

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Sesuai dengan variabel yang diteliti, maka perlu dilakukan pengembangan lebih lanjut mengenai Pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja. Maka dari itu perlu terlebih dahulu mengetahui mengenai Motivasi kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja.

2.1.1 Motivasi Kerja

2.1.1.1 Definisi Motivasi Kerja

Ada beberapa ahli yang berpendapat serta mengeluarkan definisi dari Motivasi kerja, menurut Zameer dalam Marayasa et al (2019) motivasi kerja merupakan keinginan karyawan untuk melakukan sesuatu yang diberikan dan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab. Sedangkan, Menurut Uno (2021) *Motivation is an impulse that arises from the existence of stimuli both from within and from outside so that someone wants to make changes in behavior or certain activities better than the previous situation* artinya motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul karena adanya rangsangan baik dari dalam maupun dari luar sehingga seseorang ingin melakukan perubahan pada dirinya untuk lebih baik dari keadaan sebelumnya . Menurut Sudaryo dalam Fausta et al (2023) motivasi kerja merupakan dorongan yang dimiliki oleh individu dalam bertindak atau berperilaku untuk mencapai tujuannya.

menurut Pianda dalam Wisanti (2022) *Motivation is a condition that moves a person to be able to achieve a goal or motive*. Artinya motivasi merupakan suatu kondisi atau dorongan untuk seseorang untuk dapat mencapai suatu tujuan. Menurut Dhermawan et al (2023) Motivasi merupakan keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Tabel 2.1
Definisi Motivasi kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Motivasi kerja
1	2023	Zameer	Motivasi merupakan keinginan karyawan untuk melakukan sesuatu yang diberikan dan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab.
2	2021	Uno	motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul karena adanya rangsangan baik dari dalam maupun dari luar sehingga seseorang ingin melakukan perubahan pada dirinya untuk lebih baik dari keadaan sebelumnya
3	2023	Sudaryo	motivasi adalah dorongan yang dimiliki oleh individu dalam bertindak atau berperilaku untuk mencapai tujuannya.
4	2022	Pianda	motivasi merupakan suatu kondisi atau dorongan untuk seseorang untuk dapat mencapai suatu tujuan.
5	2023	Dhermawan et al	Motivasi merupakan keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Sumber: Diolah oleh Peneliti 2023

Dari beberapa yang telah dijelaskan pada tabel 2.1 di atas, maka pendapat menurut Dhermawan et al (2023) digunakan dalam penelitian ini karena sesuai dengan fenomena yang terjadi pada Hotel Santika Kota Bandung yaitu karyawan tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan sungguh-sungguh. Dan dapat disimpulkan Motivasi kerja adalah suatu dorongan seorang karyawan

terhadap tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang harus diselesaikan untuk mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Motivasi kerja

Menurut Harahap dan Tirtayasa (2020) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

a. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki keinginan untuk memperoleh pengakuan keinginan untuk berkuasa.

b. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang, faktor-faktor eksternal itu adalah kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi, yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan bertanggung jawab peraturan yang fleksibel.

2.1.1.3 Indikator Motivasi kerja

Berdasarkan pendapat beberapa ahli mengenai indikator Motivasi kerja, berikut penulis uraikan dalam bentuk tabel, diantaranya:

Tabel 2.2
Indikator Motivasi kerja

Zameer 2023	Uno 2021	Sudaryo 2023	Pianda 2022	Dhermawan et al 2023
1. Gaji	1. mendorong manusia untuk melakukan suatu kegiatan,	1. Fisiologi	1. Sesuatu yang Intrinsik	1. Balas Jasa

Zameer 2023	Uno 2021	Sudaryo 2023	Pianda 2022	Dhermawan et al 2023
2. Bonus	2. menentukan arah tujuan yang ingin dicapai	2. Keamanan	2. Sesuatu yang Ekstrinsik	2. Kondisi kerja
3. Jaminan kesejahteraan karyawan	3. menentukan tindakan yang harus dilakukan	3. Sosial		3. Prestasi kerja
4. Peraasaan aman memiliki pekerjaan		4. Penghargaan		4. Pengakuan dari atasan
5. Promosi		5. Aktualisasi diri		

Sumber: Diolah Oleh Peneliti 2023

Dari indikator-indikator pelatihan yang telah di uraikan pada tabel 2.2, maka berdasarkan indikator menurut Dhermawan et al (2023) yaitu balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan. Karena selaras dengan fenomena yang penulis amati di perusahaan. Berikut penjelasan mengenai indikator-indikator tersebut.

1. Balas Jasa

segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima karyawan karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

2. Kondisi Kerja

kondisi atau lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat kerja dari para karyawan yang bekerja dalam lingkungan tersebut. Kondisi

kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerjaan untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

3. Prestasi Kerja

hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja.

4. Pengakuan dari Atasan

pernyataan yang diberikan dari atasan apakah karyawannya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Effendy dan Fitria (2019) lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah. Sedangkan menurut Nabawi (2019) menyatakan lingkungan kerja adalah keseluruhan perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Hermawan (2022) menyebutkan bahwa Lingkungan kerja adalah Kesesuaian lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan Akinwale et al (2019) menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah suatu yang kondusif memainkan peran penting dalam merangsang pekerjaan karyawan kepuasan.

Menurut Afandi (2018) Lingkungan Kerja adalah Sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan

tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Tabel 2.3
Definisi Lingkungan Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Lingkungan kerja
1	2019	Effendy dan Fitria	Lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah.
2	2019	Nabawi	lingkungan kerja adalah keseluruhan perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.
3	2019	Akinwale et al	Lingkungan kerja adalah suatu kondisi yang kondusif memainkan peran penting dalam merangsang pekerjaan karyawan kepuasan.
4	2022	Hermawan	Lingkungan kerja adalah Kesesuaian lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan
5	2023	Rahmaizzaty et al	Lingkungan kerja adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan.

Sumber: Diolah Oleh Peneliti 2023

Dari beberapa yang telah dijelaskan pada tabel 2.3 di atas, maka pendapat Effendy dan Fitria (2019) digunakan dalam penelitian ini karena sesuai dengan fenomena yang terjadi pada Hotel Santika Kota Bandung dan dapat disimpulkan Lingkungan Kerja adalah Interaksi kerja antar karyawan atau fasilitas kerja yang diberikan kepada karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Nabawi (2019) menyatakan terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja dilakukan dengan kinerja karyawan yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik Semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik

secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan fisik dapat menjadi dua kategori yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
 - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.
2. Lingkungan kerja non fisik

Semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik berhubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan antar bawahan.

2.1.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Berdasarkan pendapat beberapa ahli mengenai indikator lingkungan kerja, berikut penulis uraikan dalam bentuk tabel, diantaranya:

Tabel 2.4
Indikator lingkungan kerja

Effendy & Fitria 2019	Nabawi 2019	Hermawan 2022	Akinwale et al 2019	Rahmaizzaty et al 2023
1. Hubungan Kerja	1. Penerangan	1. Hubungan karyawan	1. Kondisi kerja	1. Hubungan rekan kerja setingkat
2. Struktur Kerja	2. Suhu Udara	2. Tingkat kebisingan lingkungan	2. Hak karyawan	2. Hubungan atasan dengan karyawan
3. Kerja Sama Tim	3. Suara Bising	3. Peraturan kerja		3. Kerjasama antar karyawan

Effendy & Fitria 2019	Nabawi 2019	Hermawan 2022	Akinwale et al 2019	Rahmaizzaty et al 2023
4. Keamanan Bekerja	4. Penggunaan Warna	4. Sirkulasi udara		
	5. Ruang gerak yang diperlukan	5. keamanan		
	6. Keamanan kerja			
	7. Hubungan Kerja			

Sumber : Diolah Oleh Peneliti 2023

Dari indikator-indikator Lingkungan Kerja yang telah di uraikan pada tabel 2.4, maka berdasarkan indikator menurut Effendy dan Fitria (2019) memiliki relevansi permasalahan yang muncul di Hotel Santika Kota Bandung.

1. Hubungan Kerja

Hubungan kerja sesama karyawan maupun dengan pimpinan termasuk dalam indikator lingkungan kerja non-fisik. Kualitas hubungan antar karyawan yang baik dapat berdampak pada peningkatan Kinerja karyawan sekaligus kekompakan dalam internal perusahaan. Begitu juga dengan kehadiran pimpinan.

2. Struktur Kerja

Jika tidak ada pembagian tugas yang jelas, karyawan akan bingung dan bimbang. Karyawan cenderung tidak semangat bekerja dan menghabiskan banyak waktu begitu saja tanpa produktif melakukan apapun.

3. Kerjasama tim

Demikian pula dalam lingkungan kerja. Komunikasi yang efektif akan mempermudah kolaborasi atau kerja sama dalam satu divisi maupun lintas divisi.

4. Keamanan bekerja

Fasilitas kerja dan kondisi pekerjaan haruslah mengutamakan prosedur keamanan yang melindungi fisik maupun psikologis karyawan perusahaan harus menyediakan fasilitas keamanan untuk menanggulangi berbagai kecelakaan yang mungkin akan terjadi pada ruangan sehingga membuat karyawan merasa tenang dalam mengerjakan pekerjaannya.

2.1.3 Kepuasan Kerja

2.1.3.1 Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Dhermawan et al (2023) yang menyatakan kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang karyawan dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima. Menurut Jopanda (2021) kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik

Menurut Aprillina dan Razak (2021) menyatakan kepuasan kerja adalah kepuasan kerja sebagai tingkatan efeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dalam situasi pekerjaan, kepuasan kerja berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Menurut Rahmaizzaty dan Nuridin (2023) Kepuasan Kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Sedangkan, Menurut Tjahjadi et.al (2022) Kepuasan kerja adalah hasil persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal-hal yang dianggap penting.

Tabel 2.5
Definisi Kepuasan Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kepuasan Kerja
1	2023	Dhermawan et al	kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang karyawan dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima.
2	2021	Jopanda	Kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik
3	2021	Aprillina dan Razak	kepuasan kerja adalah kepuasan kerja sebagai tingkatan efeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dalam situasi pekerjaan, kepuasan kerja berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya
4	2023	Rahmaizzaty dan Nuridin	Kepuasan kerja merupakan suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.
5	2022	Tjahjadi et.al	Kepuasan kerja adalah hasil persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal-hal yang dianggap penting.

Sumber : Diolah Oleh Peneliti 2023

Dari beberapa yang telah dijelaskan pada tabel 2.5 di atas, maka pendapat Rahmaizzaty dan Nuridin (2023) digunakan dalam penelitian ini karena sesuai dengan fenomena yang terjadi pada Hotel Santika Kota Bandung dan dapat disimpulkan Kepuasan Kerja adalah sikap terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Rahmaizzaty dan Nuridin (2023) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1. Kesempatan untuk maju

Merupakan ada atau tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2. Keamanan kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan karyawan saat bekerja.

3. Gaji / upah

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan tidak jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dari jumlah uang yang 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 atasannya

Supervisi yang buruk dapat berakibat pada absensi dan turn over karyawan yang tinggi.

6. Faktor instrinsik 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 di sini 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 yang lancar

Komunikasi yang tidak terhambat 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 yang memadai

Fasilitas kesehatan, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan yang apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

2.1.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Berdasarkan pendapat beberapa ahli mengenai indikator Kepuasan Kerja, berikut penulis uraikan dalam bentuk tabel, diantaranya:

Tabel 2.6
Indikator Kepuasan Kerja

Dhermawan et al 2023	Jopanda 2021	Aprillina dan Razak 2021	Rahmaizzaty dan Nuridin 2023	Tjahjadi et.al 2022
1. Pekerjaan itu sendiri	1. Hubungan kerja	1. Pekerjaan yang menantang secara mental	1. Pekerjaan	1. Pekerjaan itu sendiri
2. Gaji atau upah	2. Adanya kemauan untuk menyelesaikan tugas	2. Penghargaan yang memadai	2. Upah/Gaji	2. Gaji
3. Promosi		3. Kondisi kerja yang mendukung	3. Promosi	3. Promosi
4. Rekan kerja		4. Kolega yang mendukung	4. Pengawas	4. pengawasan
5. Supervisi			5. Rekan kerja	5. Rekan kerja

Sumber : Diolah Oleh Peneliti 2023

Dari indikator-indikator Lingkungan Kerja yang telah di uraikan pada tabel 2.6, maka berdasarkan indikator menurut Rahmaizzaty dan Nuridin (2023) yaitu pekerjaan, upah/gaji, promosi, pengawasan dan rekan kerja. Karena selaras dengan fenomena yang penulis amati di perusahaan. Berikut penjelasan mengenai indikator-indikator tersebut.

1. Pekerjaan

isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan

2. Upah/gaji

jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Promosi

kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan

4. Pengawasan

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja

5. Rekan kerja

Seseorang yang memiliki posisi yang sama untuk bekerja sama dalam mendukung setiap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Untuk menentukan hasil penelitian yang sedang dilakukan, sebuah studi biasanya merujuk pada hasil penelitian sebelumnya sebagai data pendukung. Oleh

karena itu, penulis telah melakukan kajian terhadap beberapa penelitian sebelumnya yang membahas variabel yang sedang diteliti, menggunakan jurnal yang dikumpulkan oleh penulis. Berikut Isi kajiannya dalam bentuk tabel:

Tabel 2.7
Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian/Metode & Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Bali Image Collection Di Batubulan, Gianyar E-ISSN: 2721-6810 VALUES, Volume 3, Nomor 2, Tahun 2022 Putra et al	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan di CV. Koleksi Gambar Bali Di Batubulan, Gianyar harus dijaga dan dirawat, terutama terkait stres kerja, fisik lingkungan kerja, serta keselamatan dan kesehatan karyawan.	Penelitian terdahulu dan penulis akan meneliti variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja	Sektor tempat penelitian terdahulu adalah bidang jasa garmen yang berbeda dengan penulis yang meneliti pada sektor pariwisata
2	Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pt Andiarta Muzizat Balikpapan E-ISSN: 2962-6811 Jurnal Media Riset Ekonomi (MR.EKO) Tahun 2022 Damayanti et al	Hasil analisis menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja . Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja.	Penelitian terdahulu dan penulis akan meneliti variabel motivasi dan lingkungan kerja	Sektor tempat penelitian terdahulu adalah jasa pengiriman barang sedangkan penulis meneliti pada sektor pariwisata Penulis tidak meneliti variabel komunikasi dan semangat kerja
3	Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan E-ISSN: 2685-7324 Jurnal Value: Jurnal Manajemen Dan	pengujian memperlihatkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan, sedangkan komunikasi mempunyai pengaruh	Penelitian terdahulu dan penulis akan meneliti variabel motivasi dan lingkungan kerja	Sektor tempat penelitian terdahulu adalah jasa pengiriman barang sedangkan penulis meneliti pada sektor pariwisata Penulis tidak meneliti variabel

No	Judul Penelitian/Metode & Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	Akuntansi Tahun 2022 Christina et al	signifikan dan positif pada kinerja karyawan, serta motivasi memiliki pengaruh signifikan dan positif pada kinerja karyawan. Secara bersamaan lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Harasoon Batindo.		komunikasi dan kinerja karyawan
4	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ISSN 2548-9585 Jurnal Humaniora, Vol. 4, No. 1, April 2020: 15-33 Farisi et al	Teknik analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukan secara simultan variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT.	Penelitian terdahulu dan penulis akan meneliti variabel motivasi Metode penelitian	Penulis tidak meneliti variabel tentang disiplin kerja dan kinerja karyawan. Tempat penelitian terdahulu dan penulis berbeda dan sektor tempat penelitian pun berbeda
5	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Balai Besar Bmkg Wilayah 2 Ciputat E-ISSN 2622-3686 Jurnal Semarak, Vol. 2, No. 2, Juni 2019, Hal (35- 50) Rudiyana et al	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan pada variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga menunjukkan variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.	Penelitian terdahulu dan penulis akan meneliti variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja.	Penulis menggunakan metode sensus sedangkan peneliti menggunakan metode slovin, Penulis tidak meneliti variabel gaya kepemimpinan
6	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	penelitian ini adalah asosiatif dengan sampel 60 karyawan karyawan bagian umum Setda Kabupaten Tabanan.	Penelitian terdahulu dan penulis akan meneliti variabel motivasi kerja, lingkungan kerja	Penulis tidak meneliti variabel kinerja karyawan. dan tempat penelitian berbeda dengan

No	Judul Penelitian/Metode & Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	<p>Bagian Umum Setda Kabupaten Tabanan</p> <p>ISSN 2615-8116 Jurnal Ganec Swara Vol. 16, No.1, Maret 2022</p> <p>Terimajaya</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh nyata positif secara parsial simultan terhadap kinerja karyawan bagian umum Setda Kabupaten Tabanan.</p>	<p>dan kepuasan kerja</p>	<p>penulis.sektor penelitian terdahulu adalah pelayanan</p>
7	<p>Pengaruh Reward, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja di PT. Kerta Rajasa Raya Mojokerto</p> <p>ISSN: 2774-7212 Benchmark Volume 2 Nomor 1 2021</p> <p>Affandi et al</p>	<p>Hasil diperoleh dari pengujian menggunakan uji-dominan, dimana nilai Standardized Coefficients variabel Reward lebih besar dari variabel Disiplin Kerja dan Komunikasi. Saran bagi perusahaan bahwa variabel Reward, Disiplin Kerja dan Komunikasi mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja di PT. Kerta Rajasa Raya Mojokerto.</p>	<p>Penelitian terdahulu dan penulis akan meneliti variabel Kepuasan kerja</p>	<p>Penulis tidak meneliti reward, komunikasi. Penulis tidak menggunakan metode simple random sampling.</p>
8	<p>Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Kreasicipta Aksesdasisindo Jakarta</p> <p>e-ISSN: 2648-3169 Jurnal Ekonomi dan Industri Volume 22, No.3, September-Desember 2021</p> <p>Aprillina et al</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi, lingkungan kerja, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Kreasicipta Aksesdasisindo, Jakarta.</p>	<p>Penelitian terdahulu dan penulis akan meneliti lingkungan kerja dan kepuasan kerja</p>	<p>Penulis tidak menggunakan metode skala likert, penulis tidak meneliti variabel komunikasi dan beban kerja.tempat penelitian berbeda dengan penulis dan sektor perusahaan berbeda.</p>
9	<p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan atau parsial gaya</p>	<p>teknik pengambilan sampel menggunakan</p>	<p>Peneliti tidak meneliti variabel gaya kepemimpinan.</p>

No	Judul Penelitian/Metode & Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	<p>Kepuasan Kerja Karyawan Pt. National Aircrew Management</p> <p>e-ISSN: 2648-3169 Jurnal Ekonomi dan Industri Volume 24, No.1, Januari-April 2023</p> <p>Rahmaizzaty et al</p>	<p>kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja PT. Manajemen Awak Pesawat Nasional.</p>	<p>sampel jenuh, seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel sama dengan penulis dan variabel peneliti dan penulis sama meneliti variabel lingkungan dan kepuasan kerja</p>	<p>tempat penelitian berbeda dengan penulis dan sektor penelitian terdahulu adalah jasa pelatihan.</p>
10	<p>Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Suku Dinas Perhubungan Jakarta Selatan</p> <p>e-ISSN: 2798-5210 Jurnal Peneliti dan Pengabdian masyarakat Volume 2 No.3 Juli 2022 (300-309)</p> <p>Fadlan et al</p>	<p>hasil observasi awal menunjukkan bahwa motivasi karyawan menurun disebabkan pemberian tunjangan kinerja tidak sesuai serta permasalahan pada lingkungan kerja yang kurang kondusif disebabkan oleh fasilitas kerja yang kurang memadai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja baik secara parsial maupun secara simultan</p>	<p>Peneliti dan penulis sama meneliti motivasi dan lingkungan kerja. Peneliti dan penulis sama menggunakan metode sensus untuk pengambilan survey kuesioner</p>	<p>Penulis tidak meneliti variabel kinerja karyawan. Dan sektor penelitian peneliti adalah pelayanan dan penulis sektor peneliti adalah pariwisata</p>
11	<p><i>Work environment and job satisfaction among nurses in government tertiary hospitals in Nigeria</i></p> <p>e-ISSN 2633-0091 Rajagiri Management Journal Vol. 14 No. 1, 2020 pp. 71-92</p> <p>Akinwale et al</p>	<p>Hasil observasi menunjukan bahwa semua variabel secara kolektif menentukan kepuasan kerja</p>	<p>Peneliti dan penulis sama meneliti lingkungan kerja dan kepuasan kerja</p>	<p>Penulis dan peneliti tidak sama dalam menggunakan metode pengambilan data, dikarenakan peneliti terdahulu menggunakan metode skala indeks sedangkan penulis menggunakan metode sensus dan sektor penelitian berbeda</p>
12	<p><i>The Effect of Motivation and Locus of Control on</i></p>	<p>Hasil observasi menunjukan bahwa antar variabel secara</p>	<p>Peneliti dan penulis sama meneliti variabel</p>	<p>Penulis dan peneliti berbeda tempat penelitian dan</p>

No	Judul Penelitian/Metode & Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	<p><i>Job Satisfaction and Teacher Performance (Literature Review MSDM)</i></p> <p>ISSN: 2686-5211 Dinasti International Journal of Management Science Vol. 4, No. 2, November 2022</p> <p>Wisanti</p>	<p>kolektif menentukan kepuasan kerja</p>	<p>motivasi dan kepuasan kerja</p>	<p>sektor dari penelitian pun berbeda.</p>
13	<p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Pada kantor Balai besar BMKG Wilayah 2 Ciputat</p> <p>E-ISSN: 2622-3686 Jurnal Ilmiah Semarak Vol.2, No.2, Juni 2019, Hal (35-50) Rodiyana</p>	<p>Hasil dari penelitian ini adalah data yang digunakan menggunakan data primer yang didapat dari responden. Hasil observasi menunjukkan secara kolektif bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja</p>	<p>Peneliti dan penulis sama meneliti variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Penulis pun sama menggunakan data primer dari jawaban responden karyawan.</p>	<p>Peneliti menggunakan metode slovin sedangkan penulis menggunakan metode sampel jenuh. Dan untuk unit penelitian antara penulis dan peneliti berbeda tempat dan sektor penelitian</p>
14	<p>Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada upt puskesmas rawat inap negeri besar</p> <p>ISSN = 2621-7937 Jurnal Ilmu Manajemen Saburai Vol 5, No 2, 2019</p> <p>Josiah</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa komunikasi, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh signifikan. Dan penelitian yang dilakukan menggunakan deskriptif kuantitatif dan responden yang digunakan sebanyak 54 orang</p>	<p>Persamaan pada penelitian ini adalah penulis dan peneliti sama meneliti variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Dan metode pengambilan sama menggunakan sampel jenuh. Metode analisisnya menggunakan kualitatif.</p>	<p>Penulis tidak meneliti variabel komunikasi, untuk unit penelitian dan sektor penelitian berbeda antar penulis dan peneliti.</p>
15	<p>Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja di</p>	<p>Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Motivasi kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh</p>	<p>Persamaan pada penelitian ini adalah penulis dan peneliti sama sama</p>	<p>Perbedaan penulis dengan peneliti adalah sektor penelitian yang berbeda.</p>

No	Judul Penelitian/Metode & Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	UKM Nahla Toys Cikampek ISSN= 2550-0805 Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen, 2021 Hidayat et al	signifikan terhadap Kepuasan kerja dan penelitian yang dilakukan menggunakan deskriptif kuantitatif dan responden yang digunakan sebanyak 15 orang.	meneliti variabel Motivasi kerja Lingkungan kerja dan Kepuasan kerja. Metode pengambilan sampel jenuh.	
16	Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Telkom Yogyakarta ISSN=2808-1617 Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha Vol.3, No.1, Maret 2023, 137 – 156 Wulandari et al	Hasil Penelitian ini menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan menggunakan deskriptif kuantitatif dengan 95 karyawan sebagai sampel penelitian.	Persamaan pada penelitian ini adalah penulis dan peneliti sama sama meneliti variabel Motivasi kerja dan Kepuasan kerja. Metode pengambilan sampel jenuh.	Perbedaannya peneliti tidak meneliti variabel Beban kerja. Sektor penelitian pun berbeda antara peneliti dan penulis.
17	Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Akuntan Publik (Kap) Jansen Dan Rekan ISSN-2656-3169 Jurnal Ekonomi dan Industri Volume 24, No.1, Januari-April 2023 Dharmawan et al	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Begitupun dengan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Metode penelitian menggunakan deskriptif kuantitatif dengan 75 karyawan sebagai sampel penelitian.	Persamaan pada penelitian ini adalah penulis dan peneliti sama sama meneliti variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Dengan metode pengambilan sampel jenuh.	Perbedaan peneliti dan penulis adalah tidak meneliti variabel budaya organisasi dan Sektor penelitian pun berbeda, peneliti meneliti pada sektor jasa keuangan.

Sumber : Diolah Oleh Peneliti 2023

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan alur pikir yang dijadikan sebagai skema pemikiran atau dasar-dasar pemikiran untuk memperkuat indikator yang melatar belakangi penelitian ini. Dalam kerangka pemikiran ini peneliti menjelaskan masalah pokok penelitian. Penjelasan yang disusun akan menghubungkan antara teori dengan masalah yang diangkat dalam penelitian ini.

Kepuasan kerja adalah suatu rasa yang timbul karena kepuasan hati seseorang terhadap pekerjaan yang sedang dijalani. Kepuasan kerja akan terjadi ketika karyawan atau seseorang merasa senang akan apa yang sedang didupatkannya. Adapun faktor dan indikator yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja diantaranya Pekerjaan, Gaji, Promosi, Pengawas, Rekan Kerja. Di Hotel Santika Kota Bandung, Kepuasan Kerja yang dipenuhi berupa pekerjaan yang sesuai dengan jabatannya dan tidak memberatkan karyawan, Promosi jabatan dengan diberinya sebuah pelatihan untuk meningkatkan kualitas karyawan dalam bekerja sehingga dengan dibekalinya kemampuan seorang karyawan dalam bekerja akan timbul kepuasan hati yang membuat karyawan bekerja akan merasa senang tanpa ada tekanan. Dalam sebuah perusahaan, kepuasan kerja sangat penting karena dengan karyawan atau seseorang memiliki kepuasan kerja maka hasil kerja yang diberikan akan maksimal berupa output maupun input dari karyawan atau seseorang tersebut dengan tindakan kerja yang efisien dan efektif. Untuk mewujudkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan harus bisa melihat setiap kebutuhan dari masing-masing individu yang bekerja di perusahaan. Ada beberapa hal yang bisa mewujudkan hal tersebut di antara lain motivasi kerja karyawan. Motivasi adalah

semangat yang muncul akibat dari dorongan seseorang untuk melakukan pekerjaannya secara maksimal. Salah satu indikator pada motivasi kerja adalah pengakuan dari atasan. Dengan adanya pengakuan atau pujian dari atasan atas hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan, maka karyawan akan merasa memiliki motivasi lebih dalam menyelesaikan pekerjaan karena mereka merasa memiliki tanggung jawab yang harus diselesaikan, dengan adanya motivasi yang dimiliki oleh karyawan maka karyawan akan merasa bertanggung jawab atas tugas dan pekerjaan yang diberikan dan dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Faktor karyawan memiliki motivasi kerja yaitu lingkungan kerja. dalam mewujudkan kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah suatu yang terkait dengan tempat kerja seseorang dan mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja, adapun indikator dari lingkungan kerja adalah Hubungan kerja. pada Hotel Santika Kota Bandung atasan dan bawahan harus memiliki kedekatan atau hubungan kerja yang baik. Karena dengan terjalinnya hubungan yang baik maka karyawan dan atasan, akan saling tercipta kepuasan kerja karena karyawan merasa nyaman dalam bekerja diperusahaan karena tidak adanya rasa tertekan dari atasan kepada karyawan.

Dengan adanya motivasi yang dimiliki oleh karyawan dan lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa puas akan hasil kerja yang mereka selesaikan. Dan akan berdampak pada hasil kerja yang baik untuk perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dikatakan motivasi 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

Melihat dari penelitian terdahulu yang telah diuraikan oleh beberapa peneliti, terdapat beberapa persamaan maupun perbedaan mengenai adanya pengaruh yang signifikan maupun tidak antara variabel Independen yaitu Komunikasi dan Lingkungan Kerja, variabel Dependen yaitu Kepuasan Kerja .

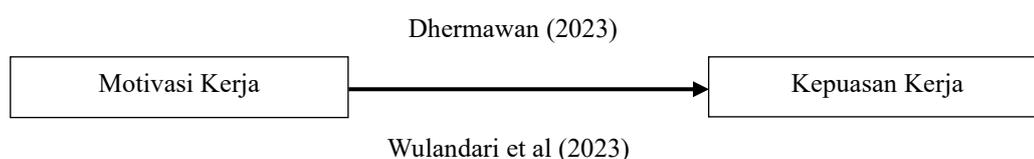
2.2.1.1 Pengaruh Antara Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja

Menurut Wulandari et al (2023) penelitian yang bergerak di sektor BUMN di bidang jasa layanan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dan jaringan telekomunikasi, yang menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif di signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Telkom Yogyakarta. Pada dasarnya karyawan yang memiliki motivasi kerja akan lebih merasa puas dengan pekerjaannya, karena mereka telah melakukan pekerjaan dengan usaha yang maksimal. Mereka merasa lebih bersemangat dan terarah untuk bekerja dan mencapai tujuan serta sasaran perusahaan. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan merupakan pelaku yang menunjang tercapainya tujuan. Adapun menurut Dhermawan (2023) penelitian pada Kantor Akuntansi Publik Jansen ada perusahaan yang bergerak pada sektor jasa. Jasa yang diberikan berupa laporan Audit keuangan, pajak, dan jasa akuntansi. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja akan mendukung peningkatan kepuasan kerja karyawn Akuntan Publik Jansen dan Rekan melalui jasa berbentuk barang yang dinikmati atas hasil pekerjaannya, adanya kondisi kerja karyawan yang baik, nyaman dan mendukung untuk menjalankan aktivitas dengan baik dan

fasilitas yang disediakan dapat mendukung karyawan menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal serta meningkatkan kreativitas karyawan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh dari Komunikasi

digambarkan sebagai berikut:



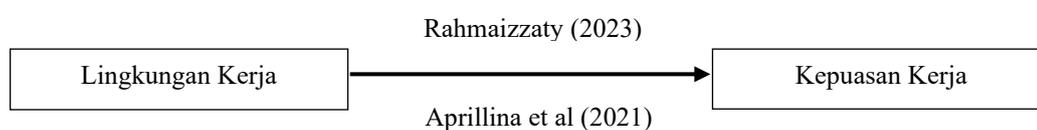
Gambar 2.1
Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan kerja

2.2.1.2 Pengaruh Antara Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja

Menurut Aprillina et al (2021) ada 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, atau yang lebih sering disebut dengan NAM Training Center (National Aircrew Management Training Center) merupakan anak perusahaan dari maskapai penerbangan Sriwijaya Air dan adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa pendidikan di dunia aviasi, yang bersertifikat dan dapat menunjang karir client dengan program pelatihan penerbangan di Indonesia. 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.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh dari lingkungan kerja

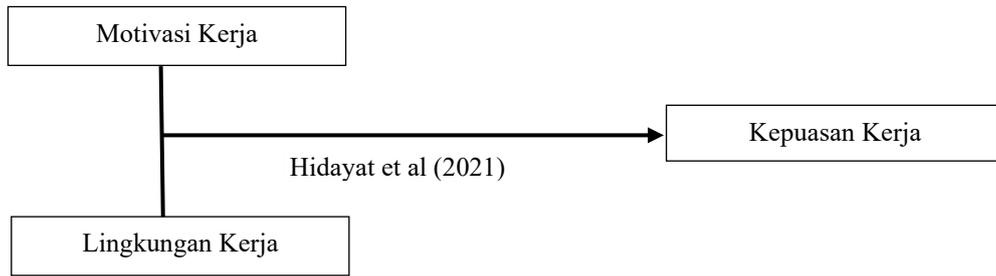


Gambar 2.2

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

2.2.1.3 Pengaruh Antara Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

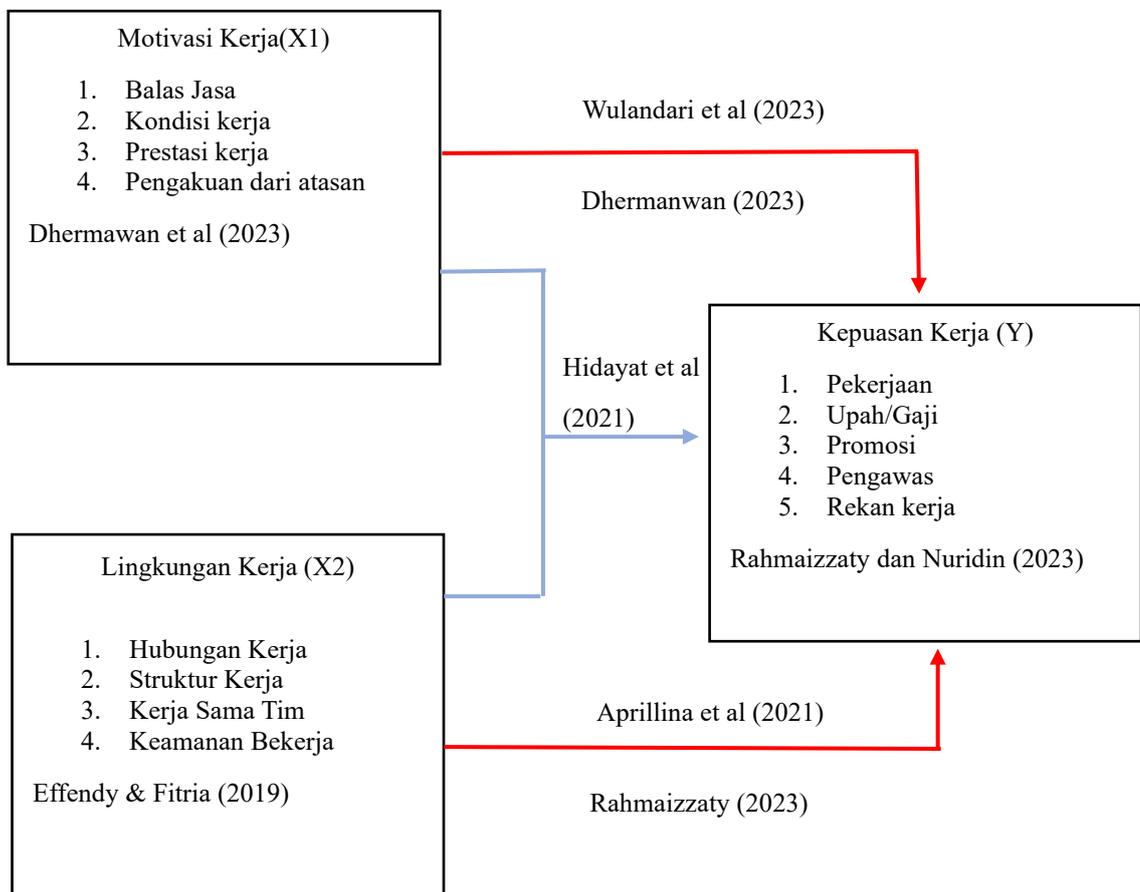
Menurut Hidayat et al (2021) ada antara atasan dan bawahan dilakukan dengan Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada UKM Nahla Toys Cikampek. Motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada UKM Nahla Toys Cikampek. Dikarenakan karyawan merasa cukup dalam bekerja pada UKM Nahla Toys Cikampek, sedangkan Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada UKM Nahla Toys Cikampek. Karena faktor lingkungan kerja sangat mempengaruhi dalam karyawan melakukan aktifitas pekerjaannya, dengan diberikannya fasilitas yang nyaman maka karyawan akan merasa dihargai dan karyawan akan merasa puas dengan kerjanya.



Gambar 2.3

Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berikut merupakan gambaran paradigma dalam penelitian ini :



Gambar 2.4
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kesimpulan dari kajian pustaka dan kerangka pemikiran di atas, maka berikut ini merupakan hipotesis atau jawaban yang bersifat sementara terhadap masala penelitian.

H1: Diduga Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Santika Kota Bandung

H2: Diduga Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Santika Kota Bandung

H3: Diduga Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Santika Kota Bandung