

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Penulisan Seminar Proposal ini peneliti mencari serta menggali informasi dari penelitian-penelitian terdahulu sebagai bahan perbandingan, baik kelebihan dan kekurangan yang sudah ada. Selain itu, dalam penelitian ini peneliti juga menggali informasi dari berbagai sumber seperti buku-buku maupun skripsi dengan tujuan memperoleh informasi yang telah ada sebelumnya tentang teori-teori yang berkaitan dengan judul yang digunakan dalam mengumpulkan landasan teori.

2.1.1. Kepuasan Kerja Karyawan

2.1.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan Kerja menurut (Saputra, 2021) menyatakan bahwa Kepuasan kerja merupakan sikap yang positif untuk bekerja mencakup perasaan serta tingkah laku dalam tanggung jawab pekerjaannya pastinya melalui tingkah laku dalam tanggungjawab pekerjaannya melalui penilaian pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam pencapaian nilai-nilai penting yang ada dipekerjaan. Menurut Murwaningsih (2024) Kepuasan kerja merupakan sejauh mana seseorang dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang dapat memenuhi kebutuhannya dari hasil pekerjaannya, kepuasan kerja juga terjadi ketika seorang karyawan merasa memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan. Menurut Herlina dan Daniel (2023) Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang mencerminkan keadaan karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut Afandi Pandi, (2021) kepuasan kerja

merupakan suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai faktor pekerjaan dan perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya suatu pekerjaan. Umumnya terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Menurut Firdaus et al(2024) Kepuasan kerja merupakan bentuk penyampaian emosi karyawan atas pekerjaan yang dilakukannya, yang nantinya akan menimbulkan rasa kebersamaan dan loyalitas yang tinggi terhadap Perusahaan. Menurut Karaferis,et al (2022) Kepuasan kerja adalah konstruk multidimensi yang mencakup berbagai aspek kepuasan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disusun pengertian dan kesimpulan mengenai Kepuasan Kerja:

Tabel 2.1
Definisi Kepuasan Kerja Karyawan

No	Penulis dan Tahun	Definisi
1.	Saputra (2021)	Kepuasan kerja merupakan sikap yang positif untuk bekerja mencakup perasaan serta tingkah laku dalam tanggung jawab pekerjaannya pastinya melalui tingkah laku dalam tanggungjawab pekerjaannya melalui penilaian pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam pencapaian nilai-nilai penting yang ada dipekerjaan
2.	Novianti (2024)	Kepuasan kerja adalah mengacu pada pendapat karyawan tentang sejauh mana mereka merasa senang atau tidak senang dengan pekerjaan mereka. Hal ini tercermin dari perilaku positif karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya.
3.	Herlina dan Daniel (2023)	Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang mencerminkan keadaan karyawan terhadap pekerjaannya.
4.	Afandi Pandi, (2021)	kepuasan kerja merupakanv suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai faktor pekerjaan dan perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya suatu pekerjaan
5	Dimitris Karaferis,et al (2022)	Kepuasan kerja adalah konstruk multidimensi yang mencakup berbagai aspek kepuasan.

Sumber: Data diolah Penulis 2024

Berdasarkan pada definisi-definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sebuah keadaan emosional dan sikap positif yang mencerminkan penilaian seseorang terhadap pekerjaan mereka, sejauh mana pekerjaan tersebut memenuhi kebutuhan dan harapan mereka, dan bagaimana pekerjaan tersebut memungkinkan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kerja mereka. Penghargaan, kebersamaan, dan kesetiaan terhadap perusahaan semuanya terkait erat dengan kepuasan kerja.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut (Afandi, 2021):

a. Gaji

Gaji adalah jumlah bayaran yang didapat seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja. Gaji dapat dirasakan seseorang dengan sangat memuaskan atau sebaliknya tidak memuaskan. Pemberian gaji terhadap karyawan yang adil dan layak dapat meningkatkan kepuasan kerja. Gaji yang layak menyebabkan terpuasnya segala kebutuhan baik pangan, sandang, dan papan maupun terhadap keluarga atau orang-orang yang menjadi tanggungannya.

b. Kepuasan Promosi

Kepuasan promosi adalah rasa karyawan tentang kebijakan perusahaan dan pelaksanaan kebijakan, termasuk promosi jabatan yang adil berdasarkan kemampuan. Sistem promosi yang adil dan jujur memacu karyawan untuk meningkatkan kinerja yang baik, bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan atasan dan karyawan memiliki peluang yang sama untuk menempati jabatan yang lebih tinggi.

c. Kepuasan Supervisi

Kepuasan Supervisi adalah refleksi rasa karyawan tentang atasannya, termasuk kompetensi atasan, kesopanan dan komunikator yang baik. Supervisi merupakan suatu pemberian sumber-sumber penting kepada karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas agar sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Dalam melakukan supervisi perlu diperhatikan dan dilakukan secara baik karena dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

d. Kepuasan Rekan Sekerja

Kepuasan rekan kerja merupakan rasa karyawan tentang rekan sesama karyawan, termasuk kecerdasan, tanggung jawab, suka menolong, ramah dan begitu pula sebaliknya, teman kerja yang bodoh, suka gosip, dan tidak menyenangkan, merupakan faktor yang berhubungan dengan sebagai pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya .

e. Kepuasan Pekerjaan

Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan refleksi rasa karyawan tentang kondisi pekerjaan yang ditugaskan saat ini, termasuk apakah pekerjaan itu menantang, menarik, respek, dan membutuhkan ketrampilan, dibandingkan dengan pekerjaan yang pengulangannya tidak mengenakan.

2.1.1.3. Indikator Kepuasan Kerja

Tabel 2.2 Tabel Indikator Kepuasan Kerja

Saputra (2021)	Murwaningsih (2024)	Herlina dan Daniel (2023)	Afandi (2021)	Dimitris Karaferis,et al (2022)
1. Pekerjaan 2. Upah 3. Promosi 4. Pengawas	1. Pekerjaan 2. upah 3. supervisor 4. rekan kerja.	1. Pekerja 2. Upah 3. Promosi 4. Supervisor	1.pekerjaan 2.Pengawasan	1.Pembayaran termasuk gaji dan upah 2.Promosi adalah aspek penting dalam karier karyawan. 3.Tunjangan Pinggiran 4.Imbalan Kontingen 5.Pengawasan 6.Prosedur Operasi 7.Rekan Kerja 8.Sifat Pekerjaan 9.Komunikasi

Indikator dalam kepuasan kerja menurut Afandi (2021) terdiri dari berbagai aspek yaitu:

1. pekerjaan metode atau alat yang digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan atau kebahagiaan karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja mereka.
2. Pengawasan refleksi rasa karyawan tentang atasannya, termasuk kompetensi atasan, kesopanan dan komunikator yang baik.

Note:

Dalam proses penelitian ini , Peneliti melakukan penyesuaian pada variabel kepuasan kerja. Indikator 'upah dan hubungan antara rekan kerja yang awalnya dipertimbangkan sebagai bagian dari kepuasan kerja telah dihapus. Keputusan ini diambil berdasarkan beberapa pertimbangan:

1. Menghindari pengukuran ganda: Karena gaji sudah menjadi indikator dari variabel kompensasi, begitu pun dengan hubungan antar rekan kerja sudah menjadi indikator pada variabel lingkungan kerja. mempertahankan indikator upah dan hubungan antar rekan kerja sebagai variabel kepuasan kerja dapat menyebabkan duplikat pengukuran.
2. Kejelasan analisis: Perubahan ini memungkinkan analisis yang lebih jelas tentang bagaimana kompensasi (termasuk gaji) dan lingkungan kerja (hubungan antar rekan kerja) mempengaruhi kepuasan kerja, tanpa mencampuradukkan keduanya dalam satu ukuran. Penyesuaian ini diharapkan dapat meningkatkan kejelasan konseptual dan kekuatan analitis dari penelitian ini, serta memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja dan hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja .

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Herlina dan Daniel (2023) lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan di mana para karyawan tersebut bekerja yang di dalamnya terdapat unsur kondisi di mana karyawan tersebut bekerja. Menurut Estiana et al (2023) Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Setiawan dan Krisnandi (2023) Lingkungan Kerja Segala sesuatu yang ada dikaryawan dan mempengaruhi kinerjanya dalam menjalankan tugas yang ditugaskan kepada mereka dalam suatu bidang tertentu. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang sangat besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karena lingkungan kerja yang tidak baik merupakan beban tambahan bagi karyawan. Menurut Fauziah et al (2024) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang sangat besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karena lingkungan kerja yang tidak baik merupakan beban tambahan bagi karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disusun pengertian dan kesimpulan mengenai Lingkungan Kerja:

Tabel 2.3 Definisi Lingkungan Kerja

No	Penulis dan Tahun	Definisi
1.	Herlina dan Daniel (2023)	lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan di mana para karyawan tersebut bekerja yang di dalamnya terdapat ungu kondisi di mana karyawan tersebut bekerja.
2.	Estiana et al (2023)	Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.
3.	Setiawan dan Krisnandi (2023)	Lingkungan Kerja Segala sesuatu yang ada dikaryawan dan mempengaruhi kinerjanya dalam menjalankan tugas yang ditugaskan kepada mereka dalam suatu bidang tertentu.
4.	Fauziah et al., (2024)	Lingkungan kerja adalah sesuatu yang sangat besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karena lingkungan kerja yang tidak baik merupakan beban tambahan bagi karyawan.
5.	Prada, et al (2021)	lingkungan kerja adalah kepuasan, yang menurut terkait dengan ekspresi perasaan yang dialami oleh pekerja dan pejabat sehubungan dengan pekerjaan mereka, dan yang juga mempengaruhi, dengan satu atau lain cara, kesejahteraan di tempat kerja, kinerja pekerjaan dan keinginan untuk tetap tinggal di perusahaan.

Sumber: Data diolah Penulis 2024

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mencakup segala sesuatu di sekitar karyawan yang mempengaruhi kondisi dan kinerja mereka dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas, sedangkan lingkungan kerja yang buruk dapat menjadi beban tambahan bagi karyawan dan mengurangi kinerja mereka.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Enny (2019) Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja adalah :

1. Faktor personal/individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.
3. Faktor tim, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur Kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal

2.1.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Tabel 2.4
Tabel Indikator Lingkungan Kerja

Herlina dan Daniel (2023)	Estiana et al., (2023)	Setiawan dan Krisnandi (2023)	Shandika (2024)	Fauziah et al (2024)
1. Pencahayaan 2. Warna 3. Udara 4. Suara	1. Suasana Kerja 2. Hubungan dengan Rekan Kerja 3. Fasilitas kerja	1. Pencahayaan 2. Sirkulasi Udara 3. Penggunaan Warna 4. Kelembaban Udara 5. Fasilitas	1. Ruang Kerja 2. Fasilitas 3. Hubungan Interpersonal 4. Pencahayaan 5. Ketenangan 6. Keberhasilan	1. Otonomi 2. kohesi, kepercayaan 3. tekanan, dukungan 4. pengakuan 5. keadilan

Sumber: Data diolah Penulis 2024

Indikator menurut Estiana et al., (2023) lingkungan kerja meliputi berbagai aspek, seperti berikut ini:

1. Suasana Kerja kondisi atau atmosfer lingkungan di tempat kerja yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti hubungan antar karyawan, gaya kepemimpinan, komunikasi, fasilitas fisik, dan budaya organisasi.
2. Hubungan dengan Rekan Kerja interaksi dan relasi yang terjadi di antara individu yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. Hubungan ini dapat berbentuk formal maupun informal dan mencakup berbagai aspek seperti komunikasi, kerjasama, saling menghormati, dan dukungan antar rekan kerja.
3. Fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan atau organisasi untuk mendukung dan memfasilitasi pekerjaan karyawan.

2.1.3 Kompensasi

2.1.3.1. Pengertian Kompensasi

Menurut Kompensasi Herlina dan Daniel (2023) adalah semua pendapatan dalam bentuk apa pun yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut (Rika Febriani et al., 2024) kompensasi adalah imbalan yang memadai dan sesuai kepada karyawan atas apa yang mereka kontribusikan kepada organisasi Menurut (Yuzalmi et al., 2024) Kompensasi merupakan suatu hasil yang diterima karyawan sebagai kontribusi jasa mereka kepada organisasi. Kompensasi yang merupakan peran penting terhadap kinerja karyawan karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan (Nurzkih 2024). Menurut Yuzalmi et al (2024) Kompensasi merupakan suatu hasil yang diterima karyawan sebagai kontribusi jasa mereka kepada organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disusun pengertian dan kesimpulan mengenai Kompensasi:

Tabel 2.5
Definisi Kompensasi

No	Penulis dan Tahun	Definisi
1.	Herlina dan Daniel (2023)	Kompensasi adalah semua pendapatan dalam bentuk apa pun yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.
2.	Febriani et al (2024)	kompensasi adalah imbalan yang memadai dan sesuai kepada karyawan atas apa yang mereka kontribusikan kepada organisasi.
3.	Mulyana et al (2024)	Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan, baik finansial maupun non-finansial, dari perusahaan sesuai dengan kontrak yang telah disepakati oleh perusahaan (prinsipal) dan karyawan (agen).
4.	Nurzkih (2024)	Kompensasi yang merupakan peran penting terhadap kinerja karyawan karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.
5	Ismail dan Razak (2017)	Kompensasi dikenal sebagai gaji dan upah, remunerasi, imbalan dan/atau skema pembayaran

Sumber: Data diolah penulis 2024

Berdasarkan definisi dapat disimpulkan bahwa kompensasi dapat disimpulkan bahwa kompensasi mencakup semua bentuk pendapatan atau imbalan yang diterima karyawan sebagai hasil dari kontribusi mereka kepada organisasi. Kompensasi yang memadai dan sesuai sangat penting karena mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

2.1.3.2. Faktor-Faktor Kompensasi

Faktor-faktor yang memengaruhi kompensasi Ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi, yaitu faktor pemerintah, penawaran

bersama, standard dan biaya kehidupan, upah perbandingan, permintaan dan persediaan, dan kemampuan membayar:

a. Penawaran bersama antara Perusahaan dan Pegawai.

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya. Hal ini terutama oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan di perusahaan.

b. Standar dan Biaya Hidup Pegawai.

Mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal pegawai perlu karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Selain itu juga berdampak dengan termotivasinya pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan. Ukuran Perbandingan Upah Ukuran Perbandingan Upah. Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

c. Permintaan dan Persediaan.

Menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

d. Kemampuan Membayar.

Perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya, jangan sampai mentukan kebijakan kompensasi di luar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

2.1.3.3. Indikator Kompensasi

Tabel 2.6 Tabel Indikator Kompensasi

Herlina dan Daniel (2023)	Febriani at al (2024)	Mulyono et al (2024)	Nurzakiah (2024)	Ismail dan Razak (2017)
1. Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan	1. Gaji/Upah 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas	1. Upah 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Bonus	1. Kompensasi langsung 2. Kompensasi tidak langsung	1. Komunikasi 2. Keterlibatan 3. Penilaian kinerja

Sumber: data diolah penulis 2024

Indikator Kompensasi Herlina dan Daniel (2023) mencakup dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Gaji uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai kompensasi atas kontribusinya
 - a. Kesesuaian gaji dari perusahaan.
 - b. Imbalan yang layak dan adil.
2. Insentif adalah imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan, seperti:
 - a. Bonus jika berhasil mencapai target kerja.
 - b. Pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja (cuti).

3. Tunjangan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya, seperti:

a. Tunjangan kesehatan.

b. Tunjangan jabatan.

2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Untuk mendapatkan hasil dari penelitian, studi biasanya menggunakan temuan penelitian sebelumnya sebagai data pendukung. Oleh karena itu, penulis telah menyelidiki beberapa penelitian sebelumnya yang membahas variabel yang sedang diteliti, menggunakan jurnal yang mereka kumpulkan. Berikut adalah tabel yang mengandung isi penelitiannya:

Tabel 2.7

Tabel Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Ini

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode & Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan penelitian
1	Sinaga Ria Veronica & Tarigan Imanuel (2024)	PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM (KSP) KARYA MURNI BINJAI Metode Kuantitatif Sampel: 64 Responden	Kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uji t dan F, menunjukkan secara parsial dan simultan variabel kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.	Persamaan: Peneliti sama sama meneliti Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja. Perbedaan: Peneliti tidak memakai variabel Kepemimpinan
2	Agung Aditya Saputra (2022)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap	Hasil pembahasan menunjukkan	Penelitian terdahulu dan penulis akan

		<p>Kepuasan Kerja Karyawan</p> <p>e-ISSN: 2528-6544 volume 7 No. 1 Agustus 2022 Metode Kuantitatif</p>	<p>bahwa kompensasi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh positive dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari kesimpulan tersebut berdasarkan Nilai T Statistics hipotesis diterima dan dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja.</p>	<p>meneliti kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja</p>
3	Andriany, (2019)	<p>Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional (Licensee of Federal Express) Medan</p> <p>Metode: Deskriptif Kuantitatif</p> <p>ISSN 2714-8785</p>	<p>Hasil penelitian ini adalah Hasil penelitian menunjukkan pertama bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kedua lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan ketiga kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.</p>	<p>Penelitian terdahulu dan penulis akan meneliti variabel</p>
4	Sevynica Rianda (2022)	<p>Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Rajasaland Bandung</p> <p>Metode: kuantitatif Volume IX Nomor 2, 2022</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa .Hasil yang diperoleh yaitukompensasi masuk kedalam kategori cukup baik, lingkungan kerja fisik berada pada kategori cukup baik, dan kinerja pegawai pada kategori sangat baik. Dari penelitian ini membuktikan kompensasi tidak mempengaruhi kinerja pegawai secara parsial, lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara parsial. Dan terdapat pengaruh yang signifikan</p>	<p>Persamaan: Peneliti sama-sama menggunakan variabel kompensasi dan lingkungan kerja</p> <p>Perbedaan: Peneliti menggunakan metode deskriptif dan verifikatif</p>

			kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai secara simultan	
5	Andani et al (2020)	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank QNB Indonesia Volume II No. 2/2020	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dengan kinerja karyawan dan hipotesis kedua didukung. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Persamaan: X1 dan X2 memiliki variabel yang sama dengan peneliti Perbedaan: Peneliti tidak menggunakan variabel kinerja karyawan
6	Veriyani et al (2018)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi Produksi Pt. Soljer Abadi Metode: kuantitatif ISSN : 2621-5306 Volume 2 no 2	Hasil penelitian ini adalah. Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh secara signifikan positif terhadap kepuasan kerja yang artinya, kompensasi yang diberikan oleh PT. Soljer Abadi sudah baik dan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pimpinan perusahaan dalam mengelola kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan pada PT. Soljer Abadi memiliki tingkat loyalitas yang tinggi pada perusahaan dan dapat selalu mendukung operasional perusahaan.	Memiliki Variabel yang sama dengan yang penulis teliti a
7	Nanulaitta (2018)	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ksu Amboina Mekar Di Kota Ambon Metode: kuantitatif Deskriptif	Hasil penelitian menunjukkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Untuk itu disarankan agar pihak	Memiliki metode yang sama

		Vol. 5, No. 2	manajemen KSU Amboina Mekar senantiasa memberi perhatian pada kedua faktor tersebut dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan maupun organisasi secara keseluruhan.	
8.	Nur Aida (2024)	The Influence of the work environment of the compensation system on job satisfaction and employee performance at Bankaltimtara Nunukan Branch Sampel: 30 responden	Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Bankaltimtara Cabang Nunukan.	Persamaan: Peneliti sama-sama mengukur variable kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Perbedaan: Lokasi penelitian yang berbeda
9	William (2022)	PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. HARMONI MAKMUR SEJAHTERA. Vol 04 No 3 Metode: Kuantitatif Kualitatif Sampel: 55 responden	Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Harmoni Makmur Sejahtera.	Persamaan: Menggunakan metode yang sama dengan peneliti Perbedaan: Lokasi penelitian berbeda dengan peneliti
10	Widiarto (2024)	The Effect Of Compensation And Work Environment On Employee Performance With Work Satisfaction As An Intervening Variable (Study On	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, temuan	Persamaan: Peneliti menggunakan variabel yang sama yaitu kompensasi dan lingkungan kerja

		Employees Of PT. Eight Raja Abadi Semarang). Vol 5 ,No 1 Sampel: 70 responden	lainnya adalah bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Perbedaan: Peneliti tidak menggunakan variable intervening
--	--	--	--	--

Data diolah penulis 2024

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan landasan teoritis yang mendukung suatu studi, memberikan landasan bagi perumusan pertanyaan penelitian, serta membantu dalam menginterpretasikan hasil dan menyusun kesimpulan. Keseluruhan, kerangka pemikiran membantu seseorang dalam memahami dan menyusun informasi serta ide-ide yang terkait dengan suatu topik atau permasalahan. Berdasarkan rumusan masalah dan kajian pustaka yang penulis telah paparkan, jika kompensasi dan lingkungan kerja pada karyawan PT.Cipta karya Lazuardi sudah baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan PT.Cipta Karya Lazuardi.

Kepuasan kerja suatu model konseptual yang digunakan untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kerangka pemikiran ini dapat membantu organisasi untuk mengidentifikasi area-area yang perlu diperbaiki atau ditingkatkan guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi berarti mereka menilai apa yang mereka kerjakan itu baik. Dengan semakin tingginya kepuasan kerja akan meningkatkan produktivitas para karyawan. Dalam meningkatkan kepuasan kerja perlu dukungan kompensasi dan lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan kondisi di sekitar para karyawan di tempat mereka bekerja yang dapat memberikan pengaruh kepada karyawan dalam melakukan aktivitasnya di dalam perusahaan yang dapat berbentuk alat-alat, fasilitas, maupun hubungan sosial di dalam perusahaan. Hal-hal seperti fasilitas yang memadai, hubungan kerja yang baik, kondisi fisik yang nyaman, komunikasi antar rekan kerja dan suasana kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan, tetapi lingkungan kerja yang buruk dapat membuat karyawan merasa lebih terbebani dan kurang puas. Sehubungan dengan karyawan PT. Cipta Karya Lazuardi, maka lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan sangat mempengaruhi seberapa puas karyawan PT.Cipta Karya Lazuardi dengan pekerjaan mereka.

Kompensasi merupakan penghargaan atau imbalan sebanding yang secara langsung/tidak langsung diberikan oleh perusahaan kepada para pekerja atas balas jasa yang diterima perusahaan karena para pekerja sudah memberikan kontribusi mereka. Dengan adanya pemberian kompensasi yang seimbang dengan kontribusi karyawan maka kepuasan kerja karyawan juga dapat meningkat. Untuk meningkatkan kepuasan kerja pada PT Cipta Karya Lazuardi, karyawan harus menerima kompensasi yang adil dan memadai dari perusahaan. Kompensasi yang baik untuk karyawan menunjukkan bahwa mereka dihargai dan menerima kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan mereka cenderung membuat karyawan lebih puas dengan pekerjaan mereka. Ini karena perusahaan telah berusaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya, yang pada gilirannya meningkatkan dorongan mereka untuk terus bekerja untuk perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dikatakan kompensasi dan lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, uraian kerangka pemikiran diatas didapat dalam keterkaitan antar variabel.

2.2.1 Keterkaitan Antar Variabel

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan beberapa persamaan dan perbedaan mengenai apakah variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak.

2.2.1.1. Pengaruh Antara Kompensasi dan Kepuasan Kerja karyawan

Pemberian kompensasi yang tepat dan benar akan membuat karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan –tujuan organisasi, sebaliknya jika kompensasi yang diberikan kurang tepat dan tidak memadai maka akan menyebabkan prestasi, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan mengalami penurunan.

Hal ini berarti kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan Menurut Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan kontribusi pengaruh variabel kepuasan kerja mendapatkan rata-rata yang termasuk dalam kategori tinggi, berarti karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. Menurut Tarigan (2024) variabel kompensasi berpengaruh secara parsial dan signifikan hal ini menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

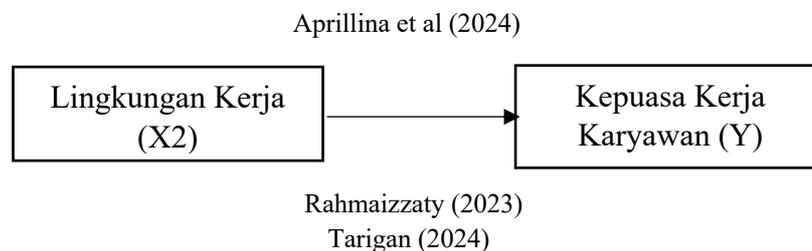


Gambar 2.1
Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Karyawan

2.2.1.2. Pengaruh Antara Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Aprillina et al (2021) terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Kreasicipta Aksesdasisindo, Jakarta, yang bergerak di sektor industri elektronik. Perbaikan lingkungan kerja mendukung peningkatan kepuasan kerja karyawan hal ini dikarenakan lingkungan kerja yang kondusif sangat berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan, atasan memberikan apresiasi terhadap prestasi kerja karyawan, dan kerjasama antar karyawan berjalan dengan baik.

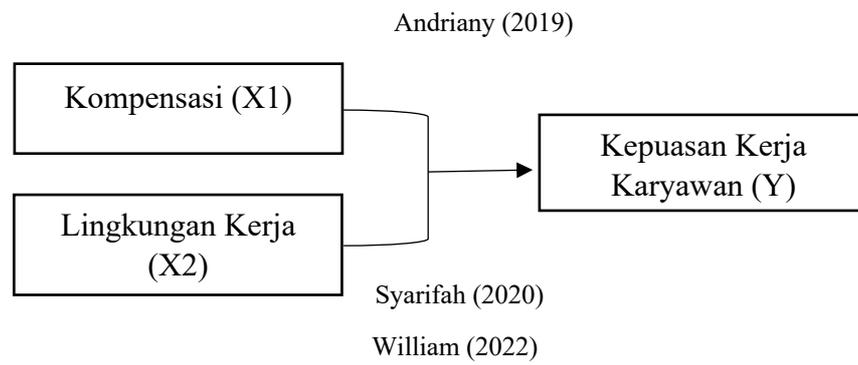
Adapun menurut Rahmaizzaty (2023) penelitian pada PT. National Aircrew Management. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa walaupun dengan adanya permasalahan dualisme antar pimpinan namun tetap membuat hubungan antar karyawan memiliki komunikasi yang baik, tetap adanya rasa aman dari bentuk intimidasi dari sesama karyawan, tetap adanya rasa saling percaya antara pimpinan dengan karyawan, tetap adanya rasa tenggang rasa dan saling bantu membantu dalam mengerjakan tugas yang dibebankan oleh pimpinan. Menurut Tarigan (2024) menemukan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.



Gambar 2.2
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan

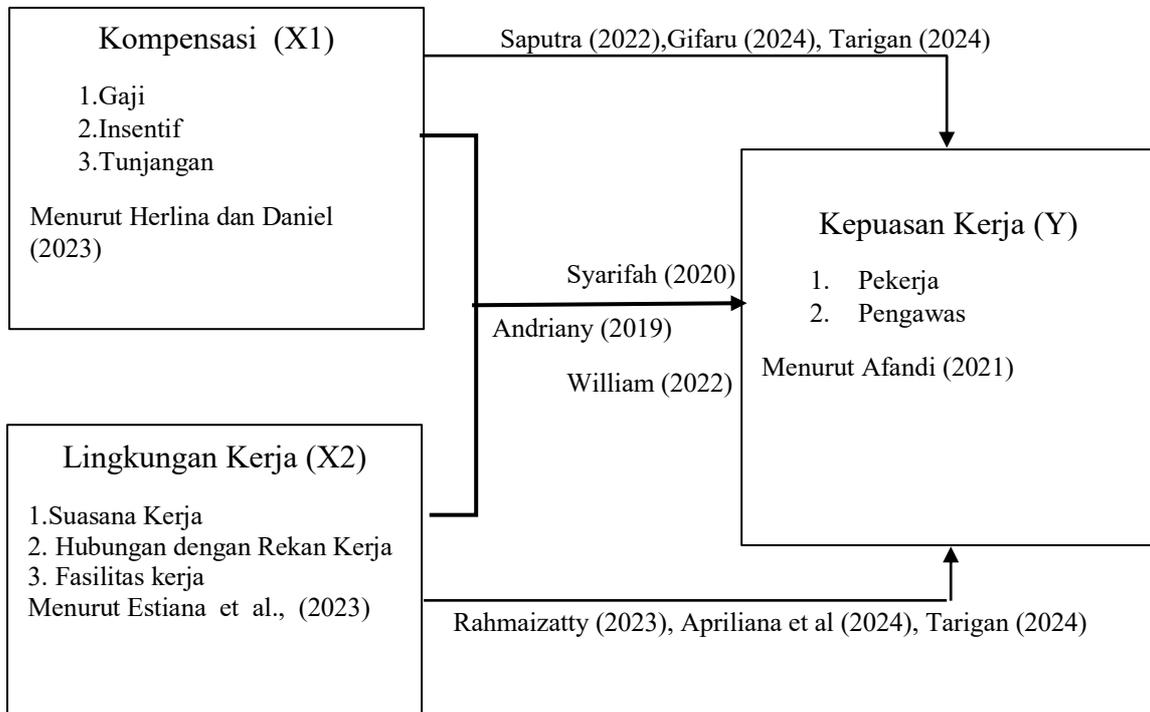
2.2.1.3. Hubungan Pengaruh Antara Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan pertama bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kedua lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan ketiga kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dewi Andriany (2019). Adapun menurut Syarifah (2020) Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja baik secara simultan maupun parsial. Menurut William (2022) Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Harmoni Makmur Sejahtera.



Gambar 2.3
Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kepuasan Karyawan

2.2.1.4 Paradigma Penelitian



Gambar 2.4
Paradigma Penelitian

2.3. Hipotesis

Hipotesis:

H1: Diduga Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT Cipta Karya Lazuardi.

H2: Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT Cipta Karya Lazuardi.

H3: Diduga Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Cipta Karya Lazuardi.

Berdasarkan kajian dan Studi Pustaka pada kerangka pemikiran maka, dengan demikian terbentuklah hipotesis sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Hipotesis ini masih anggapan sementara yang mungkin benar atau juga salah, sehingga dapat dianggap sebagai suatu kesimpulan yang sifatnya juga sementara sedangkan, penerimaan atau penolakan terhadap pendapat sementara tersebut tergantung pada hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang dikumpul dan diambil suatu kesimpulan.