

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

Harta berharga atau harta utama pada suatu perusahaan dapat dikatakan terletak pada karyawannya karena karyawan tersebutlah yang bertugas menggerakkan atau menjalankan perintah dari nakhoda yang ada (Hasibuan, 2021:12). Dibelakang sosok karyawan itu, terdapat Manajemen SDM perusahaan yang berfungsi untuk mengatur, memelihara dan mengelola karyawannya agar dapat bersama-sama mencapai tujuan perusahaan (Mangkunegara, 2017:1).

2.1.1 Kepuasan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2017:117) Kepuasan Kerja merupakan suatu rasa yang secara langsung ataupun tidak langsung memberikan pengaruh pada karyawan yang mana akan berpengaruh juga pada pekerjaannya. Perasaan yang dimaksud dapat melibatkan berbagai macam hal, termasuk di antaranya upah atau gaji yang diterima, evaluasi diri, jabatan dalam perusahaan dan sebagainya. Pegawai dapat merasa puas dalam bekerja apabila kontimen-kontimen dalam pekerjaan dan dirinya dapat saling mendukung, dan sebaliknya apabila tidak ada dukungan dari aspek-aspek tersebut, maka karyawan tidak akan merasa puas.

Menurut (Sudaryo et al., 2018:76) kepuasan kerja merupakan suatu perasaan mengenai senang atau tidaknya pekerjaan yang ditekuni sesuai harapan atau impian dan juga imbalan yang didapat. Suka atau tidaknya seseorang dalam pekerjaannya dapat terlihat jelas dari sikap dan tindakannya. Pekerjaan yang

menyenangkan memberi arti bahwa pekerjaan itu memberi kepuasan bagi yang menjalankannya. Dengan begitu, setiap karyawan pasti mengharapkan mereka dapat memperoleh kepuasan kerja ditempat kerjanya.

Menurut (Hasibuan, 2021:202) kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap emosional menyenangkan dan sikap mencintai pekerjaannya dengan sepenuhnya. Sikap ini dapat diukur dari prestasi kerja, disiplin kerja dan moral kerja. Tolak ukur tingkat kepuasan orang dinilai mutlak karena kepuasan masing-masing individu berbeda-beda dan tidak bisa diukur. Namun demikian hal tersebut tidak boleh dianggap atau dinilai sepele karena kepuasan kerja karyawan sangat penting.

Kesimpulan dari pengertian kepuasan kerja menurut para ahli di atas ialah kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang ada dalam setiap individu pekerja yang secara langsung atau tidak mempengaruhi kinerja dan kenyamanan dalam bekerja. Kepuasan kerja dapat bersumber dari diri sendiri dan juga Lingkungan luar dimana kedua sumber harus seimbang sehingga dapat membuat karyawan merasa *worth it* dalam bekerja dan tidak berpengaruh pada berkurangnya reputasi kerjanya. Variabel kepuasan kerja ini merupakan tonggak penting untuk karyawan sendiri dan juga perusahaan agar kegiatan perusahaan dapat berjalan mulus tanpa kendala.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor yang memengaruhi kepuasan kerja ada 2 menurut (Mangkunegara, 2017:120), yaitu:

1. Faktor pegawai, yaitu terdiri dari kecerdasan, keterampilan, usia, *gender*, pendidikan, kondisi fisik, cara berpikir, emosi, masa kerja
2. Faktor pekerjaan, yaitu struktur organisasi, jabatan kerja, promosi jabatan, jenis pekerjaan dan sebagainya.

2.1.1.3 Faktor-faktor Penentu Kepuasan Kerja

Menurut (Sudaryo et al., 2018:86) ada beberapa factor penentu kepuasan kerja, yakni:

1. Gaji atau Upah, Jika gaji yang dikontribusikan bersifat adil maka akan ada kepuasan kerja
2. Kondisi Kerja yang menunjang, perusahaan ditekankan harus dapat menciptakan kondisi kerja yang nyaman agar kebutuhan karyawan terpenuhi
3. Hubungan Kerja, baik antara sesama rekan atau atasan diharapkan dapat berjalan dengan baik maka akan berefek pada kepuasan kerja

2.1.1.4 Variabel-variabel Kepuasan Kerja

Menurut (Sudaryo et al., 2018:84), ada 5 variabel kepuasan kerja, diantaranya:

1. Perputaran, perputaran akan rendah jika kepuasan kerja yang karyawan terima tinggi
2. Tingkat absensi, karyawan dengan kepuasan yang tinggi, tingkat absensinya akan rendah
3. Umur, karyawan dengan umur cenderung tua biasanya lebih merasa puas daripada karyawan dengan usia muda dikarenakan di usia muda, setiap individu akan menetapkan beberapa harapan atau ideal yang tinggi

sehingga jika harapan tersebut tidak didapatkan maka akan merasa mudah kecewa

4. Tingkat Pekerjaan, Idealnya seseorang akan merasa senang dan puas jika jabatannya tinggi
5. Ukuran Organisasi perusahaan, besarnya perusahaan harus menciptakan system agar semua perintah dapat terkoordinasi

2.1.1.5 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Sudaryo et al., 2018:92), terdapat 5 indikator kepuasan kerja, diantaranya:

1. Kemangkiran atau absensi, karyawan dengan tingkat kepuasan yang rendah maka tingkat absensinya akan tinggi, dan sebaliknya
2. Keinginan Pindah, Ketidakpuasan yang dirasakan dalam bekerja akan membuat karyawan merasakan ingin pindah dan bekerja ditempat yang di idealkan
3. Kinerja Karyawan, kinerja karyawan yang tinggi dapat memberi arti bahwa karyawan tersebut memiliki kepuasan kerja yang tinggi sehingga karyawan tersebut dapat memberikan hasil yang optimal
4. Rekan Kerja, rekan kerja yang berkekeluargaan merupakan sumber kepuasaan kerja bagi setiap individu pekerja
5. Kenyamanan Kerja Karyawan, tentunya kepuasan karyawan akan tercapai jika mendapatkan kenyamanan bekerja

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi

Menurut (Mangkunegara, 2017:83), Kompensasi adalah suatu pemberian kepada karyawan atas jasa yang telah diberikan. Perusahaan diharapkan dapat menyalurkan gaji atau upah sesuai dengan standard yang telah ada dan juga diharapkan pemimpin dapat memberikan bonus, dan tunjangan lain sesuai dengan prinsip perusahaan itu sendiri. Kompensasi dinilai amat memberikan efek kepada hasil kerja, produktivitas kerja hingga kepada kepuasan kerja.

Menurut (Hasibuan, 2021:118) Kompensasi adalah seluruh bentuk *revenue* yang bersifat materi atau non material yang diberikan kepada karyawan dari perusahaan yang memberikan pekerjaan. Antar pemimpin dan juga karyawan harus saling memberikan *win-win feedback*, dalam arti pemimpin memberikan kompensasi, namun karyawan juga harus membalasnya dengan memberikan pelayanan berupa kerja yang bagus dan optimal.

Menurut (Sudaryo et al., 2018:9) Kompensasi adalah hal yang dianggap sebanding. Imbalan yang diberikan pemimpin sebagai bentuk *reward* dari jasa atau *service* yang telah karyawan itu berikan padanya. Pemberian kompensasi juga harus diberikan secara adil, layak, dan sesuai dengan peraturan perusahaan itu sendiri. Kompensasi ialah suatu faktor baik secara langsung ataupun tidak yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai itu sendiri.

Kesimpulan yang dapat peneliti Tarik dari pengertian di atas dari adalah kompensasi merupakan suatu bentuk apresiasi imbal jasa berupa apapun yang memberikan manfaat kepada karyawan atau orang yang telah memberikan jasa

dan pelayanan. Kompensasi dapat dianggap sebagai tonggak mengapa karyawan mau bekerja karena kompensasi yang diterima dapat digunakan untuk kehidupannya. Oleh dari itu, pemberian kompensasi harus diperhitungkan secara adil, sesuai dan berperikemanusiaan.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kebijakan Kompensasi

Faktor pengaruh kebijakan kompensasi menurut (Mangkunegara, 2017:84), yaitu:

1. Faktor Pemerintah

Faktor ini ialah kunci utama karena pemerintah yang menetapkan berapa standar upah yang harus diberikan perusahaan atau yang diterima karyawan bekerja

2. Penawaran Antar Perusahaan-Pegawai

Faktor ini berasal dari persetujuan antar perusahaan dengan karyawan. Biasaya tahap ini berada di tahap *interview* saat karyawan melamar.

3. Standard dan Biaya Hidup Pegawai

Pengaturan kompensasi yang ditetapkan harus sesuai dengan standard dan hidup karyawan agar karyawan dapat memenuhi keutuhan dasarnya.

4. Ukuran Perbandingan Upah

Beberapa faktor yang dapat diperhatikan sebagai perbandingan upah antara lain, jabatan kerja, lulusan pendidikan karyawan, masa kerja, dan lain sebagainya.

5. Permintaan - Persediaan

Pemberian kompensasi juga didasari dari kondisi pasar ekonomi yang berlangsung.

6. Kemampuan Membayar

Selain faktor-faktor di atas, faktor terakhir ini yang merupakan akhir jalannya. Pemberian kompensasi harus ditentukan dengan benar sesuai dengan kemampuan perusahaan.

2.1.2.3 Bentuk-Bentuk Kompensasi Pegawai

Bentuk kompensasi pegawai menurut (Mangkunegara, 2017:85) yaitu:

1. Gaji atau Upah

Gaji adalah imbalan kerja bulanan kepada karyawan tetap, sedangkan upah adalah imbalan harian kepada karyawan tidak tetap.

2. *Benefit* dan *Service*

Benefit atau layanan adalah tunjangan lain yang diberikan karyawan berupa THR, seragam kerja, transportasi, dan sebagainya.

2.1.2.4 Tujuan Kompensasi

Tujuan kompensasi menurut (Hasibuan, 2021:121), adalah:

1. Kepuasan Kerja

Kompensasi yang diterima pegawai dapat memberikan kepuasan kerja bagi karyawan karena dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

2. Ikatan Kerja Sama

Ikatan *feedback* antar perusahaan dan karyawan.

3. Pengadaan Efektif

Pengadaan karyawan yang optimal lebih mudah jika kompensasi yang diberikan besar.

4. Motivasi dan Disiplin

Kompensasi yang diberikan perusahaan dapat membentuk disiplin dan motivasi kerja.

5. Stabilitas Karyawan

Stabilitas karyawan amat berpengaruh pada kompensasi yang diberikan perusahaan

2.1.2.5 Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi menurut (Sudaryo et al., 2018:33) adalah:

1. Gaji, imbalan atau uang yang diberikan perusahaan kepada karyawan tetap
2. Upah, imbalan atau uang yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak tetap
3. Insentif, imbalan kepada karyawan berprestasi
4. Bonus, imbalan tambahan kepada karyawan yang melakukan extra kerja
5. Pelayanan, bentuk kompensasi non material

2.1.3 Motivasi

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Menurut (Sudaryo et al., 2018:64), motivasi merupakan suatu kondisi psikologis dalam diri seorang individu untuk dapat bertindak atau melakukan sesuatu sehingga terjadi perubahan tindakan *emotionally*. Motivasi berasal dari kata motif, dengan artian kekuatan dalam jiwa orang itu sendiri yang mengakibatkan orang itu bertindak. Motivasi datang dari dalam diri manusia, namun dapat disebabkan oleh beberapa pertimbangan dari luar atau dari perusahaan. Oleh dari itu, seorang pemimpin harus dapat menetralkan kondisi agar motivasi kerja karyawan juga dapat bergerak

Menurut (Mangkunegara, 2017:93) , motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan karyawannya untuk dapat mencapai tujuan motifnya, sedangkan motif merupakan dorongan akan kebutuhan dari diri masing-masing karyawan yang mesti dikabulkan agar karyawan itu dapat beradaptasi terhadap lingkungan sekitar. Motivasi dapat dikatakan juga sebagai suatu engeri untuk membangkitkan dorongan dalam diri tiap individu kerja.

Menurut (Hasibuan, 2021:143), motivasi merupakan daya penggerak yang memunculkan aksi gairah bekerja seseorang untuk dapat bekerja sama secara tersturktur dan efisien. Perusahaan tidak hanya menginginkan karyawan yang cakap, terampil, pintar, dan sebagainya, yang penting juga disongkongi dengan kerja keras yang tinggi dan kerja giat yang tinggi untuk mencapai tujuan bersama. Namun, kemampuan dan kegiatan dalam bekerja akan hangus apabila tidak didorong oleh motivasi kerja.

Kesimpulan yang dapat peneliti Tarik dari pengertian di atas, bahwa motivasi merupakan suatu dorongan dalam diri manusia untuk membangkitkan gairahnya untuk dapat mewujudkan tujuan yang diharapkan. Setiap orang pasti memiliki motivasi yang berbeda-beda, namun ujung-ujungnya setiap motivasi pasti selalu menghasilkan sesuatu baik bersifat baik atau tidak. Namun untuk mendorong atau mewujudkan sesuatu impian, pasti dibutuhkan sebuah motivasi.

2.1.3.2 Tujuan Motivasi

Menurut (Hasibuan, 2021:146), ada beberapa tujuan motivasi, diantaranya:

1. Menaikkan tingkat disiplin karyawan
2. Menaikkan kepuasan kerja karyawan

3. Menaikkan produktivitas kerja karyawan
4. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
5. Mempertahankan kestabilan karyawan

2.1.3.3 Asas-asas Motivasi

Menurut (Hasibuan, 2021:146), ada 5 asas motivasi, diantaranya:

1. Asas mengikutsertakan, menerima masukan atau ide dari para bawahan
2. Asas komunikasi, mengkomunikasikan tujuan perusahaan dengan baik dan jelas
3. Asas pengakuan, memberi penghargaan kepada karyawan atas prestasi yang ada
4. Asas mendelegasikan wewenang, memberikan wewenang dan *freedom* bagi karyawan untuk membuat keputusan
5. Asas perhatian timbal balik, asas motivasi dengan membicarakan harapan tujuan perusahaan selain kebutuhannya

2.1.3.4 Teknik Motivasi Kerja Pegawai

Menurut (Mangkunegara, 2017:101), ada 2 teknik motivasi kerja, yaitu:

1. Teknik Pemenuhan Kebutuhan Pegawai yang dikenal dengan piramida
2. Teknik Komunikasi *persuasive*, memberikan nasihat, perhatian, keputusan.

2.1.3.5 Indikator-indikator Motivasi

Menurut (Hasibuan, 2021:158), ada 5 indikator motivasi, diantaranya:

1. Prestasi atau keberhasilan, pencapaian prestasi dalam melakukan suatu pekerjaan
2. Pengakuan atas penghargaan, diakui prestasi kerja yang ada

3. Tanggung jawab, kewajiban seseorang untuk melaksanakan tugasnya dengan benar
4. Pekerjaan itu sendiri, pekerjaan yang menarik dan sesuai *passion* atau yang memberikan tantangan
5. Pengembangan potensi individu, peluang untuk memajukan segala potensi diri yang ada

2.1.4 Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Enny, 2019:56) lingkungan kerja mencakup segala hal disekitar kantor yang dapat memberikan efek kepada motivasi kerja karyawan. Lingkungan kerja yang tersedia harus baik dan nyaman, agar arahan atau perintah yang diberikan pemimpin kepada karyawannya dapat dijalankan dengan baik.

Menurut (Sudaryo et al., 2018:50) lingkungan kerja adalah kondisi yang berpengaruh secara fisik ataupun tidak pada karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dapat membuat karyawan merasa aman dan tenang dalam bekerja. Oleh dari itu, tanpa disadari, lingkungan kerja juga sangat penting diperhatikan dalam dunia perusahaan.

Menurut (Enny, 2019), lingkungan kerja mencakup segala hal yang terdapat disekeliling karyawan yang dapat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan pada saat menjalankan tanggungjawabnya sehingga didapati hasil kerja yang optimal, yang mana lingkungan kerja ini meliputi sarana dan prasarana kerja yang menyokong karyawannya dalam menyelesaikan kerja yang dibebankan kepadanya.

Kesimpulan yang dapat peneliti Tarik dari pengertian di atas adalah lingkungan kerja merupakan tempat, suasana, ataupun suatu kondisi yang bisa memengaruhi secara langsung ataupun tidak kepada karyawannya. Lingkungan kerja sangat penting untuk memberikan rasa aman, betah, nyaman dalam bekerja.

2.1.4.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut (Sudaryo et al., 2018:48), adalah:

1. Suhu, suhu dalam ruangan harus diatur dengan baik agar semua karyawan nyaman bekerja
2. Kebisingan, konsentrasi karyawan akan terganggu dengan besarnya kebisingan yang ada
3. Penerangan, cahaya dalam kantor yang terang dan pas akan membuat karyawan lancar bekerja.
4. Mutu Udara, Udara yang tidak baik akan berpengaruh pada kesehatan karyawan

2.1.4.3 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Jenis lingkungan kerja menurut (Enny, 2019:58) adalah:

1. Lingkungan Kerja non Fisik
Kondisi atau keadaan dalam perusahaan yang berpengaruh pada karyawan
2. Lingkungan Kerja Fisik
Berupa benda atau barang yang dapat disentuh dan dimanfaatkan

2.1.4.4 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut (Enny, 2019:57) manfaat Lingkungan kerja adalah untuk meningkatkan kenyamanan kerja agar karyawan dapat lebih semangat dan berproduktivitas dalam bekerja dan prestasi kerja meningkat. Jika semua karyawan dalam suatu perusahaan bekerja sama dengan baik secara motivasi, maka pekerjaan akan terasa ringan. Selain itu, hubungan antar rekan kerja juga sangat penting demi komunikasi karyawan yang lancar, tanpa perantara dan karyawan tidak merasa tertekan ketika harus bekerja.

2.1.4.5 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut (Sudaryo et al., 2018:51) adalah:

1. Penerangan – pentingnya cahaya yang bagus agar karyawan enak dalam bekerja
2. Pewarnaan – warna yang baik dan tepat akan membuat karyawan nyaman bekerja
3. Kebersihan – kondisi perusahaan atau kantor yang bersih tentu sangat membuat karyawan nyaman dalam bekerja.
4. Suara / Kebisingan – Hendaknya perusahaan memasang alat pengedap suara dalam *office* agar konsentrasi kerja tidak terganggu
5. Keamanan – perusahaan harus mampu memberikan keamanan kepada karyawan

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dengan topic yang sama dengan peneliti dijabarkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Uji Penelitian	Hasil
1	(Nurhaiyati & Tresani, 2021) SINTA 4	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja	<i>Structural Equation Model</i> dan <i>software Smart PLS.3.3.2</i>	Kompensasi dan motivasi berpengaruh positif signifikan
2	(Prawira, 2020) SINTA 5	Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	Teknik sampel jenuh, data primer, analisis regresi linear berganda	Kompensasi berpengaruh signifikan
3	(Azhar, Nurdin, & Siswadi, 2020) SINTA 5	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Teknik Angket, Uji Asumsi Klasik, uji pengaruh dan hipotesis	Kompensasi berpengaruh positif signifikan
4	(Raysid & Tanjung, 2020) SINTA 5	Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi dan kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru	Pendekatan Asosiatif	Kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan, dan Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan
5	(Lestari & Rachmasari, 2021) GOOGLE SCHOLAR	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Analisi Regresi Sederhana	Motivasi dan kompensasi berpengaruh positif signifikan
6	(Ginting & Siagian, 2021) GOOGLE SCHOLAR	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru	SPSS 25	Lingkungan kerja positif tidak signifikan dan motivasi positif signifikan
7	(Vahera & Onsardi, 2021) GOOGLE SCHOLAR	Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja	Test Asumsi Klasik, Analisis	Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh

		Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Linear Multiple, Koefisien Determinasi dan tes hipotesis	
8	(Andriyani, Anandita, & Mahendri, 2021) GOOGLE SCHOLAR	Pengaruh Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di CV. Media Computer Jombang	Uji Validitas, Uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis	Kompensasi dan Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan
9	(Ramadanita & Kasmiruddin, 2018) GOOGLE SCHOLAR	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Uji Deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, analisis linear berganda, r ² dan uji t dan uji F	Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan
10	(Tamali & Munasip, 2019) GOGGLE SCHOLAR	Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	Uji Asumsi Klasik, uji regresi linear berganda, uji hipotesis dan uji r ²	Kompensasi negative signifikan dan Lingkungan kerja positif signifikan
11	(Dompok & Permatasari, 2021) DOSEN	Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai	Uji Validitas dan Reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis	Lingkungan kerja berpengaruh pada kepuasan kerja
12	(Rizal & Aam Rachmat Mulyana, 2021) DOAJ 2021	<i>Analysis of Work Environment and Organizational Culture on Employee Satisfaction</i>	<i>Regression Linear Multiple, hypotesist Test</i>	<i>Work Environment had a positive effect</i>
13	(Rinaldi, Susita, & Handaru,	<i>The Influence of Work Environment</i>	<i>Descriptive Explanatory</i>	<i>Work Environment has a significant</i>

	2017) DOAJ 2021	<i>and Work Stress on Employee Satisfaction</i>		<i>effect</i>
--	--------------------	---	--	---------------

Sumber : Data Peneliti, 2022

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi adalah seluruh pendapatan dalam bentuk uang ataupun tidak yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi kerjanya (Mujanah, 2019:1). Pemberian kompensasi yang dinilai baik apabila mampu memberikan kepuasan kepada penerimannya sehingga dapat diartikan perusahaan dapat mempertahankan karyawan. Dalam penelitian (Azhar et al., 2020) terdapat pengaruh signifikan antara Kompensasi pada kepuasan kerja karyawan

2.3.2 Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi ialah suatu mobilitas yang menimbulkan gairah kerja seseorang agar dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan (Hasibuan, 2021:143). Seorang pemimpin harus mengetahui motivasi dan motif dari karyawannya agar dapat menggerakkan karyawan tersebut. Biasanya seseorang bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang berbentuk materi atau nonmateri, berbentuk fisik maupun nonfisik. Dalam penelitian (Nurhaiyati & Tresani, 2021) menunjukkan motivasi berpengaruh positif signifikan pada kepuasan kerja karyawan di Perusahaan Importir Alat Berat Jakarta

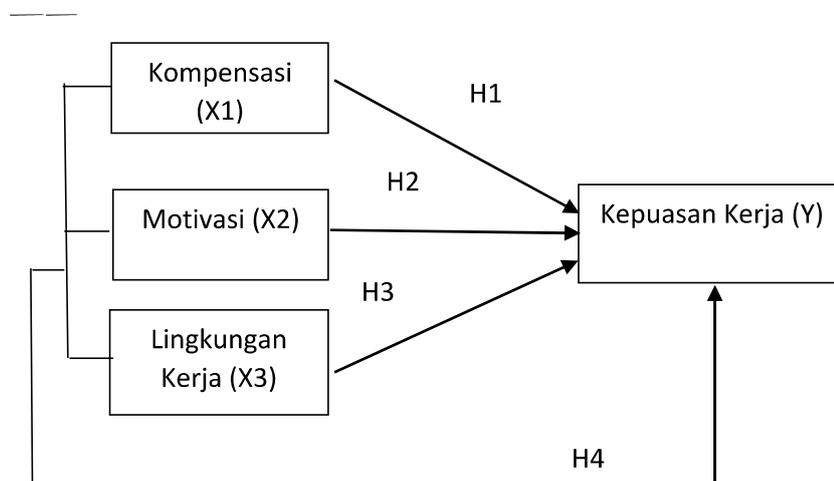
2.3.3 Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat atau kondisi atau suasana kerja karyawan (Sudaryo et al., 2018:50). Lingkungan kerja yang nyaman dan baik akan memberikan pengaruh pada kelancaran kerja karyawan. Dalam penelitian (Tamali

& Munasip, 2019) menghasilkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan pada kepuasan kerja karyawan.

Kerangka pemikiran berisikan kerangka yang menjelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen. Berikut kerangka pemikiran dalam penelitian ini:

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran



2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian dalam penelitian ini adalah:

H1 : Kompensasi secara parsial atau tersendiri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja di PT Inti Hose Jaya Perkasa Batam

H2 : Motivasi secara parsial atau tersendiri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja di PT Inti Hose Jaya Perkasa Batam

H3 : Lingkungan Kerja secara parsial atau tersendiri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja di PT Inti Hose Jaya Perkasa Batam

H4 : Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan atau bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja di PT Inti Hose Jaya Perkasa Batam