

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Motivasi

Berdasarkan teori (Maslow, 1943) pada bukunya yang berjudul "*A Theory of Human Motivation*" mengemukakan bahwa manusia memiliki lima *hierarki* kebutuhan yang berbeda, mulai dari kebutuhan fisiologis (dasar), kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, hingga kebutuhan aktualisasi diri dan seseorang hanya bisa mencapai kebutuhan yang lebih tinggi setelah kebutuhan pada level yang lebih rendah terpenuhi. *Hierarki* ini membantu perusahaan dalam manajemen sumber daya manusia untuk memahami berbagai motivasi yang diperlukan karyawan, mulai dari memberikan gaji yang memadai hingga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan diri.

2.1.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi mendorong dan mengarahkan individu untuk mencapai tujuan tertentu, termasuk dalam konteks kerja. Dalam kaitannya dengan kepuasan kerja, motivasi berperan sebagai pendorong utama yang memengaruhi bagaimana karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya dan bagaimana mereka berkontribusi pada organisasi. Dengan strategi peningkatan kepuasan kerja seperti memberikan penghargaan atas prestasi kerja, menciptakan peluang pengembangan karier, menyediakan lingkungan kerja yang mendukung secara fisik dan psikologis.

Menurut (Prabawa & Suwandana, 2017) , motivasi intrinsik (dorongan internal seperti pengakuan dan pencapaian) serta motivasi ekstrinsik (imbalan seperti gaji dan tunjangan) memainkan peran penting dalam kepuasan kerja. Motivasi yang seimbang antara intrinsik dan ekstrinsik dapat meningkatkan keterlibatan kerja karyawan secara signifikan

2.2 Teori Kompensasi

Teori Harapan (Expectancy Theory) yang dikembangkan oleh Victor Vroom pada tahun 1964 menjelaskan hubungan antara kompensasi dan motivasi kerja karyawan. Teori ini menunjukkan bahwa kompensasi yang efektif harus memenuhi ketiga aspek tersebut agar dapat memotivasi karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja dengan 3 komponen utama, antara lain , antara lain :

1. *Expectancy* (Harapan): Keyakinan individu bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang diharapkan. Dalam konteks kompensasi, karyawan percaya bahwa kerja keras mereka akan diakui dan dihargai.
2. *Instrumentality* (Instrumentalitas): Keyakinan bahwa kinerja yang baik akan menghasilkan hasil atau imbalan tertentu. Karyawan yakin bahwa prestasi kerja yang baik akan mendapat kompensasi yang sesuai.
3. *Valence* (Valensi): Nilai atau daya tarik yang diberikan individu terhadap hasil atau imbalan tersebut. Kompensasi yang diterima harus memiliki nilai yang berarti bagi karyawan.

Jika salah satu komponen bernilai nol, maka motivasi akan menjadi nol. Oleh karena itu, sistem kompensasi yang efektif harus memastikan karyawan yakin bahwa kerja keras akan diakui, prestasi akan diberi imbalan yang sesuai, dan imbalan tersebut memiliki nilai yang berarti bagi mereka.(Shaw, 1992)

2.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

kompensasi menjadi bagian kebijakan organisasi yang harus terus diperhatikan sungguh-sungguh dengan memberikan kompensasi yang sesuai dan layak sehingga terpenuhi kepuasan kerja karyawan. Peningkatan kepuasan kerja karyawan, menjadi unsur yang harus selalu menjadi perhatian oleh perusahaan guna dapat memberikan rasa nyaman, aman dan tenang kepada setiap pekerja yang terlibat didalamnya.

Menurut (Lawren & Ekawati, 2023) Kepuasan kerja karyawan dapat menurun, menjadi nol atau negatif bila kompensasi tidak ada atau tidak memadai dan kepuasan kerja karyawan yang rendah akan berdampak pada hasil atau kinerja perusahaan dan sebaliknya bila kepuasan kerja meningkat maka diasumsikan bahwa kinerja perusahaan akan meningkat.

2.3 Teori Lingkungan Kerja

Menurut (Bakker & Demerouti, 2017) Lingkungan kerja yang menyediakan sumber daya seperti dukungan sosial dan pelatihan dapat mengurangi tuntutan kerja yang berlebihan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja seperti yang dikutip dari buku (Enny, 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah Faktor personal atau individu, meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu, juga kenyamanan dalam bekerja, ruang lingkup yang nyaman dan interaksi yang baik antar pekerja. Apabila faktor-faktor tersebut dapat terpenuhi dengan baik maka akan tercipta lingkungan kerja yang sehat.

2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja

Lingkungan kerja yang menarik serta mendukung sungguh bernilai guna kepuasan kerja. Lingkungan kerja mempunyai banyak sifat yang bisa mempengaruhi keselamatan raga serta psikologis. Tempat kerja yang bermutu bernilai guna melindungi pekerja pada bermacam kewajiban mereka serta bertugas dengan cara efisien.

Tempat kerja yang bagus oleh karakter semacam imbalan yang bersaing, ikatan saling yakin antara pegawai serta manajemen, kesetaraan serta keseimbangan guna seluruh orang, serta beban kerja yang masuk ide dengan tujuan yang menantang tetapi bisa dijangkau. Dari seluruh situasi ini menghasilkan perilaku kerja selaku situasi kerja terbaik untuk pegawai untuk

bertugas dengan tingkatan kepuasan yang besar. Menurut Penelitian (Siregar et al., 2022) lingkungan kerja yang aman dan nyaman berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang baik cenderung merasa lebih puas dan termotivasi untuk bekerja lebih baik.

2.4 Kepuasan Kerja Karyawan

Teori Keadilan (Equity Theory) dikembangkan oleh J. Stacy Adams pada tahun 1963 sebagai salah satu teori yang berfokus pada aspek keadilan untuk karyawan. Teori ini menekankan pentingnya persepsi karyawan terhadap keadilan yang mereka rasakan sebagaimana faktor kepuasan kerja.

Adams berpendapat bahwa kepuasan kerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh jumlah kompensasi yang mereka terima, tetapi lebih pada persepsi mereka tentang keadilan dalam pemberian reward (motivasi) tersebut dibandingkan dengan orang lain ini dapat digolongkan dengan bagaimana lingkungan kerja yang mereka berikan.

Teori Keadilan Adams didasarkan pada individu dalam organisasi selalu membandingkan antara input (kontribusi) yang mereka berikan dengan output (hasil) yang mereka terima terhadap rasio input-output orang lain yang mereka anggap sebagai pembanding yang relevan. Menurut Adams (1963), karyawan akan merasa puas ketika mereka merasakan adanya keseimbangan atau keadilan dalam perbandingan tersebut. Input dalam konteks teori ini mencakup usaha, keterampilan, pengalaman, pendidikan, waktu, loyalitas, dan dedikasi yang diberikan karyawan kepada organisasi.

Sementara output merujuk pada gaji, tunjangan, promosi, pengakuan, status, dan fasilitas kerja yang diperoleh karyawan dari organisasi. Hal ini selaras dengan faktor-faktor yang diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan seperti motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja. Yang dikutip dari (Al-zawahreh & Nayef Al-Madi, 2017).

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

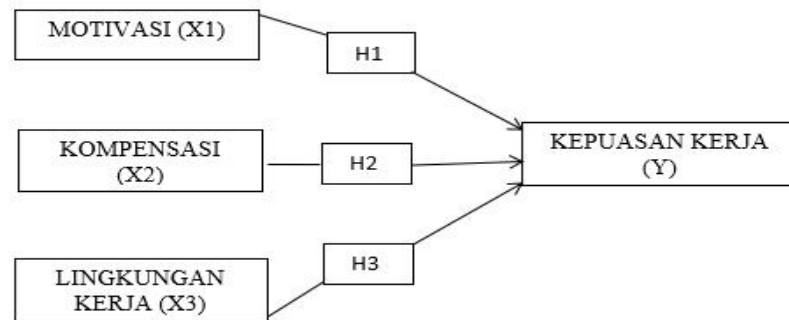
NO.	JUDUL	PENELITI	TAHUN	KETERANGAN
1.	Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. CDE di Cirebon	Italia Bunawan dan Joyce Angelique Turangan	2021	kompensasi memiliki pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. karyawan merasa bahwa kebutuhannya telah tercukupi. Dengan terpenuhinya segala harapan serta kebutuhan pribadi karyawan dan kebutuhan anggota keluarganya, maka kompensasi seperti penghargaan atau bonus tidak lagi berpengaruh terhadap kepuasan kerjanya.
2.	Analisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Motivasi, Leadership, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Manufaktur Kota Batam	Giovanna Priscilla dan Ferdianto Riady, Yuddy	2023	penelitian menunjukkan variabel kompetensi, leadership, lingkungan kerja, serta kepuasan kerja dan variabel lingkungan kerja yang dimediasi kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Akan tetapi, untuk variabel

				kompensasi dan motivasi terbukti bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. TSA Di Bogor	Lawren C dan Ekawati S	2023	Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
4.	Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance	Adelina da Cruz Carvalho, I Gede Riana , Augusto de C. Soares	2020	Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih mudah merasakan kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti manajemen perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja para karyawannya.

				Karyawan yang puas dengan pekerjaan dan lingkungannya akan memiliki motivasi yang meningkat untuk meningkatkan kemampuannya, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerjanya. meningkatkan kemampuannya, yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerjanya.
5.	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Karya Zirang Utama	Damayanti V, Pramularso E, Hardani H	2025	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial, namun tetap berkontribusi secara simultan.

2.6 Konseptual Penelitian

Konseptual penelitian ini untuk penjelasan tentang mengapa dan bagaimana variabel-variabel saling terkait, berdasarkan teori yang ada, literatur sebelumnya, atau asumsi peneliti :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini yang berperan sebagai variabel independen (x) adalah Motivasi (X1), Kompensasi (X2), Lingkungan kerja (X3) dan variabel dependen (Y) adalah Kepuasan Kerja.

2.7 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Maka peneliti mengajukan hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H1: Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

H2: Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H3: Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.