

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

Bagian subbab ini akan berisi penjelasan berbagai teori yang dipergunakan dalam mendalami permasalahan studi. Sebagaimana pada bab sebelumnya, telah disebutkan bahwa penelitian berfokus pada permasalahan mengenai etika kerja, kompensasi, lingkungan kerja, serta kepuasan kerja.

2.1.1. Teori Keseimbangan

Ada banyak teori yang menjelaskan tentang kepuasan kerja, termasuk keseimbangan atau *equity theory*. Teori keseimbangan membahas bahwa kepuasan kerja seseorang didasarkan pada apakah individu tersebut merasakan keadilan atau tidak. Perasaan keseimbangan ini muncul pada individu karyawan tatkala ia membandingkan dirinya dengan individu lain pada satu divisi, kantor, ataupun karyawan perusahaan lainnya (Husniah et al., 2022). Teori ini melibatkan tiga elemen keseimbangan yaitu *input* berupa segala sesuatu yang disumbangkan karyawan bagi perusahaan seperti kemampuan, pendidikan, dan pengalaman, kemudian *outcomes* berupa segala sesuatu yang didapatkan karyawan sebagai hasil kerjanya termasuk penghargaan dan gaji, serta *comparison person* berupa individu lain yang menjadi pembanding.

Pada penelitian ini, kepuasan konsumen diasumsikan terbentuk dari tiga faktor penting yaitu etika kerja, kompensasi, serta lingkungan kerja. Adapun etika kerja termasuk dalam elemen *input* berupa sikap dan perilaku positif serta bermoral karyawan yang disumbangkan dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Kemudian, faktor kompensasi dan lingkungan kerja termasuk dalam elemen *outcomes* berupa timbal balik dan dukungan yang diciptakan perusahaan bagi karyawan atas hasil kerjanya. Ketiga faktor tersebut menciptakan rasa puas maupun tidak puas pada diri pegawai dimana pegawai merasa atau tidak merasa mendapatkan keadilan dari perusahaan atas usaha yang dilakukannya.

2.1.2. Etika Kerja

2.1.2.1 Pengertian Etika Kerja

Etika kerja mengacu pada seperangkat tingkah laku dan perilaku positif serta bermoral yang berasal dari kesadaran dan keyakinan atas paradig kerja holistik. Etika kerja juga berupa sikap positif karyawan yang berkaitan dengan norma dan aturan yang dipatuhi pada organisasi atau perusahaan (Nurhasanah et al., 2022). Etika kerja berperan dalam membentuk semangat kerja yang didasari pada nilai dan norma yang tertanam pada diri karyawan. Adapun Bhastary (2020) mendefinisikan etika kerja sebagai cerminan dari sikap dan perilaku karyawan terhadap berbagai aspek pada perusahaan. Etika kerja yang tinggi akan membuat rutinitas kerja menjadi tidak terasa membosankan, bahkan meningkatkan prestasi kerja dan kinerja karyawan.

Peneliti dapat menyimpulkan definisi etika kerja berdasarkan pandangan-pandangan di atas bahwa etika kerja merupakan cerminan berupa sikap dan perilaku positif serta bermoral yang dilaksanakan karyawan berdasarkan norma, nilai, serta aturan yang diterapkan di perusahaan. Dimana etika kerja ini memiliki dampak positif dalam menciptakan semangat, kinerja, serta prestasi karyawan.

2.1.2.2 Indikator Etika Kerja

Etika kerja merujuk kepada cabang ilmu filsafat yang membahas tindakan positif manusia yang menciptakan semangat dalam menjalankan aktivitas (Oksiani & Purwaningrat, 2023). Adapun indikator etika kerja menurut Asifudin dalam Nurhasanah et al. (2022) terdiri dari:

1. Bertanggung Jawab

Karyawan memiliki sikap bertanggung jawab, perhatian, serta peduli terhadap kewajiban dan beban kerja yang dimilikinya pada perusahaan.

2. Positif dalam bekerja

Karyawan menjalin relasi yang baik bersama rekan kerja, bawahan dan pimpinan perusahaan dengan sikap positif.

3. Disiplin kerja

Karyawan memiliki perilaku disiplin dalam bekerja berupa mengorganisir dan membawa nilai-nilai positif dalam pekerjaan.

4. Tekun

Karyawan memiliki sikap penuh semangat, totalitas, dan berupaya dalam bekerja dengan optimal.

5. Berpendidikan

Karyawan terlatih dengan baik dan dapat menjadi karyawan yang baik dan jujur.

2.1.3. Kompensasi

2.1.3.1 Pengertian Kompensasi

Indrastuti (2020) mendefinisikan kompensasi sebagai balas jasa yang diberi terhadap pegawai berkaitan dengan upaya, tenaga, dan pikiran yang telah dicurahkan karyawan. Kompensasi adalah pembahasan yang penting sebagai perhatian perusahaan karena dapat mempertahankan dan menciptakan sumber daya karyawan yang berkualitas. Definisi lainnya dari kompensasi adalah pendapatan sebagai timbal balik atas usaha karyawan diterima dengan cara langsung ataupun tidak yang berbentuk barang atau uang (Wulandari & Frianto, 2022). Kompensasi bukan hanya sekedar bentuk balas jasa perusahaan, namun juga menjadi bentuk pemenuhan tanggung jawab perusahaan atas kebutuhan karyawannya.

Peneliti dapat menyimpulkan definisi kompensasi berdasarkan pandangan-pandangan di atas bahwa kompensasi merupakan timbal balik yang diterima karyawan berupa seluruh bentuk pembayaran atas usaha yang diupayakan karyawan bagi perusahaan. Dimana kompensasi merupakan aspek yang penting diperhatikan karena berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan serta peningkatan kualitas karyawan.

2.1.3.2 Indikator Kompensasi

Kompensasi merupakan segala upaya pembayaran maupun hadiah yang diterima karyawan dimana pembayaran ini berasal dari pekerjaan karyawan (Emily & Kadang, 2020). Adapun indikator kompensasi menurut Anwari dalam Kurniawan et al. (2020) terdiri dari:

1. Gaji

Perusahaan memberikan gaji sebagai imbalan finansial yang diterima secara teratur setiap periodenya.

2. Bonus

Perusahaan memberikan imbalan yang dibayarkan ketika karyawan melebihi target yang ditentukan atau memiliki kinerja yang baik.

3. Tunjangan

Perusahaan ini memiliki banyak tunjangan tambahan seperti tunjangan hari raya, asuransi kesehatan dan asuransi ketenagakerjaan.

2.1.4. Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ialah keadaan atau kondisi di sekeliling area tempat bekerja, baik yang termasuk dalam aspek fisik maupun non fisik dimana keadaan ini dapat memberikan kesenangan serta kenyamanan dalam bekerja (Wulandari & Frianto, 2022). Ketika perusahaan memperhatikan lingkungan kerja dengan baik, Hal tersebut berpotensi memberi semangat kepada pegawai untuk bekerja lebih giat. Bersumber dari Saladika & Syamsuar (2020), Tempat kerja mencakup segala sesuatu yang terlihat dan tidak terlihat di tempat kerja, semuanya berdampak pada karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung berpotensi menciptakan stabilitas serta memberi dorongan pada karyawan untuk melakukan yang terbaik.

Berdasarkan konsep-konsep di atas, peneliti dapat menguraikan pengertian tempat kerja: tempat kerja adalah semua kejadian, lingkungan, serta kondisi fisik serta nonfisik yang tersedia di seputaran kantor. Tempat kerja yang menciptakan produktivitas, kenyamanan, dan kepuasan.

2.1.4.2 Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang disiapkan dengan baik mampu memotivasi semangat kerja dan juga tingkat produktivitas. Adapun indikator lingkungan kerja menurut Ratnasari & Firmansyah (2021) terdiri dari:

1. **Penerangan**
Perusahaan memberikan ruang kerja dengan penerangan yang tepat dimana cahaya dapat masuk namun tidak silau.
2. **Temperatur**
Perusahaan memastikan bahwa temperatur ruangan telah tepat, tidak terlalu panas ataupun dingin dan memberikan kenyamanan dalam bekerja.
3. **Kelembapan**
Perusahaan memastikan bahwa ruang kerja memiliki tingkat kelembapan yang sesuai.
4. **Sirkulasi udara**
Perusahaan memastikan bahwa ruang kerja mempunyai pembuangan udara dan sirkulasi udara yang bagus.
5. **Kebisingan**
Perusahaan memastikan bahwa karyawan tidak terganggu dengan kebisingan ataupun suara yang tidak wajar
6. **Getaran mekanis**
Perusahaan memastikan bahwa ruang kerja kokoh dan kuat berdiri sehingga tidak terdapat getaran mekanis terhadap lingkungan kerja
7. **Bau kurang sedap**
Perusahaan memberikan ruang kerja yang wangi dan tidak berbau.
8. **Tata warna**
Perusahaan memilihkan warna yang tepat untuk ruang kerja dan memastikan bahwa warna tersebut memberikan efek bersemangat dalam bekerja.
9. **Dekorasi**
Perusahaan memastikan bahwa dekorasi ruang kerja sudah tepat, memberikan kesan menyenangkan, namun tidak mengganggu pekerjaan.
10. **Musik**
Perusahaan memutar musik yang menyenangkan dan memberikan efek positif bagi karyawan.
11. **Keamanan**
Perusahaan memastikan bahwa seluruh peralatan kerja telah aman dan tidak berbahaya untuk digunakan.

2.1.5. Kepuasan Kerja

2.1.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Sesuai perspektif Indrastuti (2020), kepuasan kerja merujuk kepada hasil atas penilaian serta persepsi karyawan berkaitan dengan seberapa baik dan bernilai suatu pekerjaan. Meningkatkan kepuasan karyawan di tempat kerja akan membangun kondisi kerja yang positif di mana mereka akan merasa nyaman dan berkomitmen terhadap perusahaan atau organisasi. Aspek penting dari kepuasan kerja yakni bagaimana karyawan memandang pekerjaan mereka; ini menunjukkan perbedaan antara apa yang dirinya pikirkan serta inginkan (Kurniawan et al., 2020). Individu yang merasa puas dalam pekerjaannya akan menampilkan upaya serta kemampuan maksimal dalam menyelesaikan tugas-tugas kerjanya.

Peneliti dapat menyimpulkan definisi kepuasan kerja berdasarkan pandangan-pandangan di atas jika kepuasan kerja merupakan sikap pegawai yang merasa bahagia atau cinta atas pekerjaannya karena merasa mendapatkan penghargaan yang sesuai dengan ekspektasi yang diharapkan. Dimana kepuasan kerja dapat meningkatkan kondisi kerja dan mengoptimalkan upaya penyelesaian tugas kerja.

2.1.5.2 Indikator Kepuasan Kerja

Kebahagiaan kerja menggambarkan emosi karyawan atas pekerjaannya, terlepas dari apakah dirinya menyenangkan atau kurang senang (Abid & Andi, 2020). Adapun indikator kepuasan kerja menurut Ashary (2022) terdiri dari :

1. Kepuasan terhadap atasan
Karyawan merasa puas terhadap atasan yang bersikap baik dan adil.
2. Kepuasan terhadap rekan kerja
Karyawan menghargai rekan kerja yang baik yang dapat bekerja sama untuk menyelesaikan pekerjaan.
3. Kepuasan terhadap pekerjaan
Karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yaitu tanggung jawab dan tugas yang dimilikinya.
4. Kesempatan promosi
Karyawan merasa puas terhadap adanya kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan.

5. Kepuasan terhadap imbalan

Karyawan merasa puas atas imbalan baik finansial ataupun non finansial yang diterima sebagai hasil kerjanya.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini diperkuat dengan berbagai studi sebelumnya yang telah dilaksanakan dan mendapatkan temuan serta mengkonfirmasi teori yang ada. Di antaranya sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Wulandari & Frianto (2022)	Dampak gaji dan suasana kerja atas kepuasan karyawan di Suncity Festival Madiun	Kuantitatif dengan analisis regresi berganda serta 60 karyawan sebagai responden	Tempat kerja berdampak pada kepuasan kerja, karena gaji tidak berdampak. Adapun secara simultan keduanya saling berkaitan.
2.	Emily & Kadang (2020)	Dampak gaji dan tempat kerja atas kepuasan karyawan. Jakarta PT Temara Mas Sakti	Kuantitatif dengan SEM PLS serta 50 karyawan sebagai responden	Seluruh variabel berpengaruh terhadap kepuasan.
3.	Saladika & Syamsuar (2020)	Pengaruh gaji dan pekerjaan atas kepuasan karyawan melalui motivasi (Studi Kasus PT Saekindo Sakti, Jakarta Utara)	Kuantitatif dengan analisis regresi berganda dan uji sobel serta 77 karyawan sebagai responden	Gaji dan insentif secara langsung mempengaruhi kepuasan,
4.	Nurhasanah et al. (2022)	Dampak mediasi praktik kerja sebagai Variabel Intervening, budaya organisasi, dan kinerja karyawan serta kepuasan kerja	Kuantitatif dengan SEM PLS serta 81 karyawan sebagai responden	Kinerja yang tinggi memengaruhi kepuasan kerja.

5.	Oksiani & Purwaningrat (2023)	Dampak komunikasi interpersonal terhadap tingkat kepuasan kerja, tingkat keterlibatan kerja dan kepuasan kerja karyawan.	Analisis kuantitatif dilakukan melalui beberapa survei retrospektif yang dijawab oleh 45 karyawan.	Kinerja yang tinggi mempunyai efek positif pada kepuasan kerja.
6.	Lestari & Pangesti (2022)	Dampak gaji dan suasana kerja terhadap kepuasan kerja (analisis data oleh CV. Aneka Jaya)	37 karyawan menanggapi serangkaian penilaian kuantitatif	Penerimaan dan kinerja mempunyai pengaruh yang baik terhadap kepuasan kerja.
7.	Palar et al. (2022)	Dampak gaji, tempat kerja, dan perselisihan perburuhan atas kepuasan pegawai di Sekretariat Daerah Kepulauan Talaud pada masa pandemi Covid-19.	Kuantitatif dengan analisis regresi berganda serta 162 karyawan sebagai responden	Pengaruh pendapatan bagian atas kepuasan kerja tidak signifikan, tetapi kepuasan kerja secara signifikan dipengaruhi oleh kondisi tempat kerja.
8.	Yanti & Sumartik (2022)	Dampak lingkungan kerja, imbalan dan tingkat disiplin terhadap kepuasan pekerja pos.	Analisis kuantitatif dilakukan melalui beberapa survei retrospektif yang dijawab oleh 130 karyawan.	Pendapatan dan tempat kerja secara parsial berdampak baik terhadap kepuasan kerja
9.	Priyatin & Helmy (2022)	Pengaruh gaji, lingkungan kerja di luar jam kerja dan efikasi diri atas kepuasan kerja karyawan (studi kepada karyawan tetap keperawatan Rumah Sakit Umum Permata Medika Kebumen).	Analisis regresi berganda dilakukan pada populasi 43 peserta.	Gaji dan lingkungan kerja tak berwujud berhubungan positif dengan kepuasan kerja.

10.	Maulana et al. (2023)	Dampak komunikasi, praktik kerja, dan tempat kerja atas kinerja tingkat tinggi karyawan PT. Samudera Lautan Luas Medan	Sebuah studi kuantitatif dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda dengan 110 karyawan sebagai partisipan penelitian.	Kinerja yang tinggi memiliki efek positif pada kepuasan kerja
11.	Yuananda & Indriati (2022)	Dampak dari gaji, standar kerja dan kinerja terhadap kepuasan karyawan Manna Kampus (Mirota Kampus)	Kuantitatif dengan analisis regresi berganda serta 60 karyawan sebagai responden	Lingkungan kerja dan Penghasilan parsial memiliki dampak baik terhadap kepuasan kerja.
12.	Santoso & Fauzi (2023)	Efek dari pendapatan dan tempat kerja atas kepuasan guru di SMA YWKA Kota Bandung.	Kuantitatif dengan analisis regresi berganda serta 45 karyawan sebagai responden	Lingkungan kerja dan Penghasilan parsial memiliki dampak baik terhadap kepuasan kerja.
13.	Rasyid & Tanjung (2020)	Dampak gaji, motivasi, serta pekerjaan atas kepuasan kerja guru di SMA Bakti 4 Sampali, Medan.	Kuantitatif dengan analisis regresi berganda serta 45 karyawan sebagai responden	Penghasilan parsial memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja, namun tempat kerja tidak berdampak
14.	Putri & Supriadi, (2022)	Dampak Gaji, Suasana Kerja dan Perilaku (OCB) pada Kepuasan Kerja Karyawan PT Patra Badak Arun Solusi.	Kuantitatif melalui analisis regresi berganda serta 96 karyawan sebagai responden	Lingkungan kerja dan penghasilan parsial memiliki dampak baik terhadap kepuasan kerja.
15.	Nugroho et al. (2022)	Dampak gaji dan ruang lingkup kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Persekutuan	Kuantitatif dengan analisis SEM serta 62 karyawan sebagai responden	Lingkungan kerja dan penghasilan parsial memiliki dampak baik terhadap kepuasan kerja.

		Komanditer Bogor.		
16.	Italina & Fakhurrazi (2020)	Pengaruh Gaji dan Suasana Kerja pada Kepuasan Kerja Karyawan di RSUD Citra Husada Sigli	Analisis kuantitatif dilakukan melalui analisis regresi berganda dengan 100 karyawan sebagai responden.	Lingkungan kerja dan gaji berhubungan positif dengan kepuasan kerja
17.	Funny & Widjaja (2020)	PT ISS Universitas Tarumanagara Pengaruh pendapatan, kondisi lingkungan kerja dan tempat kerja atas kepuasan kerja	Kuantitatif dengan analisis SEM PLS serta 100 karyawan sebagai responden	Lingkungan kerja dan penghasilan parsial memiliki dampak baik terhadap kepuasan kerja.
18.	Ferdian et al. (2023)	Pengaruh Pendapatan, Motivasi, serta Ruang Lingkup Kerja atas Kepuasan Kerja Guru dan Kepala Sekolah di SMA Negeri 2 Playen Gunung kidul	Kuantitatif melalui analisis regresi berganda dengan tanggapan dari 50 karyawan.	Kantor adalah kepuasan kerja tetapi bukan penghasilan
19.	Hadjar et al., (2022)	Pengaruh tingkat ruang lingkup kerja dan penghasilan atas kepuasan kerja karyawan pada PDAM Sulawesi Selatan.	Kuantitatif dengan analisis regresi berganda serta 53 karyawan sebagai responden	Penghasilan parsial memiliki dampak baik terhadap kepuasan kerja.
20.	Syahrir et al. (2022)	PT Telkom Witel Makassar Adanya dampak antara pendapatan dan lingkungan kerja atas kepuasan kerja	Kuantitatif dengan analisis regresi berganda serta 35 karyawan sebagai responden	Pendapatan parsial memiliki dampak baik atas kepuasan kerja.

21.	Putri & Esti (2023)	Efek dari gaji dan suasana fisik atas kepuasan kerja karyawan di PT Media Indo Bersama	Kuantitatif dengan analisis regresi berganda serta 63 karyawan sebagai responden	Pendapatan dan kondisi kerja memiliki efek positif terhadap kepuasan kerja.
22.	Damayanti & Ismiyati (2020)	Dampak kenaikan pendapatan, kondisi ruang lingkup kerja serta budaya atas kepuasan kerja karyawan	Kuantitatif dengan analisis regresi berganda serta 79 karyawan sebagai responden	Tempat kerja berdampak baik pada kepuasan kerja, tetapi berbanding terbalik dengan kompensasi yang tidak memiliki Dampak.
23.	Hendra et al. (2022)	Pengaruh Penghasilan, Situasi serta Budaya Kerja atas Kepuasan Karyawan di Direktorat Regional Tasik Putri Puyu	Kuantitatif dengan analisis regresi berganda serta 31 karyawan sebagai responden	Penghasilan parsial memiliki dampak baik terhadap kepuasan kerja.
24.	Apriyani & Iriyanto (2020)	Efek dari upah, penempatan kerja dan situasi kerja atas tingkat kepuasan kerja karyawan di industri seni Boyolali.	Kuantitatif dengan analisis regresi berganda serta 50 karyawan sebagai responden	Penghasilan parsial memiliki dampak baik terhadap kepuasan kerja, namun tidak dengan tempat kerja
25.	Mulyah et al. (2020)	Gaji dan Tunjangan Prestasi Kerja di PT Kendari Ekspres	Kuantitatif dengan analisis regresi berganda serta 27 karyawan sebagai responden	Penghasilan parsial mempunyai efek yang baik terhadap kepuasan kerja.
26.	Laila & Sanjaya (2023)	Dampak penghasilan serta tempat kerja pada kepuasan karyawan	Kuantitatif dengan analisis SEM PLS serta 31 karyawan sebagai responden	Gaji parsial memiliki dampak baik terhadap kepuasan kerja.

27.	Maghfirah & Chandra (2023)	Pengaruh pendapatan, kondisi suasana kerja, serta tempat kerja atas kepuasan kerja karyawan PT. BRI (Persero) Tbk, cabang Sunggu minasa	Kuantitatif melalui analisis regresi berganda dengan 83 karyawan sebagai responden	Sampai batas tertentu, upah secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja.
28.	Hidayati (2023)	Dampak lingkungan kerja serta gaji atas produktivitas kerja dengan mempengaruhi perubahan kepuasan kerja	Kuantitatif dengan analisis jalur serta 90karyawan sebagai responden	Penghasilan parsial memiliki dampak baik terhadap kepuasan kerja.
29.	Darham & Rahayu (2022)	Faktor-faktor seperti suasana tempat kerja dan tingkat pendapatan memengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Muara Bungo	Kuantitatif melalui analisis regresi berganda dengan 32 karyawan sebagai responden	Pendapatan dan kinerja memengaruhi kepuasan kerja secara positif.
30.	Rahmaningtyas & Widagdo (2020)	Dampak penghasilan, Motivasi Kerja, serta Lingkungan Kerja Fisik atas Kepuasan Kerja	Kuantitatif dengan analisis regresi berganda serta 45 karyawan sebagai responden	Penghasilan parsial memiliki dampak baik atas kepuasan kerja.

Sumber: *Data diolah peneliti*

Berlandaskan tabel di atas, telah terdapat banyak penelitian terdahulu yang mempunyai keterkaitan dengan berbagai variabel yang digunakan pada penelitian ini. Adapun keterbaruan serta perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni penelitian ini menggabungkan ketiga variabel yakni etika kerja, kompensasi, serta lingkungan kerja dan menganalisis pengaruhnya pada kepuasan kerja karyawan. Dimana penelitian terdahulu belum ditemukan yang meneliti ketiga variabel yaitu etika kerja, kompensasi, serta lingkungan kerja secara

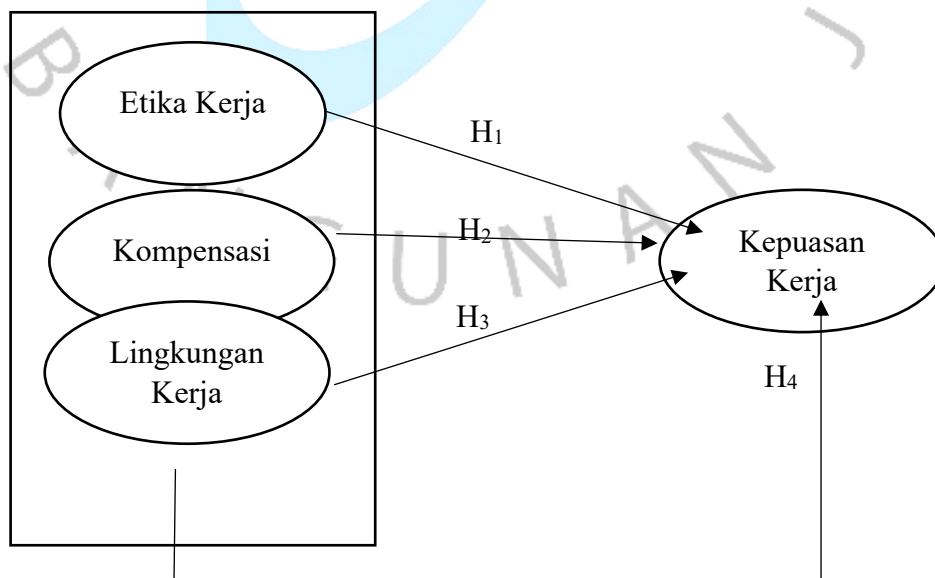
bersamaan pada kepuasan kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini pun hanya berfokus pada objek berupa karyawan PT. Vitech Asia sehingga berbeda dari penelitian terdahulunya.

2.3. Kerangka Berfikir

Prinsip psikologi didefinisikan sebagai model konseptual hubungan antara emosi dan isu-isu penting yang perlu dibahas dalam penelitian. (Sugiyono, 2019). Kerangka berfikir didasarkan pada teori yang telah ditetapkan sebagai landasan pada penelitian. Pada penelitian ini, kerangka berfikir akan memberikan gambaran pengaruh dari etika kerja, kompensasi, dan tempat kerja sebagai variabel dependen dari kebahagiaan kerja, sedangkan kepuasan kerja sebagai variabel independen.

Perusahaan memiliki tujuan yang telah ditetapkan untuk dicapai, dimana pencapaian tujuan dapat diraih dengan karyawan sebagai sumber daya manusia serta pelaksana utamanya. Oleh karena itu, perusahaan perlu senantiasa memperhatikan berbagai aspek yang dianggap penting oleh karyawan, termasuk kepuasan kerja karyawan. Banyak penelitian sebelumnya yang memperlihatkan bahwasanya kepuasan kerja pegawai memengaruhi kepuasan kerja, gaji, serta kondisi tempat kerja.

Berdasarkan penjabaran tersebut, maka dapat dirumuskan kerangka berfikir berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

2.4. Hipotesis

2.4.1. Pengaruh Etika Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Oksiani & Purwaningrat (2023) menyebutkan bahwa etika kerja merupakan tindakan positif manusia yang menciptakan semangat dalam menjalankan aktivitas. Etika kerja merupakan cerminan berupa sikap dan perilaku positif serta bermoral yang dilaksanakan karyawan berdasarkan norma, nilai, serta aturan yang diterapkan di perusahaan. Etika kerja dapat diidentifikasi pada sikap positif karyawan yang berkaitan dengan norma dan aturan yang dipatuhi pada organisasi atau perusahaan (Nurhasanah et al., 2022). Pembahasan etika kerja sangat penting dalam mengelola sumber daya karyawan karena etika berperan dalam membentuk semangat kerja dan menciptakan rutinitas kerja yang tidak terasa membosankan, bahkan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan serta prestasi kerja. Etika kerja individu karyawan yang baik berpotensi meningkatkan kepuasan kerjanya pada perusahaan. Bisa dikatakan bahwa ada keterkaitan kuat diantara etika kerja dan kepuasan kerja. Argumen tersebut didukung oleh temuan studi Nurhasanah et al. (2022) serta Oksiani & Purwaningrat (2023).

H₁: Etika Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

2.4.2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi ialah segala bentuk pembayaran maupun hadiah yang diterima karyawan dimana pembayaran ini berasal dari pekerjaan karyawan (Emily & Kadang, 2020). Indrastuti (2020) mendefinisikan kompensasi sebagai balas jasa yang diberi kepada karyawan berkaitan dengan upaya, tenaga, dan pikiran yang telah dicurahkan karyawan. Pembayaran itu penting dan perlu diperhatikan oleh perusahaan karena dapat mempertahankan dan menciptakan sumber daya karyawan yang berkualitas serta menjadi wujud pemenuhan tanggung jawab perusahaan atas kebutuhan karyawannya. Pembayaran yang adil dan memenuhi kebutuhan dan harapan karyawan akan memberi peningkatan pada kepuasan karyawan. (Saputra, 2022). Ini berarti ada hubungan positif diantara gaji dan kepuasan kerja. Argumen ini diperkuat oleh hasil penelitian Emily & Kadang (2020) serta Saladika & Syamsuar (2020).

H₂: Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

2.4.3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Luthans (2015) dalam Saladika & Syamsuar (2020) mengungkapkan tempat kerja mengacu pada lingkungan tempat karyawan menjalankan tugas keseharian. Lingkungan kerja juga dapat dideskripsikan sebagai aspek fisik dan emosional yang berada di sekitar tempat kerja, dimana aspek-aspek ini dapat mendorong komitmen, produktivitas, serta kepuasan karyawan (Akinwale & George, 2020). Lingkungan kerja yang disiapkan dengan optimal mampu memotivasi semangat kerja serta juga tingkat produktivitas. Lingkungan kerja pada perusahaan menentukan kelancaran proses operasional kegiatan dimana lingkungan kerja yang sesuai akan bisa memberikan kepuasan pada karyawan atas pekerjaannya (Saputra, 2022). Hal ini berarti terdapat keterkaitan positif diantara tempat kerja dan kepuasan kerja. Argumen tersebut didukung oleh temuan studi Emily & Kadang (2020) serta Wulandari & Frianto (2022).

H₃: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

2.4.4. Pengaruh Etika Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Teori keseimbangan atau *equity theory* menyebutkan bahwa kepuasan kerja karyawan didasarkan pada apakah individu tersebut merasakan keadilan atau tidak. Teori ini melibatkan tiga elemen keseimbangan yaitu *input*, *outcomes*, serta *comparison*. Adapun etika kerja, kompensasi, serta lingkungan kerja termasuk dalam elemen *input* dan *outcomes* dimana ketiga faktor tersebut dapat menciptakan kepuasan kerja pada diri karyawan dimana karyawan merasa mendapatkan keadilan dalam bentuk kompensasi dan lingkungan kerja dari perusahaan atas usaha berupa etika kerja yang dilakukannya. Hal ini memperlihatkan terdapatnya keterkaitan yang baik diantara kinerja, pendapatan dan suasana kerja dengan kepuasan kerja.

H₄: Etika Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja