

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini tentunya tidak terlepas dari penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti lain sehingga penelitian yang akan dilakukan memiliki keterkaitan mengenai persamaan maupun perbedaan pada objek yang akan diteliti.

2.1.1 Jeremy Christsanto (2017)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kepuasan pelanggan, pengaruh kepuasan pelanggan terhadap kinerja keuangan dan efek mediasi kepuasan pelanggan terhadap kepuasan kerja dan kinerja keuangan. Objek dalam penelitian ini adalah customer service, teller, nasabah, dan pihak dari lembaga keuangan perbankan yang mengetahui tentang kondisi keuangan perbankan.

Terdapat Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang pada :

1. Persamaan antara penelitian ini dan penelitian terdahulu yaitu sama-sama menggunakan metode Partial Least Square (PLS)
2. Pengumpulan data akan dilakukan dengan menggunakan instrumen kuesioner dan wawancara semi-terstruktur juga dilakukan untuk mendapatkan informasi lebih lengkap.
3. Kedua penelitian ini sama-sama merupakan penelitian bersifat kuantitatif

Perbedaan penelitian terdahulu dan penelitian sekarang terletak pada :

1. Penelitian terdahulu untuk variable dependennya menggunakan kinerja keuangan.
2. Objek penelitian terdahulu adalah lembaga keuangan perbankan secara keseluruhan

2.1.2 Rahayu & Riana (2017)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan keinginan keluar. Penelitian ini dilakukan di hotel Amaris Legian dengan menggunakan sampel jenuh yaitu 46 orang karyawan. Data dikumpulkan dengan melakukan wawancara dan penyebaran kuesioner. Selanjutnya data yang telah terkumpul dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis Partial Least Square.

Terdapat Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang pada :

1. Penelitian ini dan penelitian sebelumnya memiliki persamaan dalam variable dependennya yaitu kepuasan kerja dan variable independennya yaitu kompensasi
2. Kedua penelitian sama-sama mengumpulkan data dengan melakukan wawancara dan penyebaran kuesioner
3. Dalam analisis data kedua penelitian sama-sama menggunakan analisis Partial Least Square (PLS)

Perbedaan penelitian terdahulu dan penelitian sekarang terletak pada :

1. Penelitian terdahulu dilakukan di hotel Amaris Legian dengan menggunakan sampel jenuh yaitu 46 orang karyawan.

2. Jenis data yang digunakan dalam penelitian terdahulu adalah Data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah gambaran umum mengenai perusahaan

2.1.3 Sahira (2018)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Y) pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif .Sumber data didapat dari Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar dan obyek penelitian dilakukan dengan cara membagikan kuesioner dan wawancara pada pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar.

Terdapat Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang pada :

1. Kedua penelitian sama-sama memiliki variable dependen yaitu kepuasan kerja dan variable independent yaitu lingkungan kerja
2. Kedua penelitian merupakan jenis penelitian kuantitatif
3. Penelitian sama-sama dilakukan dengan cara membagikan kuesioner dan wawancara

Perbedaan penelitian terdahulu dan penelitian sekarang terletak pada :

1. Penelitian terdahulu mengambil hasil pengujian dengan cara analisis regresi sederhana
2. Dalam penelitian terdahulu tidak begitu dijelaskan berapa banyak sampel yang akan diteliti

2.1.4 Yudi Supiyanto (2015)

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan koperasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan KSP (Koperasi Simpan Pinjam) yang tersebar di Kabupaten Tuban. Adapun teknik sampling yang akan digunakan adalah gabungan teknik Area sampling dan Random Sampling Sederhana dengan jumlah sampel 103 karyawan.

Terdapat Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang pada :

1. Penelitian ini dan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan kompensasi dan komitmen organisasi sebagai variable independennya, dan kepuasan kerja sebagai variable dependennya.

Perbedaan penelitian terdahulu dan penelitian sekarang terletak pada :

1. Populasi dalam penelitian terdahulu adalah seluruh karyawan KSP (Koperasi Simpan Pinjam) yang tersebar di Kabupaten Tuban.
2. Analisis data pada penelitian terdahulu menggunakan teknik Path Analysis dengan model trimming

2.1.5 Dewi Andriany (2019)

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Repex Perdana Internasional (Licensee of Federal Express) Medan. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Repex Perdana Internasional (Licensee of Federal Express) Bagian

Operasional (Kurir) yang berjumlah 39 orang dan sampel penelitian ini adalah seluruh populasi tersebut akan diobservasi (penelitian sensus).

Terdapat Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang pada :

1. Kedua penelitian merupakan Jenis penelitian deskriptif kuantitatif
2. Memiliki kesamaan dalam variable dependennya yaitu kepuasan kerja dan variable independennya yaitu kompensasi

Perbedaan penelitian terdahulu dan penelitian sekarang terletak pada :

1. Populasi dalam penelitian terdahulu adalah seluruh karyawan PT. Repex Perdana Internasional (Licensee of Federal Express) Bagian Operasional (Kurir) yang berjumlah 39 orang dan sampel penelitian ini adalah seluruh populasi tersebut akan diobservasi (penelitian sensus).

2.1.6 Heru Dian Setiawan (2020)

Penelitian ini dilatarbelakangi masalah komitmen organisasi dan pekerjaan kepuasan pegawai di lingkungan Kecamatan Bantargebang Kota Bekasi yang diduga kedua variabel tersebut memiliki hubungan sebab akibat. dengan sampel 41 responden di lingkungan Kecamatan Bantargebang, kesimpulannya terdapat pengaruh yang cukup kuat dan signifikan terhadap komitmen organisasional terhadap pekerjaan kepuasan pegawai di lingkungan Kecamatan Bantargebang.

Terdapat Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang pada :

1. Kedua penelitian sama-sama merupakan jenis penelitian kuantitatif
2. Penelitian ini sama-sama menggunakan komitmen organisasi sebagai variable independennya, dan kepuasan kerja sebagai variable dependennya

Perbedaan penelitian terdahulu dan penelitian sekarang terletak pada :

1. Data yang dikumpulkan pada penelitian terdahulu adalah data primer melalui kuisisioner sebanyak 41 responden dari jumlah populasi organisasi sebanyak 73 pegawai.
2. Penelitian terdahulu menggunakan Teknik pengambilan sampel secara acak.
3. Pada penelitian terdahulu penguji menggunakan persamaan regresi linier sederhana.

2.1.7 Harahap & Khair (2019)

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja. Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian eksploratif, dimana variabel diukur dengan skala likert. Metode pengumpulan data dilakukan berupa daftar pertanyaan (questionnaire). Penelitian dilakukan dengan menggunakan sampel validitas sebanyak 30 orang yang diambil dari total populasi yaitu 145 orang, sedangkan untuk sampel penelitian menggunakan sampel jenuh.

Terdapat Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang pada :

1. Kedua penelitian sama-sama menggunakan variable dependen ialah kepuasan kerja dan variable independent kompensasi
2. Metode pengumpulan data sama-sama dilakukan berupa daftar pertanyaan (kuesioner)
3. Untuk pengukuran variable kedua penelitian sama-sama diukur dengan skala likert

Perbedaan penelitian terdahulu dan penelitian sekarang terletak pada :

1. Metode penelitian terdahulu yang dilakukan adalah penelitian eksploratif

2. Penelitian terdahulu dilakukan dengan menggunakan sampel validitas sebanyak 30 orang yang diambil dari total populasi yaitu 145 orang.
3. Dalam penelitian terdahulu pengelolaan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 24

2.1.8 Mirza W.P, dkk (2021)

Tujuan utama dari penelitian ini adalah, untuk mengetahui posisi dan kondisi keuangan perusahaan yang akan berguna bagi manajemen dan pihak-pihak yang berkepentingan lain seperti pemilik perusahaan, manajer, kreditor, investor, dan pemerintah. Melalui analisis rasio profitabilitas, manajemen dapat mengetahui perubahan posisi dan kinerja perusahaan dalam beberapa periode agar manajemen mengetahui posisi peningkatan atau penurunan keuangan perusahaan.

Terdapat Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang pada :

1. Kedua penelitian memiliki persamaan variable independennya ialah kinerja keuangan

Perbedaan penelitian terdahulu dan penelitian sekarang terletak pada :

1. Penelitian terdahulu tidak menjelaskan berapa banyak sampel yang dibutuhkan
2. Penelitian terdahulu lebih ringkas melalui data yang diberikan dalam hasil penelitian

2.1.9 Muhammad E.A, dkk (2020)

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada

PT. Mitra Abadi Setiacargo - Medan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif.

Terdapat Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang pada :

1. Kedua penelitian memiliki persamaan dalam variable independennya yaitu kompensasi dan variable dependennya yaitu kepuasan kerja karyawan
2. Kedua penelitian menggunakan Teknik pengumpulan data berupa teknik angket.

Perbedaan penelitian terdahulu dan penelitian sekarang terletak pada :

1. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian terdahulu adalah pendekatan asosiatif.
2. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mitra Abadi Setiacargo- Medan yang berjumlah 34 orang dengan menggunakan sampel jenuh sehingga semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

2.1.20 Abeera A, dkk (2019)

Positif terhadap kinerja perusahaan yang mengarah pada Komitmen Organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menilai hubungan antara praktik SDM & Komitmen Organisasi. Hal ini juga dimaksudkan untuk menguji kepuasan kerja sebagai mediator, antara praktik SDM dan Komitmen Organisasi di antara karyawan sektor telekomunikasi Pakistan. Data dikumpulkan dari 218 individu yang bekerja di berbagai perusahaan telekomunikasi yang berlokasi di Lahore.

Terdapat Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang pada :

1. Kedua penelitian sama-sama memiliki variable dependen berupa kepuasan kerja

2. Teknik pengambilan data juga sama-sama menggunakan PLS

Perbedaan penelitian terdahulu dan penelitian sekarang terletak pada :

1. Penelitian terdahulu tidak menjelaskan sampel yang akan menjadi penelitian di dalam abstrak.

2.2 Landasan Teori

Bagian ini menjelaskan mengenai landasan teori yang mendukung penelitian, Landasan teori dalam penelitian ini juga menggunakan dasar teori motivasi. Definisi motivasi adalah sebuah dorongan atau alasan yang mendasari semangat dalam melakukan sesuatu. Teori motivasi menurut Robbin (2003:208) yang mengatakan bahwa suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketentuan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan. Berikut penjelasan teori yang digunakan.

2.2.1 Kepuasan kerja

Terdapat berbagai pengertian atau batasan tentang kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang penting untuk mendapatkan hasil dari kinerja yang optimal. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Dengan kepuasan kerja karyawan dapat merasakan bagaimana pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan.

(Mangkunegara, 2017) menyatakan bahwa Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya

maupun dengan kondisi dirinya. (Hasibuan, 2014) menyatakan bahwa Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi antara keduanya.

2.2.2 Komitmen organisasi

Komitmen organisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Ada beberapa Dimensi komitmen organisasi, antara lain: 1) Affective Commitment, menyangkut keterikatan emosional pekerja pada identifikasi dengan dan pelibatan dalam organisasi. 2) Continuance Commitment, menyangkut komitmen didasarkan pada biaya yang bersangkutan dengan pekerja dengan meninggalkan organisasi. Hal ini mungkin karena hilangnya senioritas untuk promosi atau tunjangan. 3) Normative Commitment, menyangkut perasaan pekerja atas kewajiban untuk tetap tinggal dengan organisasi karena itu merupakan yang terbaik untuk dilakukan serta perasaan utang budi kepada atasan, kolega atau perusahaan yang lebih besar.

2.2.3 Lingkungan kerja

Menurut (Nitisemito, 2000) definisi lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi seorang pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan. Pada dasarnya pengertian lingkungan berkaitan dengan elemen-elemen yang ada disekitar perusahaan yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap perusahaan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (NitiseMITO, 1984). Pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang baik akan terdorong dan menyelesaikan tanggung jawabnya dengan baik pula, sedangkan karyawan yang menyelesaikan tugas di lingkungan kerja yang kurang baik maka hasil yang didapat kurang maksimal dan tidak sesuai dengan keinginan perusahaan.

2.2.4 Kompensasi

Pada dasarnya kompensasi dikelompokkan kedalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Selanjutnya kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Sedangkan kompensasi non finansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Menurut (Sofiyandi, 2008), kompensasi finansial adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan untuk perusahaan. (Sutrisno, 2009), menyatakan bahwa kompensasi finansial adalah kompensasi yang langsung diserahkan oleh perusahaan terhadap karyawannya dalam bentuk upah atau bonus.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara karyawan itu sendiri (Handoko, 2002). Kompensasi sangat penting diterapkan oleh perusahaan karena kompensasi akan sangat berpengaruh pada kinerja dan prestasi dari karyawan perusahaan itu sendiri dan untuk kesejahteraan karyawan. Karyawan akan merasa sangat dihargai jika terdapat kompensasi didalam pekerjaan mereka.

Kompensasi sering juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Mutiara S. Panggabean, 2007). Selain itu dalam buku Malayu S.P. Hasibuan (2011) terdapat beberapa pengertian kompensasi dari beberapa tokoh yaitu Menurut William B. Werther dan Keith Davis (2006) kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

2.2.5 Financial performance

Kinerja keuangan merupakan suatu usaha formal untuk mengevaluasi efisiensi dan efektivitas perusahaan dalam menghasilkan laba dan posisi kas tertentu. Dengan pengukuran kinerja keuangan, dapat dilihat prospek pertumbuhan dan perkembangan keuangan perusahaan. Perusahaan dikatakan berhasil apabila perusahaan telah mencapai suatu kinerja tertentu yang telah ditetapkan (Hery, 2015).

(Jumingan, 2006a) mendefinisikan kinerja keuangan sebagai proses pengkajian secara kritis terhadap keuangan perusahaan yaitu review data, menghitung, mengukur, menginterpretasi, dan memberi solusi terhadap keuangan perusahaan pada suatu periode tertentu. Pengukuran kinerja dapat digunakan untuk menekan perilaku yang tidak semestinya dan untuk merangsang serta menegakkan perilaku yang semestinya diinginkan.

2.3 Hubungan Antar Variabel

Berdasarkan penelitian yang terdahulu dan landasan teori. Naka berikut adalah penjelasan hubungan antara faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja:

2.3.1 Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja

Dalam dunia kerja, komitmen organisasi seringkali merupakan isu yang sangat penting, pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga organisasi dapat berjalan secara efektif dan efisien. Komitmen Organisasi secara umum merupakan suatu ketentuan yang disetujui bersama dalam suatu organisasi mengenai pedoman, pelaksanaan, serta tujuan yang ingin dicapai bersama dimasa yang akan fator. Definisi dari komitmen organisasi sendiri sangat banyak dan masing-masing berbeda sesuai dengan pendapat para ahli tersebut. Komitmen organisasional menurut (Allen dan mayer, 1994) dapat diartikan sebagai kelekatan emosi, identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi serta keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. lalu menurut Porter dalam Mutiara (2009, hal 135) menyatakan komitmen organisasi adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu.

Hal ini sebagaimana hasil penelitian (Sugiyanto, 2016) pada organsasi sektor publik bahwa Komitmen organisasi memiliki korelasi dan kontribusi positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

H1: Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

2.3.2 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Lingkungan kerja adalah tempat pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Oleh karena itu, lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan karena lingkungan kerja yang baik akan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan itu sendiri dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target.

(Nitisemito, 2000) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada pada sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, 2009) adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (Robbins, 1996) menyatakan bahwa mayoritas karyawan lebih menyukai lingkungan kerja fisik yang bersih, nyaman, dan didukung dengan peralatan modern.

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja

2.3.3 Pengaruh *financial performance* terhadap kepuasan kerja

Kinerja keuangan adalah gambaran kondisi keuangan perusahaan pada suatu periode tertentu baik dalam aspek penghimpunan dana maupun penyaluran dana yang biasanya diukur dengan indikator kecukupan modal, likuiditas, dan profitabilitas. Keuangan merupakan suatu penentu ukuran yang digunakan untuk

mengukur keberhasilan perusahaan dalam menghasilkan laba. (Nainggolan, 2004), kinerja keuangan menjadi salah satu aspek penilaian yang fundamental mengenai kondisi yang dimiliki oleh perusahaan.

Menurut (Fahmi, n.d.) Kinerja keuangan merupakan gambaran dari pencapaian keberhasilan perusahaan dapat diartikan sebagai hasil yang telah dicapai atas berbagai aktivitas yang telah dilakukan. Dapat dijelaskan bahwa kinerja keuangan adalah suatu analisis yang dilakukan untuk melihat sejauh mana suatu perusahaan telah melaksanakan dengan menggunakan aturan-aturan pelaksanaan keuangan secara baik dan benar.

Faktor yang mempengaruhi Kepuasan kerja salah satunya ialah Financial Performance, dimana semakin baik atau nyamannya karyawan dalam perusahaan akan menyebabkan tingginya kepuasan kerja sehingga membuat karyawan semakin optimal dalam setiap pekerjaannya. Jadi semakin tinggi kepuasan kerja maka akan berpengaruh positif juga terhadap financial performance sebuah perusahaan.

H3 : Financial Performance berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

2.3.4 Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dengan kompensasi sebagai variable moderasi

Komitmen organisasi merupakan suatu fenomena yang menarik karena merupakan suatu komitmen seseorang terhadap perusahaan tempat individu bekerja atau organisasinya maka dari itu banyak peneliti yang ingin meneliti tentang komitmen organisasi.

Menurut (Hasibuan, 2013) , Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Oleh sebab itu perusahaan harus memperhatikan kompensasi yang diberikan agar karyawan memiliki kepuasan kerja yang baik sehingga menghasilkan hal-hal yang memberikan profit bagi perusahaan. Walaupun pada dasarnya kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda.

H4: Kompensasi moderasi pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.

2.3.5 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan kompensasi sebagai variable moderasi.

Menurut (Sedarmayanti, 2009) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi (Robbins, 2003).

Kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan dengan kompensasi yang seringkali merupakan harapan bagi karyawan, gambaran yang akurat tentang hubungan ini adalah kompensasi dapat menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi, kepuasan kerja akan tinggi apabila keinginan dan kebutuhan karyawan dalam bekerja terpenuhi maka kompensasi kerja akan terwujud dengan baik.

Selain itu, menciptakan lingkungan yang nyaman dapat membuat karyawan lebih fokus dalam bekerja. Setelah terpenuhi, tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai. Jika perusahaan mampu membuat lingkungan kerja yang kondusif, kepuasan kerja dapat terjaga karena dengan begitu perusahaan masih memperhatikan kebutuhan karyawan agar dapat bekerja dengan baik (Sari, 2014).

Juliarti dan Sudja (2018) menjelaskan pendapat yang sama dengan peneliti sebelumnya yang mengungkapkan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

H5: Kompensasi moderasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

2.3.6 Pengaruh *financial performance* terhadap kepuasan kerja dengan kompensasi sebagai variable moderasi.

(Jumingan, 2006b) mendefinisikan kinerja keuangan sebagai proses pengkajian secara kritis terhadap keuangan perusahaan yaitu review data, menghitung, mengukur, menginterpretasi, dan memberi solusi terhadap keuangan perusahaan pada suatu periode tertentu. Menurut (Leon, 2013) mengidentifikasi bahwa *financial performance* adalah kekuatan yang dimiliki oleh laporan keuangan suatu perusahaan. Analisis keuangan/ *financial ratio analysis* adalah suatu proses untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan dari keuangan perusahaan dengan mengetahui hubungan antara item-item yang terdapat di laporan posisi keuangan dan laba rugi.

(Ivancevich, n.d.) menyebutkan bahwa kepuasan karyawan tidak secara otomatis dapat meningkatkan produktivitas, walaupun ketidakpuasan karyawan cenderung menurunkan produktivitas, lebih sering mangkir dan menghasilkan

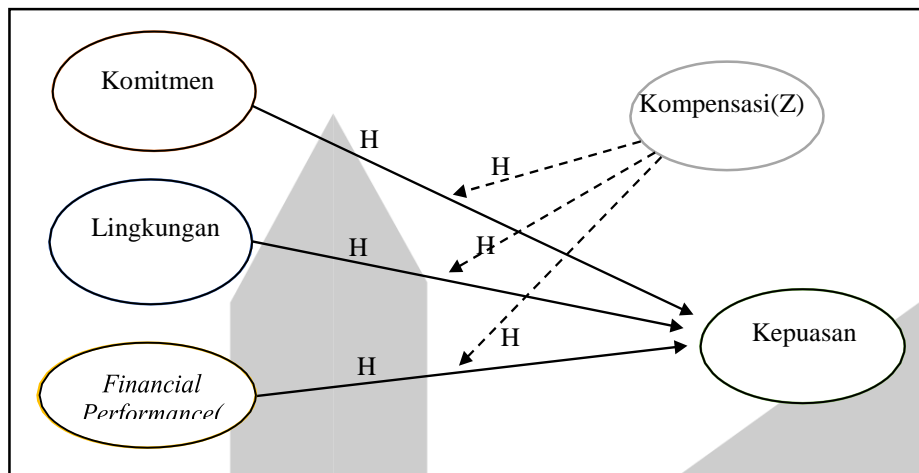
kualitas lebih rendah dari pada karyawan yang puas. Kepuasan kerja sendiri memiliki hubungan dengan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Jadi apabila kinerja keuangan semakin meningkat maka kompensasi yang diberikan perusahaan juga akan semakin tinggi, sehingga membuat tingginya pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Menurut (Hassan, 2013) Kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap indikator kinerja keuangan (ROA), tetapi Chi dan Gursoy (2009) dan Hassan et.al., (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja perlu dimediasi oleh kinerja keuangan.

H6: Kompensasi moderasi pengaruh Financial Performance terhadap Kepuasan Kerja.

2.4 Kerangka Pikiran

Menurut Uma Sekaran (1992) dalam (Sugiyono, 2011) Kerangka berpikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan beragam factor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting, dengan demikian dapat dikatakan bahwa kerangka berpikir ialah sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman-pemahaman yang lainnya, sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan dari penelitian yang akan dilakukan. Tujuan dibuatkan kerangka berpikir sendiri untuk menggambarkan pengaruh tiap variable sehingga memudahkan memahami hubungan antar variable.



Gambar 2.1 Kerangka

2.5 Hipotesis Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa hipotesa yang peneliti coba buktikan sebagai berikut :

- H1 : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja
- H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja
- H3 : Financial Performance berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja
- H4 : Kompensasi memoderasi pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja
- H5 : Kompensasi memoderasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja
- H6 : Kompensasi memoderasi pengaruh Financial Performance terhadap Kepuasan Kerja