

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian pertama oleh Hasan & Suhermin (2020) Dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. PELNI Cabang Surabaya”. Bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Penelitian oleh Yuliantini & Santoso (2020) Dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin terhadap kepuasan kerja karyawan PT Travel mart jakarta pusat. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Travelmart jakarta pusat. Sedangkan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Travelmart jakarta pusat.

Penelitian oleh Barata, Juliahir (2020) Dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Sekolah Bina Bhakti Kubu Raya”. Bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi pada pegawai di sekolah bina bhakti kubu raya. Dan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap komitmen organisasi pada pegawai di sekolah bina bhakti kubu raya.

Penelitian oleh Apriliana, *et al.*, (2021) Dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan PDAM Kota Magelang”. Bahwa Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi karyawan PDAM Kota Magelang.

Penelitian oleh Haq, *et al.*, (2021) Dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Universitas Muhammadiyah Tangerang”. Bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dosen Universitas Muhammadiyah Tangerang.

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Nugroho, Yusuf Adi *et al.*, (2022) Dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Persekutuan Komanditer di Bogor”. Bahwa Variabel Kompensasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV Mutiara Jaya Berkah. Dan juga menyatakan, Bahwa Variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Variabel Kepuasan kerja pada CV Mutiara Jaya Berkah.

Penelitian oleh Muaroma & Indrianti (2022) Dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Evans Lestari KME (Keamng Estate) Desa Babat”. Bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Evans Lestari KME (Kemang Estate) Desa Babat dapat

diterima. lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Evans Lestari KME (Kemang Estate) Desa Babat dapat diterima.

Penelitian oleh Shani, *et al.*, (2022) Dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Pada Satuan Narkoba Polresta Banda Aceh”. Bahwa variabel kecerdasan emosional dan kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Satuan Narkoba Polresta Banda Aceh. Selanjutnya secara parsial kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Satuan Narkoba Polresta Banda Aceh. Sedangkan kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Satuan Narkoba Polresta Banda Aceh.

Penelitian oleh Wongso & Firmansyah (2022) Dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Maha Manggala Makmur”. Bahwa Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Maha Manggala Makmur.

Penelitian oleh Hasyim, *et al.*, (2022) Dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Kawasan Industri MM2100)”. Bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan lingkungan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan komitmen organisasi sebagai variabel intervening berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Persamaan	Perbedaan
1.	Hasan & Suhermin (2020)	Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. PELNI Cabang Surabaya	Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3), Komitmen Organisasi (Y)	Sama-sama menganalisis disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi	Tempat penelitian berbeda. Tempat penelitian yang diteliti yaitu Karyawan PT. PELNI Cabang Surabaya. Dan perbedaan variabel kepemimpinan
2.	Yuliantini & Santoso (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. TRAVELMART JAKARTA PUSAT	Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), Kepuasan Kerja (Y)	Sama-sama menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja	Tempat penelitian berbeda. Tempat penelitian yang diteliti yaitu PT. TRAVELMART JAKARTA PUSAT. Dan perbedaan variabel motivasi kerja
3.	Barata, Juliahir (2020)	Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Sekolah Bina Bhakti Kubu Raya	Kecerdasan Emosional (X1), Kompensasi (X2), Komitmen Organisasi (Y)	Sama-sama menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan kompensasi terhadap komitmen organisasi	Tempat penelitian berbeda. Tempat penelitian yang diteliti yaitu Sekolah Bina Bhakti Kubu Raya
4.	Apriliana, <i>et al.</i> , (2021)	Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan PDAM Kota Magelang	Stres Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Komitmen Organisasi (Y)	Sama-sama menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi	Tempat penelitian berbeda. Tempat penelitian yang diteliti yaitu PDAM Kota Magelang. Dan perbedaan variabel stres kerja
5.	Haq, <i>et al.</i> , (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Universitas Muhammadiyah	Disiplin kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Y)	Sama-sama menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja	Tempat penelitian berbeda. Tempat penelitian yang diteliti yaitu Dosen Universitas Muhammadiyah Tangerang

		Tangerang			
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Persamaan	Perbedaan
7.	Muaroma & Indrianti (2022)	Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT Evans Lestari KME (Keamng Estate) Desa Babat	Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), Kepuasan Kerja (Y)	Sama-sama menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja	Tempat penelitian berbeda. Tempat penelitian yang di teliti yaitu PT Evans Lestari KME (Keamng Estate) Desa Babat . Dan perbedaan variabel kepemimpinan
8.	Shani, <i>et al.</i> , (2022)	Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Pada Satuan Narkoba Polresta Banda aceh	Kecerdasan Emosional (X1), Kepemimpinan Transformasional (X2), Kepuasan Kerja (Y)	Sama-sama menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja	Tempat penelitian berbeda. Tempat penelitian yang di teliti yaitu Satuan Narkoba Polresta Banda aceh
9.	Wongso & Firmansyah (2022)	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Maha Manggala Makmur	Komitmen Organisasi (X1), Kepemimpinan (X2), Kepuasan Kerja (Y)	Sama-sama menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja	Tempat penelitian berbeda. Tempat penelitian yang di teliti yaitu Pada PT. Maha Manggala Makmur
10.	Hasyim, <i>et al.</i> , (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Kawasan Industri MM2100)	Disiplin kerja (X1), Lingkungan kerja (X2), Kepuasan Kerja (Y), Komitmen organisasi (Z)	Sama-sama menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening	Tempat penelitian berbeda. Tempat penelitian yang di teliti yaitu Kawasan Industri MM2100

Sumber : penelitian terdahulu diolah pada tahun 2023

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Sumber Daya Manusia

2.2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mathis dalam Ilhami, Ahmad (2021) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu mengelola hubungan dan peran karyawan secara efektif dan efisien dengan menggunakan keterampilan manusia untuk mencapai tujuan organisasi maupun dapat diartikan sebagai seni.

Sumber daya manusia merupakan aspek penting yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan agar dapat beroperasi dengan baik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Tanpa adanya sumber daya manusia dan kurangnya kualitas sumber daya manusia, menjadi sulit bagi perusahaan dan organisasi untuk berfungsi dengan baik.

2.2.1.2 Ruang Lingkup Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler dalam Jihansyah, Aulia (2022) mengklasifikasikan ruang lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia menjadi dua fungsi pokok. Kedua fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia tersebut, yaitu:

a. Fungsi Manajerial

Secara keseluruhan, fungsi manajemen ini mewakili proses manajemen (management process). Aktivitas spesifik yang terlibat dalam setiap fungsi meliputi:

1. Perencanaan (Planning)

2. Pengorganisasian (Organizing)
 3. Pengarahan (Directing)
 4. Pengendalian (Controlling)
- b. Fungsi Operasional
1. Pengadaan (Procurement)
 2. Pengembangan (Development)
 3. Kompensasi (Compensation)
 4. Integrasi (Integration)
 5. Pemeliharaan (Maintenance)
 6. Pemutusan (Separation)

2.2.2 Kompensasi (X₁)

2.2.2.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Sutrisno dalam Sa'adah, *et al.*, (2021) kompensasi adalah apa yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Imbalan datang dalam berbagai bentuk, seperti kontribusi finansial, perlengkapan dan fasilitas, serta peluang karir.

Menurut Suparyadi dalam Herispon & Firdaus (2022) kompensasi adalah keseluruhan pendapatan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikannya kepada perusahaan, baik bersifat finansial maupun nonfinansial.

Berdasarkan pengertian-pengertian kompensasi menurut para

ahli diatas, bahwa kompensasi merupakan imbalan yang diterima oleh karyawan yang telah bekerja secara optimal dan atas pencapaian tujuan perusahaan.

2.2.2.2 Jenis jenis Kompensasi

Kompensasi dapat dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Menurut Rivai dalam Ilhami, Ahmad (2021) kompensasi dibagi menjadi dua yaitu:

1 Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung.

- a. Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran pokok seperti : gaji, upah, pembayaran prestasi, pembayaran insentif, bonus.
- b. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi meliputi asuransi, pesangon, pensiun.

2 Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial terdiri atas pekerjaan yang meliputi aman pada jabatan, pengakuan karya, peluang promosi, prestasi istimewa.

2.2.2.3 Indikator kompensasi

Menurut Hasibuan dalam Maghfiroh, Fu'adatul (2022) Indikator kompensasi :

- 1 Gaji, yaitu imbalan jasa yang diberikan dengan cara berkala

- kepada pekerja tetap dan memiliki jaminan pasti.
- 2 Bonus, ialah imbalan tambahan yang diberikan kepada pegawai untuk pekerjaan yang baik dan menguntungkan.
 - 3 Tunjangan ialah pembayaran dan layanan yang disediakan untuk melindungi dan menambah gaji pokok guna meningkatkan kesejahteraan fisik maupun batin.
 - 4 Pengakuan dan Rasa Pencapaian, Dalam hal ini perusahaan sadar akan pentingnya sebuah pengakuan atas apa yang telah dicapai oleh karyawan, dan juga untuk mendorong kepuasan kerja karyawan.

2.2.3 Lingkungan Kerja (X2)

2.2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sudaryo Dalam Hasyim, *et al.*, (2022) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk bekerja secara optimal.

Menurut Herjany Dalam Apriliana, *et al.*, (2021) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas kerja yang dibebankan.

Berdasarkan pengertian-pengertian lingkungan kerja menurut para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan

kerja merupakan segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan, baik secara fisik maupun nonfisik yang berpengaruh pada aktivitas penyelesaian tugas kerja dalam mencapai tujuan organisasi.

2.2.3.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedermayanti dalam Ramadhan (2022) Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis yaitu :

1 Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan fisik terbagi menjadi dua kategori, yaitu :

a) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti: kursi, meja, dll.

b) Lingkungan prantara atau juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya: temperatur, pencahayaan, sirkulasi udara, dan kelembapan.

2 Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan.

2.2.4 Disiplin Kerja (X3)

2.2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno dalam Sa'adah, *et al.*, (2021) disiplin adalah kesiapan seseorang untuk mematuhi norma-norma peraturan yang berlaku di perusahaan, dan secara sukarela dalam pengambilan keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi, serta sikap rela terhadap perusahaan/organisasi.

Menurut Hasibuan dalam Hasyim, *et al.*, (2022) disiplin kerja adalah sikap kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan perilaku kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi norma-norma peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.

2.2.4.2 Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Menurut Zainal, *et al.*, (2018: 599) mengatakan bahwa terdapat 4 perspektif yang menyangkut disiplin kerja, yaitu:

- 1) Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*) yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- 2) Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*) yaitu berusaha membantu pegawai mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- 3) Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights*

Perspective) yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disiplin.

- 4) Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*) yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

2.2.4.3 Indikator Disiplin Kerja

Indikator Disiplin Kerja menurut Alfred dalam Surito, *et al.*, (2019) yaitu:

1. Ketepatan waktu

Jika karyawan datang ke kantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, serta karyawan dapat bersikap tertib maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik.

2. Pemanfaatan sarana

Karyawan yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat kantor merupakan cerminan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.

3. Tanggung jawab yang tinggi

Karyawan yang selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi.

4. Ketaatan terhadap aturan kantor

Karyawan yang memakai seragam sesuai aturan, mengenakan kartu tanda identitas, ijin apabila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

2.2.5 Kecerdasan Emosional (X4)

2.2.5.1 Pengertian Kecerdasan Emosional

Menurut Sukmawati dalam Lestari, N. E (2020) kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk menyadari emosi yang terjadi dalam dirinya, memotivasi diri sendiri, menghadapinya, dan berempati serta berhubungan dengan orang lain.

Menurut Goleman dalam Shani, *et al.*, (2022) kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh yang manusiawi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang mengendalikan, menilai, memahami emosi dan memotivasi diri sendiri dan orang lain.

2.2.5.2 Manfaat Kecerdasan Emosional

Menurut Arifan & Dihan (2018) Manfaat kecerdasan emosional ialah:

- 1 Jujur, tulus pada diri sendiri, disiplin, membangun kekuatan,

- kesadaran diri dan tanggung jawab.
- 2 Memantapkan diri, maju terus, membangun inspirasi secara berkesinambungan dan ulet.
 - 3 Membangun kewibawaan dan watak, meningkatkan potensi, dan mengintegrasikan tujuan perusahaan ke dalam tujuan hidupnya.
 - 4 Memanfaatkan peluang dan menciptakan masa depan yang lebih cerah.

2.2.5.3 Indikator Kecerdasan Emosional

Indikator Kecerdasan Emosional menurut Goleman dalam Muyassaroh, Agustina (2022) Yaitu :

1 Kesadaran Diri (Self Awareness)

Kesadaran diri merupakan dasar kecerdasan emosional. Orang yang memiliki keyakinan lebih tentang perasaannya adalah pegawai yang handal bagi mereka, karena mempunyai kepekaan yang lebih tinggi akan perasaan mereka yang sesungguhnya dan akan mudah mengambil keputusan-keputusan pribadi.

2 Pengaturan Diri (Self Management)

Merupakan kemampuan menangani emosinya sendiri, memiliki kepekaan terhadap kata hati, untuk digunakan dalam hubungan dan tindakan sehari-hari.

3 Motivasi (motivation)

Motivasi adalah kemampuan untuk menggunakan hasrat

untuk setiap saat membangkitkan semangat dan tenaga untuk mencapai keadaan yang lebih baik serta mampu mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif.

4 Empati (Relationship Management)

Empati merupakan kemampuan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif orang lain, dan menimbulkan hubungan saling percaya serta mampu menelaraskan diri dengan berbagai tipe individu.

5 Keterampilan Sosial (Social Skill)

Merupakan kemampuan menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan menciptakan serta mempertahankan hubungan dengan orang lain, menyelesaikan perselisihan dan bekerja sama dalam tim.

2.2.6 Kepuasan Kerja (Y)

2.2.6.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Bahri dalam Hasyim, *et al.*, (2022) kepuasan kerja yaitu sikap emosional yang menyenangkan dan sangat mencintai pekerjaannya.

Menurut Sudaryo, *et al.*, (2018) kepuasan kerja adalah sikap menyenangkan atau tidak menyenangkan tentang pekerjaan berdasarkan harapan dengan imbalan yang diberikan oleh perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap

perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaan atas harapan dan imbalan yang diberikan perusahaan

2.2.6.2 Manfaat Kepuasan Kerja

Dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, hendaknya perusahaan dapat menimbulkan kepercayaan dan moral yang baik bagi pegawai terhadap perusahaan adanya kepercayaan di kalangan pegawai bahwa mereka akan menerima imbalan sesuai dengan kinerja yang dicapainya, yang merupakan sebagai rangsangan bagi pegawai untuk memperbaiki kinerjanya Astuti & Iverizkinawati (2018).

2.2.6.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi dalam Maghfiroh, Fu'adatul (2022) diantaranya yaitu :

1 Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja apakah akan memiliki elemen yang memberikan kepuasan.

2 Promosi Jabatan

Kemungkinan seseorang akan berkembang lewat promosi. Hal ini berkaitan dengan ada atau tidaknya peluang peningkatan karir saat bekerja.

3 Pengawasan

Seseorang yang selalu memberi intruksi atau arahan dalam melaksanakan pekerjaan.

4 Rekan Kerja

Orang yang selalu berhubungan dalam melakukan pekerjaan. Seseorang mampu merasakan menyenangkan atau tidaknya rekan kerja mereka.

2.2.7 Komitmen Organisasi (Z)

2.2.7.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Suryaman (2018) komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut.

Menurut Sudaryo, *et al.*, (2018) komitmen organisasi merupakan keinginan anggota organisasi untuk mempertahankan keanggotaan dan bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi ialah kesetiaan karyawan terhadap organisasi dengan berusaha keras untuk pencapaian tujuan organisasi dan berkorban untuk perusahaan.

2.2.7.2 Manfaat Komitmen Organisasi

Menurut Juniarari dalam Nuriyani, Dwi (2021) menyatakan bahwa manfaat dari komitmen organisasi yaitu :

- 1) Para pegawai yang serius menunjukkan komitmen tinggi kepada organisasi memiliki kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat keikutsertaan yang tinggi

dalam organisasi.

- 2) Mempunyai keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja di organisasi yang sekarang dan bisa terus memberikan sumbangan untuk mencapai tujuan.
- 3) Secara penuh terlibat dengan pekerjaan, karena pekerjaan tersebut merupakan mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangan dalam pencapaian tujuan organisasi.

2.2.7.3 Indikator Komitmen Organisasi

Indikator komitmen organisasi menurut Lee dan Marthur dalam Argon & Liana (2020) yaitu :

- 1 Kebanggaan terhadap perusahaan
Mendeskripsikan suatu keadaan ketika karyawan berpartisipasi aktif dan mendalam terhadap organisasi atau perusahaan.
- 2 Kesiediaan untuk berpihak atau berkorban bagi perusahaan
Mendeskripsikan suatu keadaan ketika karyawan mampu berpihak terhadap organisasi/perusahaan.
- 3 Kesetiaan terhadap perusahaan
Mendeskripsikan suatu keadaan ketika karyawan di dalam organisasi mempunyai niat untuk memelihara keanggotaannya dan setia terhadap perusahaan.

2.2.8 Hubungan antara kompensasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja dimediasi komitmen organisasi.

Kompensasi merupakan imbalan yang diterima oleh karyawan yang telah bekerja secara optimal dan atas pencapaian tujuan perusahaan.

Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang optimal. Dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang karyawan untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di perusahaan/organisasi.

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang mengendalikan, menilai, memahami emosi dan memotivasi diri sendiri dan orang lain.

Jika kompensasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kecerdasan emosional telah didapatkan oleh seorang karyawan, maka akan mempengaruhi kepuasan kerja dalam sebuah organisasi melalui perantara komitmen organisasi.

Komitmen organisasi akan timbul jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, jika kepuasan kerja karyawan semakin

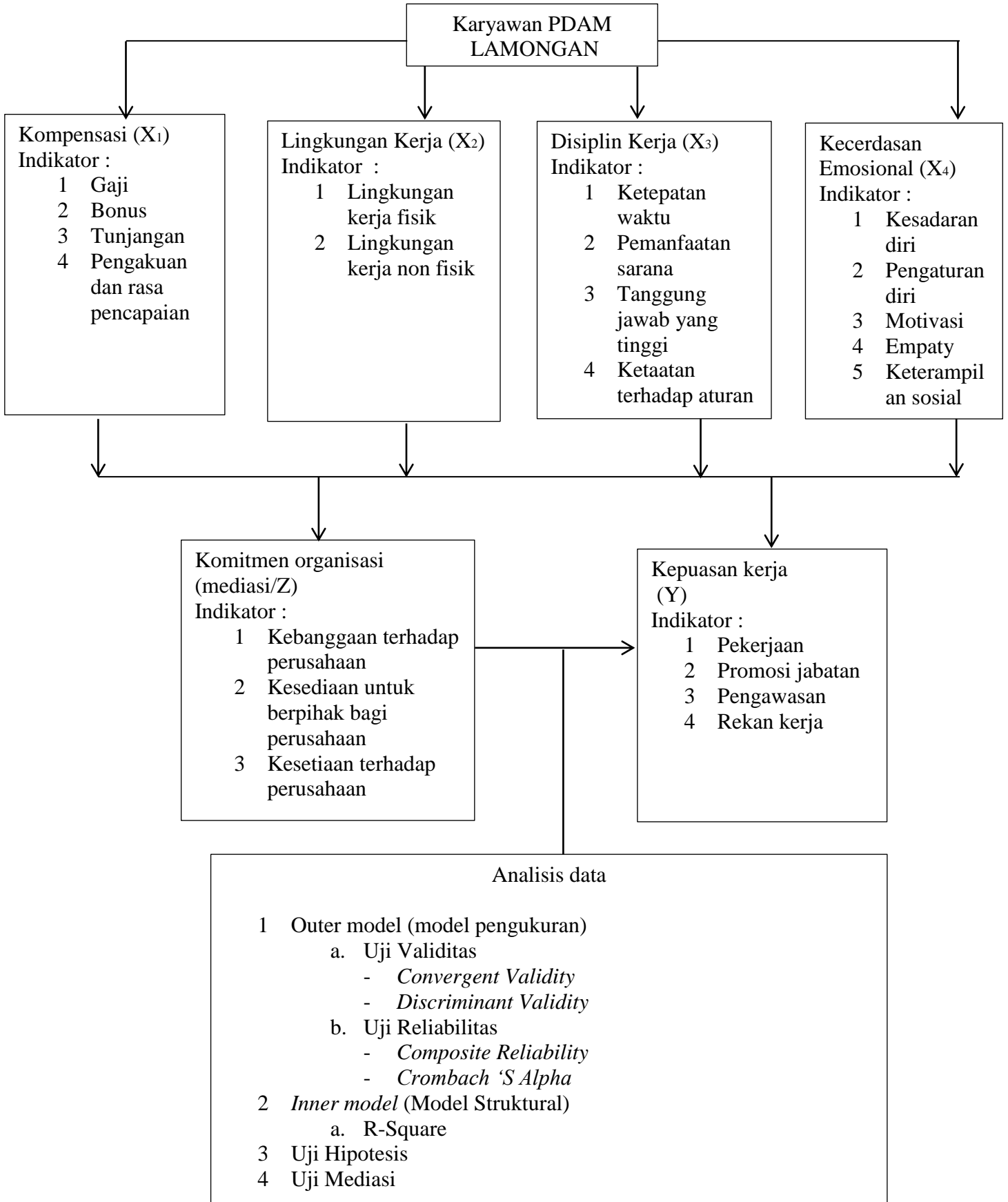
meningkat maka karyawan pdam akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi/perusahaan tempat mereka bekerja dan merasa bangga menjadi bagian dari organisasi tersebut.

2.3 Kerangka Berfikir

Menurut Sugiyono (2019:95) Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting dalam suatu penelitian.

Untuk mengetahui permasalahan yang akan kita bahas, perlu adanya kerangka berfikir yang merupakan landasan suatu argumentasi dalam merumuskan hipotesis. Dan bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu penelitian yang disusun secara logis dan sistematis. Beberapa faktor yang mempengaruhi Kepuasan kerja (Y) dengan mediasi Komitmen organisasi (Z) yakni Kompensasi (X1), Lingkungan kerja (X2), Disiplin kerja (X3), dan Kecerdasan emosional (X4). Keempat faktor tersebut akan mempengaruhi kepuasan kerja dari seorang karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi. Dengan adanya kompensasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kecerdasan emosional akan mempengaruhi komitmen karyawan disuatu organisasi atau perusahaan.

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir



2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan Sugiyono (2019:99). Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

- a. H_{o1} : Kompensasi tidak berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PDAM Lamongan.
 H_{a1} : Kompensasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PDAM Lamongan.
- b. H_{o2} : Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PDAM Lamongan.
 H_{a2} : Lingkungan Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PDAM Lamongan.
- c. H_{o3} : Disiplin Kerja tidak berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PDAM Lamongan.
 H_{a3} : Disiplin kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PDAM Lamongan.
- d. H_{o4} : Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PDAM Lamongan.
 H_{a4} : Kecerdasan Emosional berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PDAM Lamongan.
- e. H_{o5} : Kompensasi tidak berpengaruh positif secara signifikan

terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan PDAM Lamongan.

H_{a5} : Kompensasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan PDAM Lamongan.

f. H_{o6} : Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan PDAM Lamongan.

H_{a6} : Lingkungan Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan PDAM Lamongan.

g. H_{o7} : Disiplin Kerja tidak berpengaruh positif secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan PDAM Lamongan.

H_{a7} : Disiplin Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan PDAM Lamongan.

h. H_{o8} : Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh positif secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan PDAM Lamongan.

H_{a8} : Kecerdasan Emosional berpengaruh positif secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan PDAM Lamongan.

i. H_{o9} : Komitmen Organisasi tidak berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PDAM Lamongan.

- H_{a9} : Komitmen Organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan Kerja pada karyawan PDAM Lamongan.
- j. H_{o10} : Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja di mediasi komitmen organisasi pada Karyawan PDAM Lamongan.
- H_{a10} : Lingkungan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja di mediasi komitmen organisasi pada Karyawan PDAM Lamongan.
- k. H_{o11} : Disiplin kerja tidak berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja di mediasi komitmen organisasi pada Karyawan PDAM Lamongan.
- H_{a11} : Disiplin kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja di mediasi komitmen organisasi pada Karyawan PDAM Lamongan.