

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan upaya penulis untuk mencari perbandingan dan untuk menemukan inspirasi baru yang akan membantu dalam proses penulisan yang dilakukan pada penelitian, sehingga dapat menunjukkan adanya orisinalitas dari adanya penelitian yang sedang dikerjakan.

Pada bab ini penulis juga memberikan adanya catatan dari berbagai hasil penelitian terdahulu terkait dengan penelitian yang akan dilakukan, selanjutnya akan membuat ringkasannya. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan tema dari penelitian yang sedang dilakukan.

2.1.1 Ahmad Badawi Saluy & Susilo Raharjo (2021)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Badawi & Susilo Raharjo (2021), yang berjudul “*Effect of Leadership, Work Motivation, and Compensation for Job Satisfaction at Work (Case Study at PT. Agung Solusi Trans)*”. Jurnal ini diterbitkan di “*Saudi Journal of Business and Management Studies*” dengan volume 06 jurnal ini di publikasi pada tahun 2021. Penelitian ini dilakukan oleh peneliti terdahulu dengan memilih tempat di PT. Agung Solusi Trans dengan tujuannya untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi Kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berikut merupakan kerangka pemikiran yang telah dilakukan oleh peneliti Ahmad Badawi Saluy & Susilo Raharjo (2021) :



Figure 1. Research Framework

Sumber: Data diolah (Ahmad Saluy & Susilo Raharjo, 2021)

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran (Ahmad Saluy & Susilo Raharjo, 2021)

Hasil Penelitian :

Penelitian ini dilakukan dengan pengumpulan data diperoleh melalui pengambilan dengan kuisioner langsung serta jumlah populasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu 101 sampel jenuh, sedangkan metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode analisis data Partial Lease Square. Hasil penelitian yang dilakukan ini menunjukkan bahwa: (i) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, (ii) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan (iii) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Persamaan :

1. Memiliki variabel X1, X2, X3 dan Y yang sama, yaitu X1 = Kepemimpinan, X2 = Motivasi Kerja, X3 = Kompensasi dan Y = Kepuasan Kerja

2. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan penelitian saat ini menggunakan metode yang sama yaitu menggunakan metode kuantitatif
3. Menggunakan metode analisis data yang sama yaitu Partial Least Square (PLS).

Perbedaan :

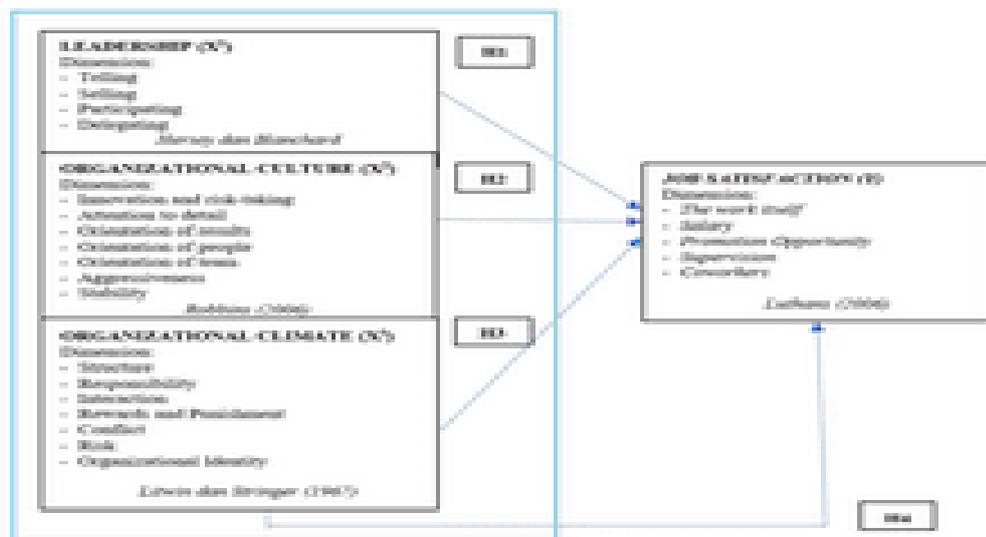
1. Memiliki sampel atau objek yang berbeda, dimana pada penelitian terdahulu menggunakan objek penelitian pada PT. Agung Solusi Trans, sedangkan penelitian yang dilakukan ini menggunakan objek penelitian di PT Harma *Contractor* Indonesia
2. Pada penelitian terdahulu pada pengambilan data menggunakan kuesioner langsung sedangkan pada penelitian sekarang menggunakan kuesioner *online* sebagai teknik pengambilan data

2.1.2 Setyo Riyanto & Mangandar Panggabean (2019)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Setyo Riyanto dan Mangandar Panggabean (2019), yang berjudul “*The Impact of Leadership, Organizational Culture and Organizational Climate on Employee Job Satisfaction*”. Jurnal ini diterbitkan di “*International Conference on Management, Economics and Business*” dengan volume 120, jurnal ini di publikasi pada tahun 2019. Penelitian ini dilakukan oleh peneliti terdahulu pada karyawan yang bekerja di PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk dengan tujuannya untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan, budaya organisasi, dan iklim organisasi

terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk sebagai studi kasus.

Berikut merupakan kerangka pemikiran yang telah dilakukan oleh peneliti Setyo Riyanto & Mangandar Panggabean (2019) :



Gambar 1. Kerangka

Sumber: Data diolah (Riyanto & Panggabean, 2019)

Gambar 2.2

Kerangka Pemikiran (Riyanto & Panggabean, 2019)

Hasil Penelitian :

Penelitian ini dilakukan dengan pengumpulan data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan tetap PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk sebanyak 88 responden dari 112 populasi karyawan di PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variable Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Sedangkan variabel bebas: Kepemimpinan, budaya organisasi, dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Persamaan :

1. Memiliki variabel X1 dan Y yang sama, yaitu X2 = Kepemimpinan dan Y = Kepuasan Kerja.
2. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan penelitian saat ini menggunakan metode yang sama yaitu menggunakan metode kuantitatif

Perbedaan :

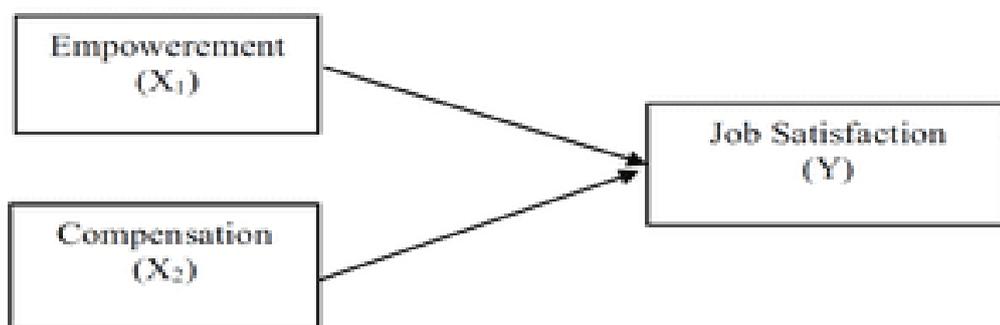
1. Memiliki variabel X2 dan X3 yang berbeda, penelitian ini menggunakan variabel X2 = Budaya Organisasi dan variabel X3 = Iklim Organisasi, sedangkan Penelitian selanjutnya akan menggunakan variabel X2 = Motivasi Kerja.
2. Penelitian terdahulu menggunakan objek PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk., sedangkan objek penelitian yang sedang dikerjakan akan meneliti pada PT Harma *Contractor* Indonesia.

2.1.3 Dudung Ma'ruf Nuris, Cipto Wardoyo, dan Yogi Dwi Satrio (2020)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dudung Ma'ruf, Cipto Wardoyo, dan Yogi Dwi Satrio (2020), yang berjudul "*The Effect of Empowerment and Compensation on Job Satisfaction of Academic Staff at Universitas Negeri Malang*" Jurnal ini diterbitkan di "*International Conference*

on *Humanities, Education, and Social Sciences*” dengan volume 4 jurnal ini diterbitkan pada tahun 2020. Penelitian ini dilakukan oleh peneliti dengan memilih tempat di Universitas Negeri Malang dengan tujuannya untuk menganalisis pengaruh pemberdayaan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Berikut merupakan kerangka pemikiran yang telah dilakukan oleh peneliti Dudung Ma’ruf Nuris, Cipto Wardoyo, dan Yogi Dwi Satrio (2020):



Sumber: Data diolah (Ma’ruf Nuris et al., 2020)

Gambar 2.3

Kerangka Pemikiran (Ma’ruf Nuris et al., 2020)

Hasil Penelitian :

Penelitian ini dilakukan untuk meneliti pengaruh dari pemberdayaan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Staff Akademik Universitas Negeri Malang. Pada penelitian ini pengumpulan data menggunakan kuesioner dan analisis data regresi berganda. Hasil pada penelitian jurnal ini menunjukkan bahwa: pengaruh pemberdayaan dan kompensasi karyawan di Universitas Negeri Malang signifikan. Pada penelitian ini menghasilkan pernyataan bahwa pemberdayaan tenaga akademik akan maksimal jika pada karyawan yang berada dalam

lingkungan kerja diberikan kepercayaan penuh untuk bekerja, sedangkan pemberian kompensasi yang maksimal sesuai dengan harapan karyawan akan menghasilkan kepuasan kerja karyawan ditempat kerja.

Persamaan :

1. Memiliki variabel X2 dan Y yang sama yaitu pada Kompensasi (X2) dan Kepuasan Kerja (Y).
2. Pada penelitian terdahulu pengumpulan data sama dengan penelitian terkini menggunakan kuesioner.
3. Menggunakan metode yang sama dengan penelitian terdahulu menggunakan metode kuantitatif.

Perbedaan :

1. Penelitian terdahulu menggunakan variabel (X1) Pemberdayaan, sedangkan penelitian yang sedang dikerjakan ini menggunakan variable Kepemimpinan yang mempengaruhi Kepuasan Kerja.
2. Penelitian terdahulu pada analisis data menggunakan analisis regresi berganda melalui SPSS, sedangkan penelitian saat ini menggunakan PLS.

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No.	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Ahmad Badawi Saluy & Susilo Raharjo (2021)	<i>Effect of Leadership, Work Motivation, and Compensation for Job Satisfaction at Work (Case Study at PT. Agung Solusi Trans)</i>	Y = Kepuasan Kerja X1 = Kepemimpinan X2 = Motivasi Kerja X3 = Kompensasi	101 responden dari Karyawan di PT. Agung Solusi Trans	Metode analisis data menggunakan analisis Partial Lease Square.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. 2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. 3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Setyo Riyanto & Mangandar Panggabean	The Impact of Leadership, Organizational Culture and Organizational Climate on Employee Job Satisfaction	Y = Kepuasan Kerja X1 = Kepemimpinan X2 = Budaya Organisasi X3 = Iklim Organisasi	88 responden dengan objek penelitian adalah karyawan tetap PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk.	Metode analisis dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Menggunakan program SPSS.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Karyawan pada PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk. 2. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Karyawan pada PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk. 3. Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Karyawan pada PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk. 4. Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk

No.	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Penelitian	Hasil Penelitian
3.	Dudung Ma'ruf Nuris, Cipto Wardoyo, dan Yogi Dwi Satrio (2020)	<i>The Effect of Empowerment and Compensation on Job Satisfaction of Academic Staff at Universitas Negeri Malang</i>	Y= Kepuasan Kerja X1 = Pemberdayaan X2 = Kompensasi	261 responden dari Karyawan di Universitas Negeri Malang	Analisis data regresi berganda dengan bantuan program SPSS.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Pengaruh Pemberdayaan dan Kompensasi Karyawan di Universitas Negeri Malang cukup signifikan. Pemberdayaan tenaga akademik akan maksimal jika karyawan diberikan kepercayaan penuh untuk bekerja, sedangkan pemberian Kompensasi yang maksimal sesuai harapan karyawan akan menghasilkan kepuasan kerja karyawan.

2.2 Landasan Teori

Pada penelitian baru memiliki penelitian yang terlebih dahulu yang telah dilakukan oleh peneliti lain yang ada pada penelitian terdahulu dengan hal ini memiliki landasan teori variable dari beberapa peneliti pada penelitian terdahulu.

2.2.1 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Luthans (2007) dalam Ahmad Badawi Saluy & Susilo Raharjo (2021:319) adalah hasil persepsi karyawan mengenai seberapa baik suatu pekerjaan mereka memberikan hal-hal yang dianggap penting. Kepuasan kerja menjadi salah satu indikator penting dalam menentukan komitmen karir pekerja dalam suatu organisasi (Olubunmi, 2022:3).

Kepuasan kerja memiliki ikatan erat dengan sikap mengenai beberapa hal seperti : karyawan terhadap pekerjaannya, diri sendiri, situasi kerja, dan kerjasama yang terjalin antara pimpinan dan sesama karyawan menurut (Joseph Tiffin, 2000 dalam Ahmad Badawi Saluy & Susilo Raharjo, 2021:319).

Kepuasan kerja menurut Ma'ruf Nuris et al., (2020: 843) adalah keadaan emosional positif dalam mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja akan muncul ketika harapan tidak terpenuhi. Kepuasan kerja memiliki banyak dimensi, yaitu kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antar supervisor dan tenaga kerja, dan kesempatan untuk maju. Gaji sangat penting untuk karyawan dalam memotivasi karyawan untuk bekerja lebih produktif. Ini bisa menjadi ukuran kepuasan seseorang dalam bekerja.

Terdapat indikator-indikator kepuasan kerja menurut Sutrisno (2014) dalam Ahmad Badawi & Susilo Raharjo (2021:322) antara lain :

1. Individu

Individu merupakan satuan yang tidak dapat dibagi lagi, yaitu manusia yang hidup berdiri sendiri. Pada organisasi individu bekerja sesuai dengan usia dengan harapan setiap individu pada perusahaan mendapatkan fasilitas kesehatan dan penunjang lainnya yang mendukung pekerjaan setiap individu tersebut.

2. Sosial

Suatu lingkungan dalam perusahaan merupakan penunjang dalam keberhasilan para pegawai dalam bekerja secara optimal, hubungan yang baik serta kebebasan dalam berpendapat di dalam perusahaan akan membuat pegawai merasa nyaman melakukan pekerjaannya.

3. Pekerjaan

Setiap pegawai mengharapkan pekerjaan baik bagi mereka, pemberian gaji sesuai dengan pekerjaan merupakan penunjang dalam bekerja di perusahaan. Perusahaan yang memiliki jenjang karir yang baik akan membuat karyawan akan termotivasi dalam bekerja secara optimal.

Terdapat indikator-indikator kepuasan kerja menurut (Riyanto & Panggabean, 2020:30,31)

1. Pekerjaan itu sendiri

Menjadikan pekerjaan senang sehingga nyaman bekerja

2. Gaji

Memperhatikan gaji setiap pegawai dalam perusahaan sesuai pekerjaan yang dikerjakan.

3. Peluang Promosi

Menjadikan perusahaan yang kompetitif sehingga peluang promosi dalam perusahaan dapat terjadi.

4. Pengawasan

Melakukan pengawasan dalam perusahaan sehingga para pemimpin dapat mengetahui apa yang menjadi kekurangan pegawai.

5. Rekan kerja

Menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga terjalin rekan kerja yang harmonis.

Pada penelitian ini indikator yang digunakan adalah indikator menurut Sutrisno (2015) dalam Ahmad Badawi Saluy & Susilo Raharjo (2021:321) (sesuai jurnal yang di replikasi).

2.2.2 Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan aspek penting menurut seorang pemimpin, sebagai pemimpin harus memiliki sifat sebagai pengatur dalam kelompoknya untuk mencapai apa yang telah ditetapkan. Menurut Robbins dan Judge (2015) dalam Ahmad Badawi & Susilo Raharjo (2021:319) kepemimpinan adalah kemampuan seorang untuk mempengaruhi suatu kelompok dalam tujuan lingkupan pencapaian visi atau tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Chen (2020:5) dalam teori

kepemimpinan, sebagian besar sarjana mempertimbangkan kepemimpinan transformasional dan transaksional.

Terdapat indikator-indikator kepemimpinan menurut Soekarso (2010) dalam Ahmad Badawi Saluy & Susilo Raharjo (2021:321), antara lain:

1. Karisma

Merupakan kualitas sikap yang dibangun oleh pribadi didalam kehidupannya agar menjadi teladan bagi orang lain untuk memiliki sikap yang sama pada kehidupannya.

2. Inspirasi

Menjadikan inspirasi bagi orang lain agar bekerja lebih baik untuk melakukan pekerjaan. Memberikan pengarahan serta rasa optimis agar bawahan menjalankan pekerjaan merasa mendapat dukungan didalam menjalankan tugasnya.

3. Stimulasi intelektual

Pemberian perhatian secara penuh diperlukan oleh pegawai sehingga pemimpin harus memberikan motivasi yang *positif*.

4. Perhatian individual

Setiap karyawan memiliki masalah masing-masing dengan dampak resiko seberapa buruk terhadap kehidupannya masing-masing. Pemimpin memiliki peran penting dengan memberikan perhatian terhadap bawahannya dengan tetap mempertimbangkan kebutuhan yang ada didalam perusahaan.

Terdapat indikator-indikator kepemimpinan menurut (Riyanto & Panggabean, 2020:29) antara lain:

1. Menceritakan

Gaya pemimpin 1 adalah direktif. Ini terdiri dari memberitahu individu atau kelompok apa yang harus dilakukan, kapan, bagaimana, dan dengan siapa melakukannya. Gaya 1 ditandai dengan komunikasi satu arah di mana pemimpin mengarahkan pengikutnya untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan.

2. Selling

“Gaya ini disebut “selling” karena sebagian besar arahan masih diberikan oleh pemimpin. Namun, melalui komunikasi dan penjelasan dua arah, pemimpin mencoba membuat pengikut secara psikologis membeli perilaku yang diinginkan.”

3. Partisipasi

“Gaya 3 dicirikan oleh perilaku pemimpin yang memberikan dorongan, mendorong diskusi, dan, meminta kontribusi dari pengikut. Ini mewakili perbedaan besar dari gaya 1 dan 2, di mana pemimpin memberikan arahan dan membuat keputusan.”

4. Pendelegasian

“Perilaku pemimpin gaya 4 memberikan sedikit arahan, dan komunikasi dua arah yang rendah serta perilaku yang mendukung.”

Pada penelitian ini indikator yang digunakan adalah indikator menurut Sutrisno (2015) dalam Ahmad Badawi Saluy & Susilo Raharjo (2021:321) (sesuai jurnal yang di replikasi).

2.2.3 Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang ada dalam diri seseorang pada kondisi sadar maupun kondisi tidak sadar pada suatu Tindakan yang sudah dilakukannya untuk tujuan tertentu yang ingin dituju. Menurut Robbins dan Judge (2015) dalam Ahmad Badawi Saluy & Susilo Raharjo (2021:319) motivasi adalah proses menjelaskan adanya kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencoba menggapai tujuan yang ingin dicapai. Motivasi kerja adalah bagian yang tidak terpisahkan dari kinerja baik individu maupun kelompok faktor yang dominan mempengaruhi kinerja (Juwaini et al., 2021:2969)

Terdapat indikator-indikator motivasi kerja menurut lingkungan kerja menurut Maslow (2010) dalam Ahmad Badawi Saluy & Susilo Raharjo (2021:321), antara lain :

1. Kebutuhan fisiologis

Karyawan yang bekerja dalam perusahaan memerlukan beberapa kebutuhan, salah satu kebutuhannya yaitu kebutuhan psikologis mengenai batin dari masing-masing karyawan pada kondisi kerja dalam menunjang kinerja karyawan tersebut.

2. Kebutuhan untuk keamanan

Dalam pekerjaan setiap karyawan pasti memiliki rasa khawatir terhadap keselamatan mereka dalam bekerja, perusahaan harus bisa memberikan rasa aman terhadap pegawainya seperti asuransi kesehatan sehingga jika mereka dalam bekerja dapat merasa aman jika mengalami kecelakaan kerja.

3. Kebutuhan sosial

Perusahaan harus mengerti bahwa dalam bekerja karyawan memerlukan hubungan yang kerja yang harmonis dalam membantu karyawan tersebut merasa nyaman saat bekerja.

4. Kebutuhan akan harga diri

Karyawan memiliki hak untuk memperoleh dan memiliki kesempatan untuk mendapatkan pengakuan dari orang lain pada perusahaannya atas prestasi kerja yang telah diraih.

5. Kebutuhan akan aktualisasi

Merupakan kebutuhan dalam setiap diri anggota perusahaan yang berkaitan dengan pengembangan diri akan prestasi serta kinerja karyawan yang lebih berkualitas.

Terdapat indikator-indikator motivasi kerja menurut (Paais & Pattiruhu, 2020:581) antara lain :

1. Pemberian bonus

Pemberian bonus yang besar dalam setiap hasil pengukuran kerja merupakan bentuk profesionalisme perusahaan.

2. Jenjang karir

Jenjang karir yang dianggap wajar oleh perusahaan memberikan bukti bahwa ini merupakan motivasi terpenting bagi seorang karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan.

3. Lingkungan organisasi

Lingkungan organisasi dan hubungan sosial di tempat kerja juga menjadi alasan utama karyawan puas atau tidak puas. Sistem pelatihan dan penghargaan yang tepat, terukur, dan terencana.

Pada penelitian ini indikator yang digunakan adalah indikator menurut Sutrisno (2015) dalam Ahmad Badawi Saluy & Susilo Raharjo (2021:321) (sesuai jurnal yang di replikasi).

2.2.4 Kompensasi

Kompensasi menurut Andrew F. Sikula (2000) dalam Ahmad Badawi & Susilo Raharjo (2021:320) kompensasi merupakan segala sesuatu yang didasari atau dianggap sebagai imbalan atau setara. Kompensasi merupakan bentuk-bentuk dari semua penghargaan yang diterima seseorang sebagai imbalan dari ketersediannya hadir dan bekerja di dalam organisasi menurut (Mondy & Noe, 1990 dalam Ahmad Badawi Saluy & Susilo Raharjo, 2021:320). Mabaso dan Dlamini (2017) dalam Idris et al., (2020:736))menemukan bahwa kompensasi merupakan faktor kunci yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan. Kompensasi memiliki pengaruh besar terhadap kepuasan kerja karyawan, yang

menyebabkan mereka bertahan di perusahaan untuk jangka waktu yang lebih lama (Abassi dan Hollman, 2000 dalam (Bhaskara Rao, 2022:80)

Terdapat indikator-indikator kompensasi menurut Sedarmayanti (2015) dalam Ahmad Badawi Saluy & Susilo Raharjo (2021:321), antara lain :

1. Kompensasi langsung

Merupakan segala macam imbalan yang diterima oleh pegawai yang diberikan oleh perusahaan berwujud uang. Kompensasi merupakan pendukung dalam karyawan saat bekerja sehingga pemberian kompensasi yang sesuai akan menghasilkan kinerja karyawan yang optimal.

2. Kompensasi tidak langsung

Merupakan pemberian imbalan, dan tunjangan yang diberikan terhadap karyawannya berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui hak cuti, asuransi, tunjangan dan jaminan penugasan saat bekerja.

Terdapat indikator-indikator kompensasi menurut (Ma'ruf Nuris et al., 2020:) antara lain :

1. Bayar

Memberikan upah yang sesuai dengan kinerja para pegawai

2. Tunjangan

Memberikan tunjangan agar membuat karyawan semakin optimal dalam bekerja

3. Pensiun

Memberikan pensiun terhadap para pekerja yang sudah lama bekerja di perusahaan tersebut

4. Gratifikasi

Memberikan dukungan apa yang menjadikan kekurangan karyawan pada saat bekerja

Pada penelitian ini indikator yang digunakan adalah indikator menurut Sutrisno (2015) dalam Ahmad Badawi Saluy & Susilo Raharjo (2021:321) (sesuai jurnal yang di replikasi).

2.3 Hubungan antar Variabel

Hubungan antar variabel ini merupakan variabel bebas dan variabel terikat biasanya dikaitkan dengan analisis hubungan kausal atau hubungan sebab akibat. Dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kebahagiaan yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2.3.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Pada penelitian Ahmad Badawi Saluy & Susilo Raharjo, (2021: 325) menunjukkan hubungan antara Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja yang signifikan karena memiliki nilai t-statistik $> 1,96$ yaitu 3,916 yang menunjukkan arah Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja adalah positif, dan dapat dilihat bahwa P-Values adalah 0,000 yang berada di bawah 0,050 yang berarti signifikan. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja PT.

Agung Solusi Trans, artinya dengan kepemimpinan yang baik dan benar kepuasan kerja juga meningkat.

Pada penelitian Paais & Pattiruhu (2020: 577) Hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sementara kepemimpinan memiliki dampak besar pada kepuasan kerja karyawan, itu tidak mempengaruhi kinerja. Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi sebesar 57,4% oleh variabel motivasi, kepemimpinan, dan budaya, sedangkan variabel kinerja karyawan sebesar 73,5% dipengaruhi oleh variabel motivasi, kepemimpinan, budaya, dan kepuasan kerja. Faktor lain di luar penelitian ini mempengaruhi sisanya. Motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi pegawai perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kepuasan kerja. Selalu, jika kepuasan kerja karyawan meningkat, kinerja karyawan juga akan meningkat.

2.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Pada penelitian Ahmad Badawi Saluy & Susilo Raharjo (2021: 324,325) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai statistik $t > 1,96$ yaitu sebesar 2,029 yang menunjukkan arah Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah positif, dan dapat dilihat bahwa P-Values sebesar 0,043 berada di bawah 0,050 yang berarti signifikan. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja

Karyawan pada PT Agung Solusi Trans; maka pemberian motivasi kerja yang tinggi juga dapat menimbulkan adanya peningkatan kepuasan kerja.

Pada penelitian Paais & Pattiruhu (2020:577) pada analisis data menunjukkan hasil yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sementara kepemimpinan memiliki dampak besar pada kepuasan kerja karyawan, itu tidak mempengaruhi kinerja. Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi sebesar 57,4% oleh variabel motivasi, kepemimpinan, dan budaya, sedangkan variabel kinerja karyawan sebesar 73,5% dipengaruhi oleh variabel motivasi, kepemimpinan, budaya, dan kepuasan kerja. Faktor lain di luar penelitian ini mempengaruhi sisanya. Motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi pegawai perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kepuasan kerja. Selalu, jika kepuasan kerja karyawan meningkat, kinerja karyawan juga akan meningkat.

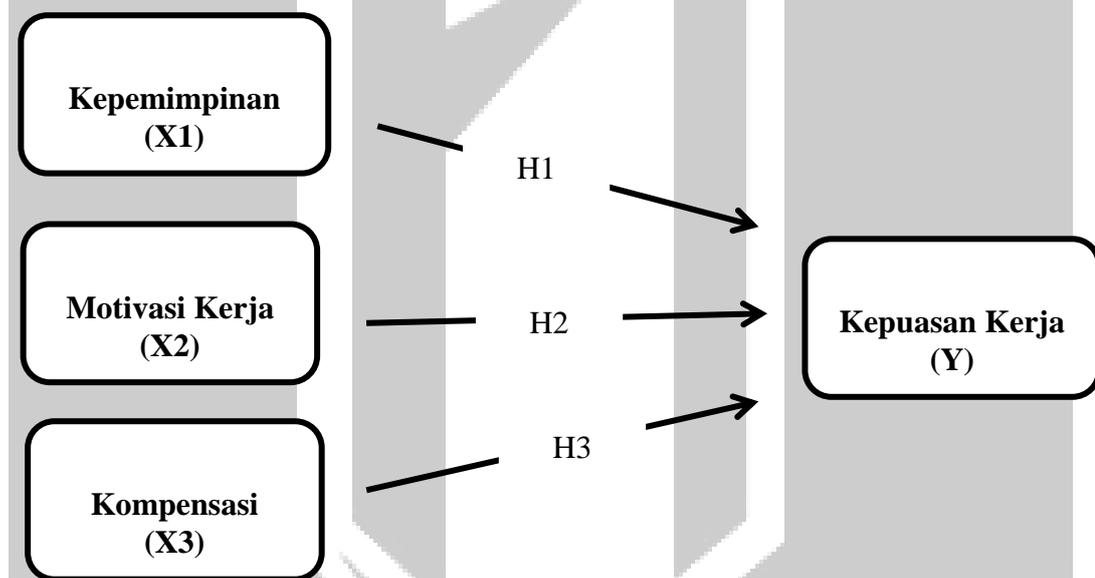
2.3.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Pada penelitian Ahmad Badawi & Susilo Raharjo (2021:324,325) menunjukkan hubungan antara Kompensasi dan Kepuasan Kerja yang signifikan karena memiliki nilai statistik $> 1,96$ yaitu 9,194 yang menunjukkan arah Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja adalah positif, dan dapat dilihat bahwa P - Nilai adalah 0,000 yang di bawah 0,050 menyatakan signifikan. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT Agung

Solusi Trans; Artinya penetapan kompensasi sudah baik dan tepat, sehingga kepuasan kerja juga meningkat sehingga karyawan merasa aman dan tenang dalam memenuhi kebutuhannya.

Pada penelitian Ma'ruf Nuris et al., (2020: 846) Hasil penelitian ini akan menggambarkan pengaruh pemberdayaan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja staf akademik di Universitas Negeri Malang. Hasil pertama kita bisa Dari hasil diatas dapat dinyatakan bahwa nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,005 yang berarti pemberdayaan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.4 Kerangka Pemikiran



Sumber : Data diolah Ahmad Badawi Saluy & Susilo Raharjo (2021)

Gambar 2.4

Kerangka Pemikiran Penelitian Ria Risti Santika

2.5 Hipotesis Penelitian

Pada penelitian yang disusun terdiri dari hipotesis penelitian sebagai acuan awal pada penelitian ini yang didasarkan dari teori dan penelitian terdahulu.

H1: Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

H2: Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

H3: Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.