

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Pustaka

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut Robbins dan Judge (2017:71), kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristik pekerjaan tersebut. Menurut mereka, kepuasan kerja mencakup bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya secara keseluruhan dan berbagai aspek pekerjaan, seperti sifat pekerjaan, gaji, kesempatan promosi, supervisi, dan hubungan dengan rekan kerja. Kepuasan mencakup berbagai faktor seperti tugas pekerjaan, gaji, kesempatan promosi, kualitas manajerial dan rekan kerja.

Kepuasan kerja yang tinggi mampu meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan pasokan positif dalam Perusahaan. Menurut Hamali (2016:200) setiap orang yang bekerja mengharapkan dapat memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh seorang manajer, sehingga seorang manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya. Kemudian menurut Menurut Afandi (2018:74) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap

pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021:192): Dalam buku *"Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage"*, mereka menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah evaluasi positif atau negatif terhadap pekerjaan seseorang. Kepuasan kerja menurut mereka melibatkan persepsi karyawan terhadap sejauh mana pekerjaan mereka memenuhi kebutuhan dan harapan mereka. Dapat disimpulkan dari pendapat yang dikemukakan oleh para ahli bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, yang merupakan hasil dari evaluasi terhadap berbagai aspek pekerjaan. Aspek-aspek ini meliputi sifat pekerjaan, gaji, kesempatan promosi, supervisi, dan hubungan dengan rekan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan dampak positif bagi perusahaan. Setiap orang yang bekerja mengharapkan kepuasan dari tempat kerjanya, dan hal ini sangat dipengaruhi oleh bagaimana manajemen perusahaan memenuhi kebutuhan dan harapan karyawan. Kepuasan kerja mencakup evaluasi kognitif dan afektif, serta perasaan emosional yang dihasilkan dari pekerjaan. Penilaian subjektif karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka juga sangat penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja.

b. Manfaat Kepuasan Kerja

Manfaat kepuasan kerja ialah hal yang dapat dirasakan Ketika merasa puas dalam bekerja. Menurut Hulin dan Judge (2015:216) manfaat dari kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan Kesehatan dan Kesejahteraan, kepuasan kerja berkontribusi pada Kesehatan mental dan fisik yang lebih baik karena karyawan mengalami lebih sedikit stress
- 2) Meningkatkan Keterlibatan Karyawan, karyawan yang puas lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, menunjukkan lebih banyak inisiatif, dan berkontribusi secara aktif terhadap tujuan Perusahaan
- 3) Meningkatkan Kepuasan Pelanggan, karyawan yang puas lebih mungkin memberikan pelayanan yang lebih baik pada pelanggan, meningkatkan kepuasan dan loyalitas pelanggan.

c. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai factor baik eksternal maupun internal. Menurut Robbins dan Judge (2015:99) faktor - faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan itu sendiri, Jenis pekerjaan yang menantang dan memuaskan, memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan.

- 2) Upah/Gaji, Kompensasi finansial yang adil dan sesuai dengan beban kerja serta kebutuhan karyawan.
- 3) Kesempatan Promosi, Peluang untuk naik jabatan atau mendapatkan tanggung jawab yang lebih besar.
- 4) Pengawasan, Kualitas pengawasan dari atasan, termasuk dukungan dan umpan balik yang konstruktif.
- 5) Rekan Kerja, Hubungan interpersonal dengan rekan kerja yang positif dan mendukung.

d. Tujuan Kepuasan Kerja

Tujuan kepuasan kerja merupakan garis yang ingin dicapai oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Noe, Hollenbeck, Gerhart, dan Wright (2020) tujuan dari kepuasan kerja ialah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan Retensi Karyawan, tujuan utama dari kepuasan kerja ialah dengan meningkatkan retensi karyawan dengan membuat mereka merasa dihargai dan merasa puas akan pekerjaannya
- 2) Meningkatkan Kualitas Hidup Karyawan, kepuasan kerja bertujuan untuk meningkatkan kualitas hidup secara keseluruhan, baik di dalam maupun di luar tempat kerja
- 3) Meningkatkan Kepuasan Pelanggan, dengan meningkatnya kepuasan kerja maka karyawan lebih mungkin memberikan

layanan yang berkualitas pada pelanggan, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan pelanggan.

e. Teori Kepuasan

Yuli Wiliandari (2015) mengemukakan terdapat beberapa teori kepuasan menurut para ahli, yaitu sebagai berikut :

1) Teori Ketidaksesuaian

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter (1961). Porter mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan; Kemudian Locke (1969) menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang bergantung kepada *discrepancy* antara *should be* (*expectation, needs, or values*) dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan. Dengan demikian, orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimal yang diinginkan telah dipenuhi. Apabila yang diperoleh ternyata lebih besar daripada yang diinginkan, maka akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Sebaliknya semakin jauh kenyataan yang dirasakan itu dibawah standar minimum sehingga menjadi *negative discrepancy*, maka makin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaan.

2) Teori Ketidakadilan (*Equity Theory*)

Teori Keadilan dikembangkan oleh Adams (1963). Adapun pendahulu dari teori ini adalah Zlaznik (1958) dikutip dari Locke (1969). Prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi. Perasaan *equity* dan *inequity* atas suatu situasi diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun di tempat lain.

3) Teori Dua Faktor Herzberg

Teori ini memfokuskan pada isu: apakah kepuasan dan ketidakpuasan kerja berakar dari kondisi yang sama atau keduanya merupakan hasil dari perangkat faktor yang berbeda. Teori ini menyatakan bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja sebenarnya berasal dari sumber yang bertolak belakang. Faktor-faktor yang berkontribusi pada sikap positif (kepuasan kerja) disebut motivator. Sedangkan faktor-faktor yang mencegah terjadinya reaksi negatif (ketidakpuasan kerja) disebut hygiene. Teori ini menyatakan pula bahwa kepuasan kerja datang dari kepuasan akan kebutuhan tingkat tinggi. Sedangkan ketidakpuasan kerja berhubungan dengan kondisi tidak berhasil memuaskan kebutuhan tingkat rendah seperti kepuasan sosial, kebutuhan fisiologis.

4) Teori Kebutuhan Maslow

Abraham Maslow (1943) menyatakan bahwa kepuasan individu tergantung pada pemenuhan kebutuhan manusia yang berlapis. Menurutnya, manusia memiliki hierarki kebutuhan yang dimulai dari kebutuhan fisiologis dasar hingga kebutuhan aktualisasi diri. Kepuasan terjadi ketika kebutuhan yang lebih tinggi dapat dipenuhi setelah kebutuhan dasar terpenuhi.

f. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja merupakan aspek-aspek yang menjadi tolak ukur dalam menilai kepuasan kerja. Adapun indikator kepuasan kerja yang menjadi ukuran kepuasan kerja menurut Afandi (2018:81) adalah sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan, karyawan merasa puas dengan pekerjaannya jika pekerjaan tersebut memberikan rasa pencapaian pribadi dan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang
- 2) Upah/gaji, tingkat kepuasan yang diperoleh dari besarnya upah atau gaji yang diterima, termasuk tunjangan dan bonus
- 3) Promosi, peluang untuk naik jabatan atau mendapatkan posisi yang lebih tinggi di Perusahaan
- 4) Pengawas, kualitas pengawasan yang diterima dari atasan, termasuk dukungan, bimbingan dan umpan balik
- 5) Rekan Kerja, kualitas hubungan dengan rekan kerja termasuk Kerjasama, dukungan, dan komunikasi yang baik.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Menurut (Sedarmayanti, 2017) 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. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Robbins & Judge (2017:615): mengartikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan kondisi, situasi, dan faktor yang mempengaruhi kesejahteraan fisik, mental, dan sosial karyawan di tempat kerja. Lingkungan kerja ini mencakup faktor-faktor seperti hubungan antar karyawan, manajemen, tata letak fisik, dan iklim organisasi. Newstrom & Davis (2015:221): Newstrom dan Davis mendefinisikan lingkungan kerja sebagai kondisi-kondisi yang mempengaruhi pekerjaan karyawan di tempat kerja. Lingkungan kerja ini termasuk fasilitas fisik, tata letak, kebisingan, suhu, cahaya, dan hal-hal lainnya yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi kinerja dan kenyamanan karyawan.

Berdasarkan pendapat yang telah dikemukakan oleh para ahli maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja terdiri dari berbagai elemen seperti alat perkakas, bahan yang dihadapi, metode kerja, dan pengaturan kerja, baik secara individual maupun kelompok. Lingkungan kerja juga mencakup kondisi, situasi, dan faktor yang mempengaruhi kesejahteraan fisik, mental, dan sosial karyawan, termasuk hubungan antar karyawan, manajemen, tata letak fisik, dan iklim organisasi. Fasilitas fisik, kebisingan, suhu, cahaya, dan faktor-faktor lain juga memainkan peran penting dalam mempengaruhi kinerja dan kenyamanan karyawan di tempat kerja.

b. Jenis - Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:27) menyatakan bahwa jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya

temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lainnya.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Merupakan semua keadaan kejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2022:4), indikator lingkungan kerja, antara lain yaitu:

1. Lingkungan Fisik.

Lingkungan fisik merupakan keadaan lingkungan dalam bentuk fisik yang berada di sekitar tempat kerja dimana dapat memberikan pengaruh pada pegawai secara langsung atau tidak langsung. Indikator dari lingkungan fisik, terdiri dari:

a. Pencahayaan

Pencahayaan yang sesuai baik itu dari cahaya matahari atau lampu, ialah faktor penting dalam lingkungan kerja bentuk fisik. Hal ini dikarenakan pencahayaan yang baik membantu pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efektif.

b. Suhu Udara

Suhu udara di tempat kerja sangat mempengaruhi kenyamanan dan efisiensi karyawan. Suhu yang ideal, umumnya antara 20°C hingga 22°C, membantu menciptakan lingkungan yang nyaman. Suhu yang terlalu tinggi atau rendah dapat menyebabkan kelelahan, gangguan konsentrasi, dan masalah kesehatan.

c. Kebisingan

Apabila di lingkungan kerja terdapat kebisingan dari lalu lalang kendaraan dan suara dari alat kerja, maka akan mengganggu konsentrasi para pegawai.

d. Ukuran Ruang Kerja

Ukuran ruang kerja mempengaruhi kenyamanan dan efisiensi lingkungan kerja. Ruang yang memadai memungkinkan karyawan bergerak dengan leluasa, mengatur peralatan, dan memiliki area untuk aktivitas lain seperti rapat dan istirahat.

e. Tata Letak Ruang

Tata letak ruang adalah pengaturan elemen-elemen di dalam suatu ruang untuk memaksimalkan fungsionalitas dan efisiensi. Desain tata letak ruang mencakup penempatan furnitur, peralatan, dan fasilitas untuk memastikan kenyamanan pengguna.

f. Privasi Ruang

Privasi ruang mengacu pada hak seseorang untuk memiliki kendali atas siapa yang dapat mengakses atau berada di sekitar area pribadi mereka.

g. Warna

Warna dalam lingkungan fisik berperan penting dalam mempengaruhi suasana hati dan produktivitas. Warna ruangan yang disukai, dapat mempengaruhi persepsi ruang dan menciptakan suasana yang berbeda.

h. Kebersihan

Kebersihan sangat krusial bagi kesehatan dan kenyamanan penghuninya. Lingkungan yang bersih tidak hanya mengurangi risiko penyakit dan infeksi tetapi juga menciptakan suasana yang lebih menyenangkan dan produktif. Kebersihan mencakup berbagai aspek, seperti pembersihan rutin permukaan, pengelolaan sampah, dan ventilasi yang baik. Kebersihan yang baik dapat meningkatkan kualitas udara.

i. Sirkulasi Ruang Kerja.

Sirkulasi ruang kerja yang kurang baik akan menghasilkan kadar oksigen yang dibutuhkan makhluk hidup berkurang dan akan bercampur dengan gas atau bau yang berbahaya bagi kesehatan. sirkulasi oksigen yang bersih dapat membuat nyaman pegawai

j. Peralatan Kerja

Peralatan kerja merujuk pada alat dan perangkat yang digunakan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu. Ini mencakup segala sesuatu mulai dari alat manual, mesin, perangkat elektronik, hingga perangkat lunak yang mendukung dalam setiap pekerjaan.

k. Keamanan Kerja

Keamanan kerja adalah unsur-unsur penunjang yang mendukung terciptanya suasana kerja yang aman, baik berupa material maupun nonmaterial.

2. Lingkungan Non Fisik

Lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Hal itu tentu bisa berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Lingkungan non fisik ialah lingkungan tempat kerja yang berupa suasana harmonis dan tentram termasuk terjalinnya hubungan komunikasi antara atasan dengan bawahan serta hubungan antar sesama karyawan. Indikator dari lingkungan non fisik, di antaranya adalah:

a. Hubungan Dengan Pimpinan/Atasan.

Hubungan dengan pemimpin akan dapat memotivasi seluruh karyawannya dengan memberikan motivasi dan pujian untuk memajukan organisasi dan mencapai tujuan organisasi dengan baik.

b. Hubungan Sesama Rekan Kerja.

Hubungan dengan sesama rekan kerja yang harmonis, tentram, dan tanpa saling intrik antar sesama rekan kerja, akan memberikan kenyamanan dan rasa kekeluargaan bagi pegawai terutama sebagai alasan untuk tetap tinggal dalam satu instansi/perusahaan.

D. Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja sehingga produktifitas meningkat. Lalu menurut Afandi (2018) manfaat lingkungan kerja yang baik ialah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan Produktivitas Kerja, Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Ketika karyawan

merasa nyaman dan didukung oleh lingkungan fisik dan sosial mereka, mereka cenderung bekerja lebih efisien dan efektif.

- 2) Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan, Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kesejahteraan fisik dan mental karyawan. Faktor-faktor seperti kebersihan, pencahayaan, ventilasi, dan kebisingan yang terkendali memainkan peran penting dalam menjaga kesehatan dan kenyamanan karyawan.
- 3) Mengurangi Tingkat Absensi dan Turnover, Lingkungan kerja yang baik dapat mengurangi tingkat absensi dan turnover karyawan. Ketika karyawan merasa puas dengan lingkungan kerja mereka, mereka cenderung lebih jarang absen dan lebih setia kepada perusahaan.
- 4) Meningkatkan Kepuasan Kerja, Lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan komitmen karyawan terhadap organisasi.
- 5) Meningkatkan Kolaborasi dan Hubungan Sosial, Lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kolaborasi dan hubungan sosial antar karyawan. Ruang kerja yang dirancang untuk mendukung interaksi dan komunikasi dapat meningkatkan kerja tim dan rasa kebersamaan.

- 6) Meningkatkan Kreativitas dan Inovasi, Lingkungan kerja yang baik dapat mendorong kreativitas dan inovasi. Ruang kerja yang memberikan kebebasan untuk berpikir dan bereksperimen dapat memicu ide-ide baru dan solusi inovatif.

E. Tujuan Lingkungan Kerja

Tujuan lingkungan kerja mencakup berbagai aspek yang bertujuan untuk menciptakan kondisi kerja yang sehat, aman, dan produktif bagi karyawan. Menurut Hasibuan (2019:200) tujuan lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan, Lingkungan kerja yang baik bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, baik secara fisik, mental, maupun sosial.
- 2) Mendorong Inovasi dan Kreativitas, Lingkungan kerja yang baik bertujuan untuk mendorong inovasi dan kreativitas karyawan, yang dapat memberikan kontribusi positif bagi perusahaan.
- 3) Menjaga Hubungan Sosial yang Harmonis, Lingkungan kerja yang baik bertujuan untuk menjaga hubungan sosial yang harmonis antar karyawan, yang dapat meningkatkan kerja sama dan rasa kebersamaan.

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi dapat berupa gaji, bonus, tunjangan, dan bentuk-bentuk insentif lainnya. menurut Mathis & Jackson (2019:375): kompensasi adalah total dari semua imbalan yang diterima karyawan sebagai pengganti kerja mereka. Ini termasuk kompensasi finansial langsung seperti gaji dan bonus serta kompensasi non-finansial seperti manfaat kesehatan dan program pengembangan karier. Sedangkan menurut Dessler (2019:396): kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan oleh pemberi kerja sebagai penghargaan atas kontribusi kerja mereka. Ini mencakup gaji, upah, insentif, bonus, dan tunjangan. Kesimpulan dari uraian di atas adalah bahwa kompensasi merujuk pada semua bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai pengganti kerja yang mereka lakukan. Ini mencakup kompensasi finansial langsung seperti gaji, bonus, dan upah, serta kompensasi non-finansial seperti manfaat kesehatan, program pengembangan karier, dan berbagai insentif lainnya. Tujuan dari kompensasi adalah untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih produktif dan merasa puas dengan pekerjaan mereka. Kompensasi juga merupakan cara bagi pemberi kerja untuk menghargai kontribusi kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

b. Manfaat Kompensasi

Manfaat kompensasi bagi karyawan dan organisasi sangat signifikan dan dapat dilihat dari berbagai macam aspek. Menurut Garry Dessler (2017: 403) manfaat kompensasi dapat dilihat dari aspek-aspek sebagai berikut:

- 1) Menarik dan Mempertahankan Karyawan, Kompensasi yang kompetitif dapat menarik kandidat berkualitas tinggi dan mencegah karyawan yang berharga meninggalkan perusahaan.
- 2) Meningkatkan Kinerja dan Produktivitas, Insentif finansial dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas mereka.
- 3) Meningkatkan Kepuasan Kerja, Karyawan yang merasa dihargai secara finansial cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.
- 4) Menciptakan Kepuasan Kerja, Kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan rasa puas dan loyalitas karyawan.

c. Tujuan Kompensasi

Tujuan kompensasi dalam organisasi adalah untuk mencapai berbagai hasil yang positif bagi karyawan dan Perusahaan. Menurut Milkovich dan Newman (2017:207) tujuan kompensasi adalah sebagai berikut:

- 1) Menarik dan Mempertahankan Talenta, Kompensasi yang kompetitif membantu perusahaan dalam menarik dan mempertahankan karyawan berbakat.
- 2) Meningkatkan Kinerja, Insentif yang terkait dengan kinerja mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.
- 3) Menciptakan Kepuasan dan Loyalitas, Kompensasi yang memadai menciptakan rasa puas dan loyalitas di kalangan karyawan.
- 4) Mendukung Strategi Organisasi, Sistem kompensasi dirancang untuk mendukung strategi bisnis perusahaan dan mencapai tujuan strategis.

d. Indikator Kompensasi

Indikator motivasi ialah suatu tanda yang menunjukkan tingkat efektivitas dan keadilan system kompensasi dalam suatu organisasi. Menurut Bernadin (2017:330) kompensasi dikatakan baik jika meliputi hal hal berikut:

- 1) Gaji Pokok, Kompensasi dasar yang dibayarkan kepada karyawan untuk pekerjaan sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab yang dilakukan. Gaji pokok biasanya dibayarkan secara periodik, seperti bulanan atau mingguan, dan merupakan bagian utama dari total kompensasi yang diterima oleh karyawan. Gaji pokok menjadi dasar acuan dari pemberian insentif.
- 2) Insentif dan Bonus, Pembayaran tambahan yang diberikan kepada karyawan berdasarkan pencapaian kinerja atau target tertentu.

Insentif dirancang untuk mendorong karyawan agar bekerja lebih produktif dan mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

- 3) Manfaat Karyawan, merupakan jenis kompensasi tambahan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan selain gaji pokok. Tunjangan tambahan seperti asuransi kesehatan, tunjangan pendidikan, dan program kesejahteraan yaitu : program pensiun, cuti tahunan, cuti sakit, dan program kesejahteraan lainnya.
- 4) Kompensasi Tidak Langsung, Bentuk kompensasi yang tidak berupa pembayaran langsung, seperti fasilitas kerja yang nyaman dan fleksibilitas kerja. Bentuk manfaat yang diberikan kepada karyawan yang tidak berupa uang tunai langsung. Kompensasi ini mencakup pelatihan dan pengembangan, yang dapat meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawan terhadap perusahaan, serta membantu meningkatkan lingkungan kerja yang positif dan efektif.

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa Penelitian yang dijadikan referensi oleh penulis dalam melakukan penyusunan dan penulisan penelitian ini:

Tabel 1
Peneliti Terdahulu

No	Nama dan Tahun Terbit	Variabel	Analisis Data	Penemuan
1	Yopi Yunsepa (2018), menguji Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pabrik SOGM pada PT Perkenbunan Minaga	Variabel Independen : Lingkungan Kerja (X1), Komunikasi (X2), Kompetensi	Regresi Linear Berganda	1. Lingkungan kerja, komunikasi, kompetensi dan kompensasi ber-pengaruh

No	Nama dan Tahun Terbit	Variabel	Analisis Data	Penemuan
	Ogan region Sumatra Selatan, Lampung. ISSN: 2540-816X DOI: 10.35908/jeg.v3i1.356	(X3), Kompensasi (X4) Variabel Dependen : Kepuasan Kerja (Y1)		signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pabrik SOGM PT Minanga Ogan Region Sumsel-Lampung. 2.Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pabrik SOGM PT Minanga Ogan Region Sumsel-Lampung. 3.Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pabrik SOGM PT Minanga Ogan Region Sumsel-Lampung. 4. Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pabrik SOGM

No	Nama dan Tahun Terbit	Variabel	Analisis Data	Penemuan
				PT Minanga Ogan Region Sumsel-Lampung. 5.Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pabrik SOGM PT Minanga Ogan Region Sumsel-Lampung
2	Maulida Nurhidayati, Junita Anggraini (2021) menguji Pengaruh Lingkungan kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Kerja Karyawan PT.Bank BRI Syariah di Kabupaten Jombang ISSN: 2526-6117 DOI: 10.47435/asy-syarikah.v3i2.600	Variabel Independen : Lingkungan Kerja (X1), Kompensasi (X2) Variabel Dependen : Kepuasan Kerja (Y1) Kinerja Kerja (Y2)	Regresi Linier Berganda	1. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja . 2. kompensasi tidak berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. 3. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 4. Kompensasi berpengaruh

No	Nama dan Tahun Terbit	Variabel	Analisis Data	Penemuan
				h signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Cris Monica Iftihatul Umroh, Sutarmin (2024), menguji Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kompensasi dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ISSN: 2962-6331 DOI:10.24034/jimbis.v3i1.6508	Variabel Independen : Lingkungan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Kompensasi (X3) dan Komunikasi (X4) Variabel Dependen : Kepuasan Kerja (Y1)	Regresi Linear Berganda	1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. 2. Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. 3. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. 4. Komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
4	Wisudayani Rahmaningtyas, Putri Restyananda Widagdo (2020), menguji Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja ISSN: 2252-6544 DOI: 10.15294/eeaj.v9i3.41554	Variabel Independen : Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja Fisik (X3) Variabel Dependen : Kepuasan Kerja (Y1)	Regresi Linear Berganda	1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah

No	Nama dan Tahun Terbit	Variabel	Analisis Data	Penemuan
				Kabupaten Klaten sebesar 54,8%; (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Klaten sebesar 9,30%; (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Klaten sebesar 5,33%; dan (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja di Badan

No	Nama dan Tahun Terbit	Variabel	Analisis Data	Penemuan
				Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Klaten
5	Indra Prawira (2020), menguji pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai ISSN: 2623-2634 DOI: 10.30596/maneggio.v3i1.4681	Variabel Independen : Kompensasi X1, Kepemimpinan X2, Fasilitas Kerja X3 Variabel Dependen: Kepuasan Kerja Y1	Analisis Regresi Linear Berganda	1. Kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan pegawai 2. Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan pegawai 3. Fasilitas kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan pegawai
6	Ririn Puji Astuti (2017), menguji pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT PLN Distribusi Jawa Timur area Malang ISSN: 2541-5808 DOI:10.21067/mbr.v1i2.4728	Variabel Independen: Lingkungan kerja X1, Motivasi Kerja X2 Variabel Dependen: Kepuasan Kerja Y1	Regresi Linear Berganda	1. Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan 2. Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap

No	Nama dan Tahun Terbit	Variabel	Analisis Data	Penemuan
				kepuasan kerja karyawan
7	Setyani Dwi Lestari <i>et al</i> (2018), menguji <i>The Influence of Work Environment, Competence and Compensation on Employee Performance through Intervening Variable Job Satisfaction at Bank BJB Tangerang Branch</i> ISSN: 2222-6990 DOI: 10.6007/IJARBSS/v8-i11/5280	Variabel Independen: Lingkungan kerja X1, Kompetensi X2, Kompensasi X3 Variabel Dependen: Kepuasan Kerja Y1. Kinerja Kerja Y2	Structural equation modeling	1 Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, 2 Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, 3 Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, 4 Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, 5 Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, 6 Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Kompensasi

No	Nama dan Tahun Terbit	Variabel	Analisis Data	Penemuan
				Secara Bersamaan Dalam Pekerjaan Kepuasan, dan 7 Lingkungan Kerja, Kompetensi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Secara Bersamaan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai.
8	Agung Adiyta Saputra (2022), menguji pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan ISSN: 2620-3383 DOI: 10.33050/tmj.v7i1.1755	Variabel Independen: Kompensasi X1, Lingkungan kerja X2, Beban Kerja X3 Variabel Dependen: Kepuasan Kerja Y1	Regresi Linear Berganda	1. Beban kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Kompensasi berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja 3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
9	Herispon, Nindi Safitri Firdaus (2022), menguji pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT	Variabel Independen: Kompensasi X1	Metode filsafat positivisme	1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan

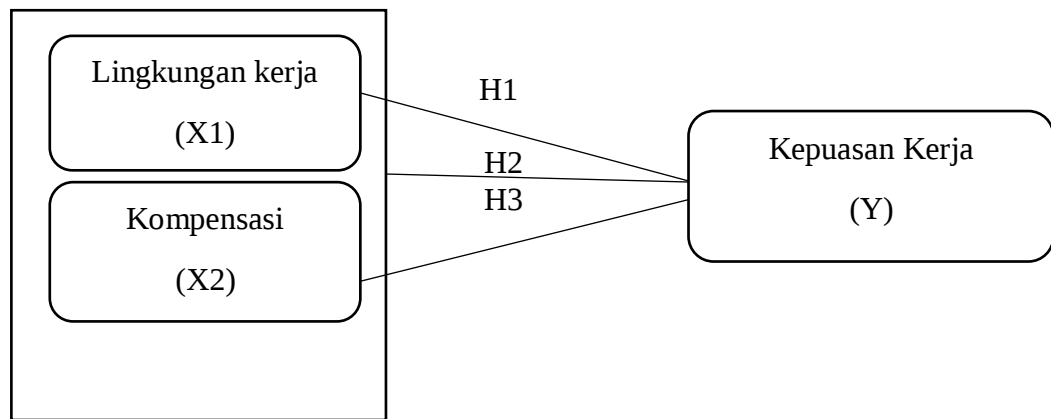
No	Nama dan Tahun Terbit	Variabel	Analisis Data	Penemuan
	Dharma Guna Wibawa di Tapung Kabupaten Kampar ISSN :1410-7988 DOI: 10.36975/jeb.v13i1.371	Variabel Dependen: Kepuasan Kerja Y1		terhadap kepuasan kerja
10	Lia Margaret Silalahi (2021), menguji pengaruh kualitas sumber daya manusia, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja ISSN: 2686-5246 DOI: 10.31933/jimt.v3i3	Variabel Independen: Kualitas sumber daya manusia X1, Kompensasi X2, Lingkungan Kerja X3 Variabel Dependen: Kepuasan Kerja Y1	Regresi linear berganda	1. Kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja 3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir digunakan untuk mengarahkan dan memfokuskan penelitian untuk berpikir secara sistematis dan analitis pada hasil pencapaian yang ingin didapatkan oleh peneliti saat melakukan penelitian berdasarkan uraian teoritis dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan diatas. Bahwasanya terdapat banyak faktor yang dapat membantu dan membentuk dari hasil penilaian Kepuasan yang menggambarkan pula pengaruhnya lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT bank BSI Area Bogor. Kerangka konseptual atau kerangka berpikir yang dapat tergambarkan dalam

hubungan antara variabel Lingkungan Kerja (X1), Dan Kompensasi (X2)

Terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) disajikan dalam gambar berikut:



Gambar 1
Kerangka Berfikir

D. Hipotesis Penelitian

Siti Masitoh (2017) mendefinisikan hipotesis sebagai "pernyataan atau dugaan awal yang berisi prediksi tentang hubungan antara variabel yang akan diuji dalam penelitian. Hipotesis berfungsi sebagai acuan dalam proses penelitian untuk menentukan metodologi dan analisis data. Hipotesis penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian ini digunakan untuk menguji kembali melalui hipotesis penelitian.

berdasarkan kerangka berpikir, rumusan masalah, latar belakang dan teori yang telah di uraikan dan dipakai akan diuji kebenarannya dengan hipotesis penelitian yang dirumuskan sebagai berikut :

1) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja

Robbins dan Judge (2019) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup berbagai faktor yang mempengaruhi bagaimana pekerjaan dilakukan, termasuk kondisi fisik, budaya organisasi, dan hubungan

interpersonal di tempat kerja. Lingkungan kerja yang baik mendukung kinerja dan kepuasan karyawan, serta meningkatkan produktivitas. Hasil penelitian dari Yopi Yunsepa (2018) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

H1 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan *Fronliner* di PT. Bank BSI Area Bogor

2) Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Simanjuntak (2017) mendefinisikan kompensasi sebagai "semua jenis imbalan yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaan yang mereka lakukan, termasuk imbalan finansial seperti gaji dan tunjangan, serta imbalan non-finansial seperti pengakuan dan kesempatan pengembangan karier." Simanjuntak menekankan pentingnya keseimbangan antara kompensasi finansial dan non-finansial. Hasil penelitian dari Cris Monica Iftihatul Umroh, Sutarmin (2024) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

H2 : Kompensasi berpengaruh terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan *Frontliner* di PT. Bank BSI Area Bogor

3) Pengaruh Lingkungan kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja yang bersih, nyaman, dan aman memiliki dampak bagi kepuasan kerja. Fasilitas seperti pencahayaan yang baik, ventilasi, dan ergonomi yang baik berkontribusi pada kenyamanan dan kesehatan karyawan. Hubungan baik antara karyawan dan atasan, serta antar karyawan, dapat meningkatkan kepuasan kerja. Dukungan sosial,

komunikasi yang efektif, dan suasana kerja yang kooperatif berperan penting dalam kepuasan kerja.

Kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan merasa dihargai secara finansial. Gaji yang memadai mencerminkan pengakuan terhadap kontribusi dan hasil kerja karyawan. Tunjangan kesehatan, asuransi, dan manfaat lainnya berperan penting dalam kepuasan kerja. Karyawan merasa lebih aman dan dihargai ketika mereka memiliki akses ke tunjangan yang mendukung kesejahteraan mereka. Sistem bonus dan insentif yang didasarkan pada pencapaian kinerja dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Karyawan merasa termotivasi untuk bekerja lebih keras jika mereka tahu bahwa pencapaian mereka akan diakui dan dihargai. Hal ini juga diperkuat dengan adanya penelitian dari Agung Adiyta Saputra (2022) dengan hasil penelitian yang membuktikan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

H3 : Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara bersama – sama berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan *frontliner* di PT. Bank BSI Area Bogor.