BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kepuasan Kerja

2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut (Garry Dessler, 2017), kepuasan kerja (job satisfaction) adalah perasaan positif atau negatif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan ini muncul sebagai hasil dari evaluasi atas berbagai aspek pekerjaan seperti, jenis pekerjaan itu sendiri, gaji atau kompensasi, kondisi kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, serta kesempatan untuk berkembang atau promosi. Menurut (Raymond A. Noe, 2011), Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau positif yang muncul ketika seseorang merasa bahwa pekerjaannya memenuhi nilai-nilai penting yang ia anggap penting dalam pekerjaannya. Terdapat beberapa pengertian menurut para ahli yaitu sebagai berikut:

(Robbins, 2016), Kepuasan Kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima bekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. (wibowo, 2016) Kepuasan Kerja merupakan respons afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini menunjukan bahwa job satisfaction bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. (Handoko) Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan Kerja mencerminkan

perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. (Sari 2016) Kepuasan Kerja adalah variabel sikap yang mencerminkan bagaimana orang merasa mengenai pekerjaan mereka secara keseluruhan serta berbagai aspek didalamnya. (Prayoga 2019) Kepuasan Kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan serta mencintai pekerjaannya, dedikasi, dan kedisiplinan karyawan dapat meningkat

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang memengaruhi Kepuasan Kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung kepada pribadi masing-masing karyawan. Faktor-faktor yang memberikan kepuasan menurut (Edy Sutrisno, 2009) adalah:

1. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, dan harapan.

2. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.

3. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu, juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial didalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Menurut (Edy Sutrisno,2019), faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja adalah:

1. Kesempatan untuk maju.

   Dalam hal ini ada hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2. Keamanan kerja.

   Faktor ini disebut sebagai penunjang Kepuasan Kerja, baik bagi karyawan. keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan saat kerja.

3. Gaji.

   Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan Kepuasan Kerjanya dengan sejumlah uang ynag diperolehnya.

4. Perusahaan dan Manajemen

   Perusahaan dan Manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, faktor ini yang menentukan Kepuasan Kerja karyawan.

5. Pengawasan

   Sekaligus atasanya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan Turn Over.

6. Faktor instrisik dari pekerjaan

   Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7. Kondisi kerja

   Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.

8. Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas atau tidak puas dalam bekerja.

9. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10. Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

2.1.3 Manfaat kepuasan kerja

(Nitisemito,2019), berpendapat bahwa apabila suatu perusahaan mampu mempengaruhi kepuasan kerja, maka perusahaan tersebut akan memperoleh banyak manfaat yang di antaranya adalah sebagai berikut.

1. Pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan

Di samping manfaat mentah-mentah dari pekerjaan yang lebih cepat diselasaikan, hal tersebut juga akan sangat berperan dalam pengurangan beban kerja (karena telah terlesaikan tepat waktu tanpa menyita waktu lebih).

2. Kerusakan akan dapat dikurangi

Kerusakan dapat dikurangi dengan maksud pekerjaan yang memiliki risiko dapat dikurangi sehingga dapat membuat kepuasan karyawan dalam bekerja.

3. Absensi dapat diperkecil

Kepuasan kerja karyawan sangat berpengaruh pada absensi di mana jika kepuasan kerja karyawan tinggi tingkat absensi akan terus turun dikarenakan karyawan bersemangat.

4. Perpindahan karyawan dapat diperkecil

Perpindahan karyawan diperkecil dikarenakan karyawan merasa puas dan senang dengan pekerjaan yang dilakukan.

5. Produktivitas kerja dapat ditingkatkan

Produktivitas kerja dapat meningkat dikarenakan adanya semangat kerja yang dipacu kepuasan kerja karyawan yang terbilang tinggi.

2.1.4 Teori-Teori Kepuasan Kerja

Menurut Syafrina (2018), mengemukakan teori Kepuasan Kerja, yaitu:

Teori Pemenuhan Kebutuhan

Menurut teori ini, kepuasan karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya.

2.1.5 indikator kepuasan kerja

Pengukuran kepuasan kerja haruslah dilakukan secara objektif melalui analisis dan pengenalan gejala konkret yang menjadi indikasi adanya kepuasan kerja itu sendiri. Menurut (Afandi, 2018), indikator-indikator kepuasan kerja di antarnya adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan dengan Pekerjaan

Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, yaitu sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memeperolah tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik.

2. Kepuasan dengan Upah/Gaji

Yaitu upah yang di peroleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi kerja yang sama.

3. Kepuasan dengan Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja, atau kesempatan seseorang untuk meraih atau di promosikan ke jenjang yang lebih dalam organisasi.

4. Kepuasan dengan Atasan

yaitu kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan.

5. Kepuasan Rekan Kerja

Rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.2 Kompensasi

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan, perusahaan

mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karywan. Jadi, nilai prestasi atau hasil kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, (Hasibuan, 2015). (Kasmir, 2019), mengatakan bahwa kompensasi adalah suatu kebijakan yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk uang sebagai imbalan atau balas jasa. Menurut (Dessler, 2017), kompensasi adalah suatu hal yang berbentuk bayaran untuk diberikan kepada karyawan dan hal-hal yang berhubungan dengan karyawan. Kemudian menurut (Sedarmayanti, 2019), kompensasi merupakan segala sesuatu yang akan diterima karyawan sebagai bentuk balas jasa kerja karyawan.

Kompensasi merupakan suatu bagian dari reward atau penghargaan yang hanya berhubungan dengan bagian ekonomi, akan tetapi setelah adanya keyakinan bahwasannya perilaku individual terdapat pengaruh dari sistem spektrum yang lebih luas maka kompensasi tidak terlepas dari adanya reward yang disediakan oleh organisasi. (Sinambela, 2016) , juga mengatakan bahwa kompensasi adalah jumlah dari semua hadiah yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa-jasa mereka.

(Hasibuan, 2015) Pembayaran Kompensasi harus dibayar tepat pada waktunya, jangan sampai terjadi penundaan, supaya kepercayaan karyawan terhadap bonafiditas perusahaan semakin besar, ketenangan dan konsentrasi kerja akan lebih baik. Jika pembayaran kompensasi tidak tepat pada waktunya akan mengakibatkan disiplin, moral, gairah kerja karyawan menurun, bahkan turnover karyawan semakin besar. Kebijaksanaan waktu pembayaraan hendaknya berpedoman daripada menunda

lebih baik mempercepat dan menetapkan waktu yang paling tepat.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat penulis definisikan bahwa kompensasi adalah suatu hal dalam berbagai bentuk seperti uang, hadiah, dan reward atau penghargaan yang telah disediakan dan diberikan oleh org perusahaan kepada karyawannya sebagai imbalan atas jasa-jasa dan kerja keras karyawan.

2.2.2 Jenis-jenis Kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2015) Jensis kompensasi dibagi dalam dua kelompok yaitu kompensasi langsung (direct compensation) dan tidak langsung (indirect compensation):

1. Kompensasi Langsung diantaranya:

a. Gaji pokok

Yang merupakan kompensasi yang ditrerima seorang karyawan biasanya berupa gaji. Sedangakan gaji merupakan imbalan finasial langsung yang dibayarkan kepada pegawai secara teratur.

b. Upah

adalah balas jasa yang di berikan kepada pegawai harian dengan pedoman perjanjian yang telah disepakati sebelumnya.

c. Upah intensif

adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas setandar

2. Kompensasi Tidak Langsung diantaranya:

a. Tunjangan karyawan

Yaitu tambahan kompensasi di luar gaji pokok yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Seperti benefit, Benefit adalah bentuk imbalan atau tunjangan tambahan yang diberikan perusahaan kepada karyawan di luar gaji pokok. Contoh benefit yang umum diberikan kepada karyawan seperti asuransi kesehatan, tunjangan transportasi, tunjangan makan, cuti tahunan, dan bonus atau insentif. Tunjangan ini bisa berupa uang, fasilitas, atau program yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan.

b. Tunjangan jabatan

Tunjangan hak istimewa selain pembayaran kompensasi dan tunjangan karyawan. Tunjangan ini biasanya diberikan sebagai bentuk penghargaan atas tanggung jawab dan beban kerja yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan lainnya. Tunjangan jabatan merupakan bagian dari tunjangan pokok yang dihitung dalam gaji karyawan seperti tunjangan hari raya ,tunjangan keluarga, dan tunjangan Umum. Tunjangan ini diberikan sebagai bentuk kompensasi atas tanggung jawab dan risiko yang lebih besar yang melekat pada jabatan tersebut.

2.2.3 Tujuan Kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2020), tujuan pemberian kompensasi antara lain yaitu sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, motivasi, stabilitas karyawan, dan disiplin. Berikut penjelasannnya :

1. Ikatan Kerja Sama

   Dengan adanya pemberian kompensasi kepada karyawan dapat

menciptakan suatu ikatan kerja sama antara bos dengan karyawan. dalam hal ini karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan bos atau pengusaha wajib membayarkan kompensasi sesuai dengan yang sudah disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Dengan adanya balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisiknya, status sosial, dan egoistiknnya sehingga memperoleh kepuasan kerja.

3. Motivasi

Dengan pemberian balas jasa yang diberikan cukup besar, karyawan akan sangat termotivasi dalam bekerja.

4. Stabilitas Karyawan

Dengan pemberian kompensasi dengan prinsip adil dan layak maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin.

5. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan akan semakin baik. Para karyawan akan menyadari akan tanggung jawabnya serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

2.2.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi

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

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Dalam hal ini jika penawaran yang ada itu lebih besar dari lowongan

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

2. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan

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

3. Produktivitas Kerja Pegawai atau Karyawan

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

4. Biaya Hidup

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

5. Kondisi Perekonomian Nasional

Dalam hal ini tinggi atau rendahnya tingkat pemberian kompensasi yang

dilakukan perusahaan kepada pegawai juga dapat disebabkan oleh kondisi perekonomian saat itu. Jika perekonomian sedang tinggi maka kompensasi yang akan diberikan pun akan tinggi, sebaliknya jika perekonomian sedang merosot maka kompensasi yang akan diberikan pun akan rendah.

2.2.5 Indikator Kompensasi

Terdapat beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai indikator kompensasi menurut (Sinambela, 2016) yaitu sebagai berikut :

1. Upah dan Gaji

   Dalam hal ini upah dan gaji adalah dua hal yang berbeda. Upah merupakan suatu bayaran yang kerap kali digunakan untuk pekerja-pekerja yang bekerja di bagian produksi atau untuk pekerja harian bukan pekerja tetap. Pemberian upah biasanya dapat bersifat harian, mingguan, atau bulanan tergantung dengan kesepakatan antara pekerja dengan yang memberikan kerja. Sedangkan gaji adalah bayaran yang diberikan kepada pekerja atau karyawan secara tetap atau rutin diberikan sesuai dengan kesepakatan.

2. Insentif

   merupakan tambahan kompensasi yang diberikan kepada karyawan di luar dari upah maupun gaji. Insentif diberikan oleh perusahaan atau atasan karena karyawan tersebut telah berhasil mencapai target yang diinginkan perusahaan atau atasan

3. Tunjangan

   Tunjangan adalah suatu bayaran atau jasa yang yang diberikan kepada

karyawan sebagai pelengkap gaji pokok, contohnya seperti pemberian pengobatan, liburan, dan lain-lain yang berkaitan dengan karyawan

4. Fasilitas

Fasilitas adalah bentuk kompensasi yang diberikan oleh perusahaan atau atasan kepada karyawan atau bawahannya berupa fasilitas untuk mempermudah dan memotivasi karyawan dalam bekerja, seperti kendaraan, akses internet (wifi), tempat tinggal, dan lain sebagainya.

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Hasibuan, 2020) menyatakan Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja yang memengaruhi kenyamanan, keamanan dan produktivitas karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

(Budisa, 2021) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non-fisik, yang dapat memengaruhi individu dalam melaksanakan tugas yang telah ditugaskan kepadanya.

(Afandi, 2021) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas

yang diembankan.

2.3.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Hasibuan, 2020), lingkungan kerja dibedakan menjadi dua jenis utama, yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik (Physcial Work Environment)

   Lingkungan kerja fisik mencakup segala sesuatu yang bersifat material atau fisik yang ada di sekitar pekerja dan dapat memengaruhi kinerja mereka.

2. Lingkungan kerja non -fisik (Non-Physcial Work Environment) Lingkungan kerja non-fisik mencakup hal-hal yang bersifat psikologis atau non-material yang berpengaruh pada kenyamanan kerja karyawan.

2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja suatu perusahaan dipengaruhi oleh faktor-fakor tertentu. Menurut (Darmawan, 2019), faktor- faktor yang memengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

a. Pencahayaan tempat kerja

Untuk keselamatan dan keamanan pekerja, pencahayaan perlu diperhatikan. Pencahayaan digunakan untuk menerangi tempat kerja sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Pencahayaan yang baik dapat membuat karyawan lebih produktif dalam bekerja dan sebaliknya.

b. Suhu kerja

Setiap karyawan memiliki suhu tubuh yang berbeda, dan tentunya setiap

karyawan juga memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan suhu lingkungan yang berbeda. Oleh karena itu, pengaturan suhu yang tepat memengaruhi kondisi karyawan di tempat kerja.

c. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban udara ditempat kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Kelembaban udara disini meliputi banyaknya air yang terkandung dalam udara yang nantinya akan mempengaruhi keadaan tubuh setiap karyawan.

d. Sirkulasi udara ditempat kerja

Sirkuasi udara merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Sirkulasi udara yang baik bermanfaat bagi Kesehatan manusia karena sirkulasi yang baik mencegah munculnya gas atau bau yang dapat mengganggu dan membahayakan Kesehatan karyawan. Sumber utama sirkulasi udara yang baik dalam suatu perusahaan dapat diperoleh dari tanaman di sekitar tempat kerja.

e. Kebisingan kerja

Kebisingan ditempat kerja dapat mengalihkan perhatian karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan. Untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi tingkat tinggi, kebisingan ditempat kerja harus dihindari.

f. Bau tidak sedap

Adanya bau tidak sedap disekitar lingkungan kerja dapat mengganggu kinerja karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus mencari cara

untuk menghilangkan bau tidak sedap yang dapat mengganggu lingkungan sekitar.

g. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi, yang terdiri dari warna, peralatan, tata letak, dan lain-lain, mempengaruhi kinerja karyawan suatu perusahaan.

h.Musik ditempat kerja

Mendengarkan musik yang sesuai dan mendukung di tempat kerja dapat menginspirasi anntusiasme karyawan untuk bekerja.

i. Keselamatan kerja

Salah satu hal penting yang harus diperhatikan perusahaan adalah keamanan. Untuk menjaga dan menciptakan lingkungan kerja yang aman, perusahaan dapat menggunakan keselamatan kerja

2.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Untuk memengaruhi suasana, kondisi, dan situasi tempat kerja yang dapat mendukung atau menghambat kinerja dan produktifitas karyawan. Lingkungan kerja yang baik menciptakan rasa nyaman, aman, dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih efektif. Menurut (Hasibuan, 2020) Indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan

Penerangan yang memadai mendukung produktifitas dan mengurangi kelelahan mata.

2. Suhu udara

Kondisi udara yang segar dan suhu yang sesuai membuat karyawan merasa

nyaman.

3. Kebisingan

Tingkat kebisingan yang rendah menciptakan lingkungan kerja yang lebih fokus dan produktif.

4. Tata letak dan Desain Ruang Kerja

Pengaturan ruang yang efesien memudahkan pergerakan dan komunikasi .

5. Kebersihan Tempat Kerja

Lingkungan kerja yang bersih menciptakan suasana yang sehat dan nyaman.

6. Hubungan Antar Karyawan

Komunikasi dan kerja sama yang baik menciptakan suasana kerja yang harmonis.

7. Hubungan Dengan Atasan

Sikap yang mendukung dan komunikasi yang efektif dari atasan meningkatkan motivasi kerja.

8. Keamanan Dan Kenyamanan

Rasa aman dari ancaman fisik dan tekanan psikologis membuat karyawan lebih fokus dalam bekerja.

9. Keadilan Dalam Kebijakan Perusahaan

Kebijakan yang adil dan transparan meningkatkan kepercayaan dan kepuasan kerja.

2.4 Penelitian Terdahlu

Penelitian terdahulu adalah suatu studi pendahuluan yang dilakukan untuk

mengumpulkan data awal dan mempersiapkan diri sebelum melakukan penelitian utama. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi masalah penelitian, mengembangkan hipotesis, menguji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, serta menentukan desain penelitian yang tepat. Penelitian terdahulu bersifat eksploratif, berskala kecil, dan berbiaya rendah. Hasilnya digunakan untuk memperbaiki desain penelitian, menghemat waktu dan biaya, serta mengurangi risiko kesalahan. Dengan demikian, penelitian terdahulu menjadi langkah awal penting dalam proses penelitian yang sistematis dan efektif.

Tabel 2.1
Tabel penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1.	Rangga Anggara, Rahmat Ingkadijaya	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Santika	**Variabel indenpenden** Kompensasi Motivasi **Variabel dependen** Kepuasan kerja	Analisis Regresi Linear Berganda	Kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

2.	Valerie Carina Hartanto dan Joyce Angelique Turangan	Pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi kepuasan kerja karyawan hotel di Jakarta	**Variabel indenpenden** Lingkungan kerja Kepemimpinan Kompensasi **Variabel dependen** Kepuasan kerja	Smartpls	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
3.	Oxta Afriyanti, Youmil Abrian	Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja	**Variabel indenpenden** Beban kerja Kompensasi **Variabel dependen**	Metode survey	Beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi

		Karyawan Di Ocean Beach Hotel	Kepuasan kerja		memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
4.	Muhammad Fajrio Adha, Youmil Abrian	Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Di Axana Hotel Padang	**Variabel indenpenden** Beban kerja Kompensasi **Variabel Dependen** Kepuasan Kerja	Analisis Regresi Linear Berganda	Beban Kerja Memiliki Pengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja, kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
5.	Intan Dwinanda	Pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan hotel pangrango bogor jawa barat	**Variabel indenpenden** Kompensasi Gaya kepemimpinan **Variabel dependen** Kepuasan kerja	Metode kuantitatif	Kompensasi memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

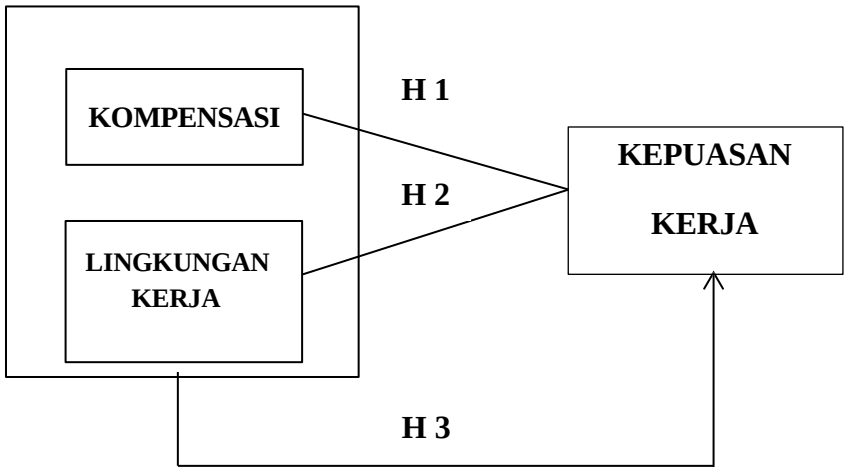
6.	Jihan Al Hamid, Endi Rahman, Rezkiawan Tantawi	Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di TC Damhil Hotel UNG	**Variabel indenpenden** Kompensasi Lingkungan kerja **Variabel dependen** Kepuasan kerja	Metode kuantitatif	Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
7.	Ida Bagus Budi Utama, Ida Bagus Budi Surya	Pengaruh lingkungan kerja, *role stress*, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja di hotel Dekuta Bali	**Variabel indenpenden** Lingkungan kerja *role stress* Kompensasi **Variabel dependen** Kepuasan kerja	Regresi linear berganda	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, *role stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepusan kerja karyawan, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

8.	Meida Qodaria Fauziyah, Henry Yuliamir	Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di padma hotel Semarang	**Variabel indenpenden** Lingkungan kerja Kompensasi kerja **Variabel dependen** Kepuasan kerja	Pendekatan kunatitatif	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, Kompenasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan
9.	Agung Pribadi Satriawan, Drs. Khairul Bahrun, M.M	Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di hotel Madelin Bengkulu	**Variabel indenpenden** Lingkungan kerja Kompensasi **Variabel dependen** Kepuasan kerja	Metode kuantitatif	Lingkungan kerja berpengaruh posistif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

2.5 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan penelitian terdahulu dan landasan teori serta permasalahan yang telah dikemukakan sebagai dasar untuk merumuskan hipotesis.

Berikut ini adalah gambaran model kerangka pemikiran pengaruh antar variable penelitian dan landasan teori serta penelitian terdahulu. Penelitian ini mencari Analisis Kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada hotel kawana Padang, Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat di gambarkan pada suatu bagian yang tersaji pada gambar dibawa ini:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.6 Pengembangan Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2018) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian, telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka berfikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan.

2.6.1 Analisis Kebijakan Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

1. Kebijakan Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa fenomena yang menarik dalam penelitian ini yaitu terkait kompensasi yang rendah dan tingkat kehadiran karyawan yang berfluktuatif sehingga berdampak pada kepuasan kerja. Hasil penelitian terdahulu (Rangga Anggara, 2023), menunjukkan bahwa, kompensasi berpengaruh positif dan simultan terhadap kepuasan kerja karyawan karyawan.

H1: Diduga kebijakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan hotel kawana Padang.

2. Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat membawa dampak baik positif maupun negatif bagi karyawan untuk mencapai hasil yang diharapkan. Faktor yang menentukan karyawan puas dalam bekerja salah satunya adalah kondisi lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja ini meliputi penyinaran yang cukup, suhu udara yang tepat, kenyamanan ruang kerja, dan keamanan karyawan terhadap perusahaan. Hasil penelitian terdahulu (Velerie Carina Hartono, 2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H2: Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kepuasan kerja karyawan hotel kawana Padang.

3. Kebijakan Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Kebijakan kompensasi dan lingkungan kerja termasuk dalam bagian kepuasaan kerja karyawan. Kompensasi dan lingkungan kerja yang baik mampu menjamin kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya memungkinkan perusahaan memperoleh, dan mendapatkan berbagai sikap dan perilaku positif dari karyawan yang bertujuan untuk perusahaan itu sendiri. Hasil penelitian terdahulu (Jihan Al Hamid, 2024), menunjukkan bahwa kebijakan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H3: Diduga kebijakan Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan hotel kawana Padang.