjalankan tugasnya bersama dengan rekan kerja yang termotivasi akan mempengaruhi pekerjaan diselesaikan dengan cepat dan tepat. Pekerjaan akan diselesaikan dengan benar sesuai standar dan jangka waktu yang ditentukan. Individu yang bersangkutan akan melakukan pantauan terhadap prestasi kerjanya, dan tidak menghasilkan pengawasan yang berlebihan serta kepuasan kerjanya mengalami kenaikan (Rohim, 2018: 109).

2.4.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi adalah suatu harapan yang dapat menghasilkan kepuasan kerja seorang karyawan menjadi tinggi, ketika keinginan dan kebutuhan dari karyawan sudah sesuai harapan maka kepuasan kerja pada perusahaan tersebut akan meningkat, sedangkan ketika keinginan dan kebutuhan dari karyawan tidak seperti ekspektasi maka kepuasan kerja akan menjadi semakin rendah (Tamali & Munasip, 2019: 56).

2.4.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan yang mempunyai dorongan kerja yang besar adalah suatu kelebihan bersaing, karyawan dapat memiliki tingkah laku dan nilai yang memberi pengaruh terhadap individu dalam mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuannya. Tingkah laku dan nilai adalah nilai yang tidak terlihat memberi dorongan dalam mencapai tujuan. Motivasi yang baik menciptakan adanya rasa puas atau prestasi kerja karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerjanya (Saputra & Turnip, 2018: 2).

2.4.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi sangat penting dalam mengendalikan masalah maka akan memberi karyawan kepuasan kerja dapat memberi kontribusi positif pada perusahaan. Ketika timbal balik dari sebuah perusahaan untuk kinerja pegawai yang sudah optimal dinilai sepadan, maka kepuasan kerjanya akan terbangun dan produktifitasnya semakin meningkat (Qomariah, 2018: 23).

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis yaitu jawaban sementara yang belum sesuai dengan fakta dan diberikan berdasarkan pengumpulan data. Peneliti dapat membuat hipotesis pada penelitian ini berdasarkan rumusan kerangka pemikiran, yaitu:

H₁: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Wisdom Wealth Agency.

H₂: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Wisdom Wealth Agency.

H₃: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Wisdom Wealth Agency.

H₄: Lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Wisdom Wealth Agency.