

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepuasan Kerja

2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut (Hidayat, Fikriman, and Is 2019) Kepuasan kerja merupakan cerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, pekerjaan tersebut ditampilkan pada sikap kerja positif karyawan terhadap pekerjaannya serta segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja merupakan perasaan karyawan yang akan tampak dalam sikap positif terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di dalam lingkungan kerja. Jika karyawan merasa senang terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya, mereka cenderung merasa puas. Demikian sebaliknya, jika merasa tidak senang terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya akan cenderung menciptakan ketidakpuasan karyawan. Menurut (Ii 2003) setiap orang yang bekerja mengharapkan dapat memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh seorang manajer, sehingga seorang manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya.

Dapat disimpulkan bahwa, kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. Kepuasan kerja merupakan sikap (tindakan-kognisi), perasaan senang (ungkapan-afeksi), atau kesenjangan antara apa yang telah diperoleh dengan apa yang didapatkan.

2.1.2 Manfaat Kepuasan kerja

Berikut beberapa manfaat dari kepuasan kerja:

1. **Produktivitas yang Tinggi:** Orang yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih produktif. Mereka lebih cenderung bekerja dengan giat dan berkualitas, sehingga mereka dapat terinspirasi dan termotivasi untuk mencapai hasil yang baik.
2. **Rendahnya Tingkat Absensi:** Karyawan yang puas dengan pekerjaannya, mereka memiliki tingkat absensi yang lebih rendah. Mereka cenderung hadir secara rutin dan jarang absen tanpa alasan yang sah.
3. **Retensi Karyawan yang Baik:** Kepuasan kerja dapat membantu organisasi dalam mempertahankan karyawan yang berbakat dan berpengalaman. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung tetap tinggal di perusahaan lebih lama.
4. **Peningkatan Kesejahteraan Mental dan Emosional:** Kepuasan kerja dapat meningkatkan kesejahteraan mental dan emosional seseorang. Ketika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung lebih bahagia dan kurang stres.
5. **Meningkatnya Motivasi dan Kreativitas:** Orang yang puas dengan pekerjaannya akan lebih termotivasi untuk mencari cara-cara baru untuk meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan mereka. Mereka juga lebih cenderung berkontribusi dengan ide-ide kreatif
6. **Peningkatan Kualitas Hidup:** Kepuasan kerja dapat memengaruhi kualitas hidup secara keseluruhan. Karyawan yang puas cenderung memiliki

hubungan yang lebih baik dengan keluarga dan teman-teman mereka karena kurangnya stres dan kebahagiaan di tempat kerja.

7. Hubungan yang Lebih Baik dengan Rekan Kerja: Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki hubungan yang lebih baik dengan rekan kerja. Hal ini dapat meningkatkan kerja tim di tempat kerja.
8. Meningkatkan Reputasi Perusahaan: Organisasi yang dikenal sebagai tempat kerja yang memberikan kepuasan kepada karyawan mereka cenderung memiliki reputasi yang lebih baik. Ini dapat membantu dalam menarik bakat-bakat baru ke perusahaan.
9. Peningkatan Kualitas Produk atau Layanan: Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan cenderung lebih peduli terhadap kualitas produk atau layanan yang mereka hasilkan. Ini dapat memengaruhi kepuasan pada pelanggan dan membantu meningkatkan pertumbuhan bisnis.
10. Reduksi Konflik di Tempat Kerja: Karyawan yang puas, akan cenderung lebih untuk menghindari konflik di tempat kerja. Mereka lebih fokus pada pekerjaan dan kerja sama.

2.1.3 Indikator kepuasan kerja

Indikator kepuasan kerja adalah ukuran atau tanda-tanda yang digunakan untuk mengukur sejauh mana karyawan merasa puas dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Indikator ini membantu organisasi dan manajemen dalam memahami tingkat kepuasan karyawan, mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki, serta merancang strategi untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja. Berikut beberapa contoh indikator kepuasan kerja yang umum digunakan:

1. Kepuasan Terhadap Rekan Kerja
2. Kepuasan Terhadap Kondisi Kerja.
3. Kepuasan Terhadap Terhadap Pekerjaan itu sendiri.
4. Kepuasan Terhadap Terhadap Pencapaian.
5. Kepuasan Terhadap Tanggung Jawab.

Indikator-indikator ini dapat bervariasi tergantung pada industri, budaya organisasi, dan tujuan pengukuran kepuasan kerja. Penting untuk secara teratur mengumpulkan data dan menganalisisnya untuk mengidentifikasi tren dan area yang perlu ditingkatkan guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merujuk pada kondisi fisik, sosial, dan psikologis di tempat di mana seseorang bekerja. Ini mencakup segala aspek di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kesejahteraan, produktivitas, dan kinerja individu di dalamnya. Pengertian lingkungan kerja mencakup beberapa aspek, seperti:

1. Aspek fisik: Merujuk pada desain fisik dan kondisi tempat kerja, termasuk tata letak ruangan, kualitas pencahayaan, suhu, kebisingan, ventilasi, dan kebersihan. Faktor-faktor ini dapat berdampak pada kenyamanan dan kesehatan pekerja.
2. Aspek sosial: Melibatkan hubungan antarpegawai dan budaya organisasi di tempat kerja. Interaksi sosial, dukungan dari rekan kerja, dan pola

komunikasi yang efektif dapat memengaruhi tingkat kepuasan dan motivasi karyawan.

3. Aspek psikologis: Termasuk tuntutan pekerjaan, tingkat stres, pengakuan atas prestasi kerja, dan kesempatan pengembangan karir. Lingkungan kerja yang memberikan tantangan yang sesuai dan kesempatan pengakuan dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan.
4. Kesehatan dan keselamatan: Lingkungan kerja yang aman dan sehat menjadi prioritas untuk mencegah cedera dan penyakit terkait pekerjaan.

Menciptakan lingkungan kerja yang baik dan mendukung merupakan hal penting bagi organisasi untuk meningkatkan produktivitas, retensi karyawan, dan mencapai tujuan bisnis secara keseluruhan. Keseimbangan antara aspek fisik, sosial, dan psikologis dalam lingkungan kerja dapat meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan serta hasil keseluruhan perusahaan.

2.2.2 Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik memiliki banyak manfaat, baik bagi individu maupun organisasi secara keseluruhan. Berikut adalah beberapa manfaat utama dari lingkungan kerja yang baik:

1. Produktivitas yang Tinggi: Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Karyawan yang merasa nyaman dan senang di tempat kerja cenderung bekerja lebih efisien dan efektif.

2. **Kepuasan Kerja:** Ketika karyawan merasa dihargai dan diberikan kesempatan untuk berkembang, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja yang tinggi dapat mengurangi tingkat turnover dan meningkatkan retensi karyawan.
3. **Kreativitas:** Lingkungan kerja yang memfasilitasi kolaborasi, pemecahan masalah, dan ide-ide kreatif dapat mendorong karyawan untuk berpikir di luar kotak. Hal ini dapat membantu perusahaan untuk mengembangkan inovasi dan solusi yang lebih baik.
4. **Kesehatan dan Kesejahteraan:** Lingkungan kerja yang sehat dapat mengurangi stres dan tekanan kerja. Hal ini dapat berdampak positif pada kesehatan fisik dan mental karyawan, sehingga mengurangi absensi dan meningkatkan keberlangsungan pekerjaan.
5. **Kolaborasi yang Baik:** Karyawan yang merasa diberikan dukungan untuk bekerja sama dengan rekan kerja mereka cenderung lebih mudah berkolaborasi. Ini dapat meningkatkan efektivitas tim dan pencapaian tujuan perusahaan.
6. **Budaya Perusahaan yang Positif:** Lingkungan kerja yang baik dapat membentuk budaya perusahaan yang positif. Budaya ini dapat memengaruhi nilai-nilai, sikap, dan perilaku karyawan dalam menjalankan tugas mereka.
7. **Reputasi Perusahaan yang Baik:** Perusahaan dengan lingkungan kerja yang positif sering kali memiliki reputasi yang baik di mata karyawan potensial dan konsumen. Ini dapat membantu perusahaan dalam merekrut bakat-bakat terbaik dan mempertahankan pelanggan.

8. Kinerja Organisasi yang Lebih Baik: Secara keseluruhan, lingkungan kerja yang baik dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja dan hasil organisasi. Karyawan yang bahagia dan termotivasi cenderung bekerja dengan lebih baik, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan profitabilitas perusahaan.
9. Pengembangan Karyawan: Lingkungan kerja yang mendukung dapat memungkinkan pengembangan karyawan. Ini mencakup pelatihan dan pengembangan profesional yang dapat membantu karyawan mencapai potensi mereka secara maksimal.
10. Kepatuhan dan Etika: Karyawan yang merasa dihargai dan diperlakukan dengan adil lebih mungkin untuk mematuhi kebijakan dan etika perusahaan. Hal ini dapat mengurangi risiko pelanggaran peraturan dan hukuman hukum.

Dengan demikian, penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung agar dapat mengambil manfaat dari efek positif ini terhadap karyawan dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja adalah ukuran atau tanda-tanda yang digunakan untuk mengukur kualitas lingkungan di tempat kerja. Kualitas lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas, kesejahteraan, dan kepuasan karyawan. Berikut adalah beberapa contoh indikator lingkungan kerja yang umum digunakan:

1. Kebersihan dan Keteraturan
2. Kualitas Hubungan Antar-Karyawan
3. Kualitas Manajemen Konflik
4. Keamanan Bekerja

Indikator-indikator ini membantu organisasi untuk mengukur efektivitas lingkungan kerja, mengidentifikasi masalah, dan merancang strategi perbaikan untuk menciptakan lingkungan yang lebih positif, produktif, dan mendukung karyawan.

2.3 Rekan Kerja

2.3.1 Pengertian Rekan Kerja

Rekan kerja adalah seseorang yang bekerja bersama dalam organisasi atau perusahaan yang sama. Mereka adalah individu-individu yang memiliki pekerjaan atau tanggung jawab yang serupa atau terkait dalam lingkungan kerja yang sama. Menurut (Crystallography 2016) rekan kerja merupakan seorang atau sekelompok orang yang bekerja dalam satu instansi baik yang bekerja secara individu maupun berkelompok. Rekan kerja mempunyai peran yang cukup penting dalam pencapaian tujuan sebuah instansi dan mempunyai pengaruh terhadap kinerja personil lainnya, karena rekan kerja merupakan bagian yang tak terpisahkan dalam hubungan kerja pada sebuah instansi. Hubungan antara rekan kerja biasanya bersifat profesional, dan tujuan utamanya adalah untuk mencapai tujuan bersama perusahaan atau organisasi.

Rekan kerja dapat bekerja dalam berbagai tingkatan hierarki dalam suatu perusahaan, mulai dari level manajemen puncak hingga level entry-level. Mereka dapat bekerja dalam berbagai departemen atau divisi yang berbeda, tetapi tujuan utama mereka adalah untuk bekerja sama dalam mencapai sasaran perusahaan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

Hubungan yang baik antara rekan kerja sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Kemampuan untuk berkomunikasi, bekerja sama, dan memecahkan masalah bersama adalah keterampilan yang sangat dihargai dalam hubungan rekan kerja yang efektif.

2.3.2 Manfaat Rekan Kerja

Rekan kerja memiliki banyak manfaat dalam lingkungan kerja. Berikut adalah beberapa manfaat utama memiliki rekan kerja yang baik:

1. Kolaborasi: Rekan kerja yang baik dapat memungkinkan kolaborasi yang efektif. Mereka dapat berbagi ide, pemikiran, dan pengalaman untuk mencapai tujuan bersama.
2. Dukungan: Rekan kerja bisa menjadi sumber dukungan emosional dan profesional. Mereka dapat membantu satu sama lain mengatasi tantangan, mengatasi masalah, dan memberikan dorongan moral.
3. Pembelajaran: Melalui interaksi dengan rekan kerja, Anda dapat memperoleh pengetahuan baru dan keterampilan yang berguna untuk pekerjaan Anda. Mereka juga dapat berbagi pengalaman dan pelajaran dari proyek-proyek sebelumnya.

4. **Peningkatan Produktivitas:** Ketika tim bekerja secara efektif bersama, produktivitas umumnya meningkat. Rekan kerja dapat mengisi kekosongan dalam keterampilan dan pengetahuan, memungkinkan pekerjaan diselesaikan dengan lebih baik dan lebih cepat.
5. **Kepuasan Kerja:** Hubungan yang baik dengan rekan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja Anda. Lingkungan kerja yang positif dan dukungan dari rekan kerja dapat membuat Anda merasa lebih senang dan puas dengan pekerjaan Anda.
6. **Jaringan Profesional:** Rekan kerja juga dapat membantu memperluas jaringan profesional Anda. Mereka dapat mengenalkan Anda pada orang-orang dalam industri Anda atau memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam acara dan kegiatan yang relevan.
7. **Pemecahan Masalah Bersama:** Ketika tim menghadapi masalah atau tantangan, rekan kerja dapat bekerja sama untuk mencari solusi. Ini dapat menghasilkan pemecahan masalah yang lebih kreatif dan efektif.
8. **Meningkatkan Motivasi:** Interaksi positif dengan rekan kerja dapat meningkatkan motivasi Anda. Mereka bisa menjadi sumber inspirasi dan dorongan untuk mencapai tujuan karier Anda.
9. **Diversifikasi Pemikiran:** Berinteraksi dengan rekan kerja dari berbagai latar belakang dan pengalaman dapat memperluas perspektif Anda dan membantu Anda melihat masalah dari berbagai sudut pandang.

10. Reduksi Stres: Kebijakan dukungan dari rekan kerja dapat membantu mengurangi tingkat stres di tempat kerja. Mereka dapat memberikan dukungan saat Anda menghadapi tekanan atau situasi sulit.

Penting untuk menciptakan hubungan yang positif dan saling menghormati dengan rekan kerja, karena ini dapat membantu memaksimalkan manfaat yang dapat Anda peroleh dari kerja sama dalam lingkungan kerja.

2.3.3 Indikator Rekan Kerja

Indikator rekan kerja adalah metrik atau parameter yang digunakan untuk mengukur kinerja atau hubungan antara rekan kerja dalam sebuah organisasi atau tim. Indikator ini membantu dalam menilai sejauh mana individu atau kelompok bekerja sama, berkontribusi, atau mencapai tujuan bersama. Berikut beberapa contoh indikator rekan kerja yang dapat digunakan:

1. Komunikasi Efektif.
2. Kerja Tim.
3. Pengambilan Keputusan Bersama.
4. Keterbukaan dan Konflik.

Indikator rekan kerja berbeda-beda tergantung pada tujuan dan sasaran tim atau organisasi. Mereka digunakan untuk memantau kinerja tim, meningkatkan kolaborasi, dan mencapai tujuan bersama dengan lebih efisien.

2.4 Fasilitas

2.4.1 Pengertian Fasilitas

Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan (Silfa Rino, 2008). Fasilitas adalah segala bentuk sarana atau pelayanan yang disediakan oleh perusahaan atau organisasi untuk memenuhi kebutuhan dan meningkatkan kenyamanan serta produktivitas karyawan dalam melaksanakan tugas mereka. Fasilitas ini dapat memiliki dampak langsung atau tidak langsung terhadap tingkat kepuasan dan kesejahteraan karyawan di tempat kerja.

Penting untuk diingat bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari kombinasi berbagai faktor, termasuk kepemimpinan, budaya organisasi, dan kesempatan pengembangan. Fasilitas adalah salah satu aspek penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif, yang pada akhirnya dapat berdampak pada produktivitas, loyalitas, dan kesejahteraan karyawan.

2.4.2 Manfaat Fasilitas

Manfaat fasilitas dapat sangat bervariasi tergantung pada jenis fasilitasnya dan siapa yang menggunakannya. Berikut beberapa manfaat umum dari fasilitas:

1. **Kenyamanan:** Fasilitas seringkali dirancang untuk memberikan kenyamanan kepada penggunanya. Ini dapat mencakup kenyamanan fisik seperti tempat duduk yang nyaman, pendingin udara, atau sistem pemanas, serta kenyamanan lainnya seperti fasilitas toilet dan ruang ganti.

2. Keamanan: Beberapa fasilitas seperti gedung perkantoran atau rumah sakit dilengkapi dengan sistem keamanan untuk melindungi penghuninya dari bahaya seperti kebakaran, pencurian, atau serangan.
3. Produktivitas: Fasilitas yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan produktivitas. Contohnya, fasilitas produksi yang efisien dapat membantu perusahaan menghasilkan lebih banyak barang dalam waktu yang lebih singkat.
4. Rekreasi dan Hiburan: Fasilitas seperti taman, stadion olahraga, dan gedung konser memberikan tempat bagi orang-orang untuk bersantai, berolahraga, atau menikmati hiburan.
5. Pendidikan: Fasilitas pendidikan seperti sekolah dan perguruan tinggi menciptakan lingkungan yang memungkinkan siswa untuk belajar dan berkembang.
6. Kesehatan: Rumah sakit dan fasilitas perawatan kesehatan lainnya memberikan pelayanan medis dan perawatan yang diperlukan untuk menjaga kesehatan individu.
7. Transportasi: Fasilitas transportasi seperti jalan raya, bandara, dan pelabuhan memungkinkan orang dan barang untuk bergerak dengan efisien dari satu tempat ke tempat lain.
8. Pengembangan Ekonomi: Fasilitas infrastruktur seperti pelabuhan dan pusat perbelanjaan dapat meningkatkan ekonomi daerah dengan menarik investasi dan menciptakan lapangan kerja.

9. Lingkungan: Beberapa fasilitas, seperti tempat pembuangan sampah yang aman dan instalasi pengolahan air, membantu menjaga lingkungan agar tetap bersih dan sehat.
10. Sosial dan Komunitas: Tempat ibadah, pusat komunitas, dan fasilitas umum lainnya dapat memperkuat ikatan sosial dalam masyarakat dan memberikan tempat bagi orang-orang untuk berkumpul dan berinteraksi.

Manfaat fasilitas dapat sangat beragam tergantung pada tujuan dan fungsi khusus dari fasilitas tersebut. Penting untuk merancang, mengelola, dan memelihara fasilitas dengan baik agar manfaat yang dihasilkan dapat maksimal bagi pengguna dan masyarakat secara keseluruhan.

2.4.3 Indikator Fasilitas

Indikator fasilitas adalah pengukuran atau petunjuk yang digunakan untuk menilai atau mengukur kualitas, kinerja, atau ketersediaan fasilitas tertentu. Indikator fasilitas membantu organisasi atau pihak terkait untuk memantau, mengukur, dan meningkatkan efisiensi serta efektivitas fasilitas mereka. Beberapa indikator fasilitas yang umum digunakan sebagai berikut:

1. Ketersediaan peralatan dan perlengkapan.
2. Kapasitas.
3. Pemeliharaan.
4. Kepuasan pengguna.

2.5 Motivasi

2.5.1 Pengertian Motivasi

motivasi adalah serangkaian dorongan yang dirumuskan secara sengaja oleh perusahaan kepada karyawan agar mereka bersedia secara ikhlas melakukan perilaku tertentu yang berdampak kepada peningkatan kinerja dalam rangka pencapaian perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. (Saputra and Andani 2021). Motivasi membuat seseorang memulai, melaksanakan, dan mempertahankan kegiatan tertentu. Untuk memahami konsep motivasi, perlu diketahui adanya beberapa teori motivasi yang disampaikan oleh beberapa ahli.

1. Teori Hirarkis Kebutuhan Maslow

Abraham Maslow (dalam Hanafi, 2011) mengemukakan hirarkis lima kebutuhan manusia, yaitu:

- a. Fisiologis.
- b. Keamanan.
- c. Sosial.
- d. Pengakuan.

2. Aktualisasi Teori Kebutuhan Berprestasi David McClelland

Menurut McClelland (dalam Hanafi, 2011) ada tiga kebutuhan dasar yang memotivasi manusia yaitu:

- a. Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power* atau *n-pow*).
- b. Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation* atau *n-aff*).
- c. Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement* atau *n-ach*).

3. Teori *Existence, Relatedness, Growth* (ERG) dari Alderfer (dalam Hanafi, 2011).

Teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan yaitu:

- a. Kebutuhan eksistensi (*existence needs*).
- b. Kebutuhan interaksi (*relatedness needs*).
- c. Kebutuhan pertumbuhan (*growth needs*).

Dengan memahami berbagai teori motivasi diatas, seorang pemimpin dapat mengetahui kebutuhan karyawannya. Dengan mengetahui kebutuhan karyawan, pimpinan dapat memenuhi apa yang dibutuhkan karyawan, sehingga karyawan dapat lebih termotivasi dalam bekerja. Apabila motivasi kerja karyawan meningkat maka kinerjanya juga akan meningkat. Peningkatan kinerja karyawan merupakan satu hal yang sangat diharapkan oleh perusahaan. Oleh karena kinerja perusahaan sangat tergantung pada kinerja individu karyawan maka perusahaan harus menghargai perbedaan kinerja yang dihasilkan setiap karyawan.

2.5.2 Manfaat Motivasi

Motivasi memiliki beragam manfaat dalam kehidupan seseorang. Berikut adalah beberapa manfaat utama dari motivasi:

1. Pencapaian Tujuan: Motivasi membantu seseorang untuk menetapkan tujuan dan bekerja keras untuk mencapainya. Tanpa motivasi, seseorang mungkin kurang termotivasi untuk mengambil tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuannya.

2. **Produktivitas:** Motivasi dapat meningkatkan produktivitas karena seseorang yang termotivasi cenderung bekerja lebih keras dan lebih efisien dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka.
3. **Kualitas Hidup:** Motivasi dapat meningkatkan kualitas hidup seseorang karena membantu mereka untuk meraih pencapaian-pencapaian yang mereka inginkan, termasuk dalam bidang pekerjaan, pendidikan, dan kehidupan pribadi.
4. **Ketahanan Emosional:** Motivasi dapat membantu seseorang menjadi lebih tahan terhadap stres dan tantangan. Ketika seseorang memiliki tujuan yang kuat dan motivasi untuk mencapainya, mereka cenderung lebih mudah mengatasi rintangan yang muncul di jalan mereka.
5. **Pengembangan Diri:** Motivasi dapat mendorong seseorang untuk terus belajar dan berkembang. Seseorang yang termotivasi akan mencari peluang untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka.
6. **Keberhasilan dalam Karir:** Motivasi adalah kunci kesuksesan dalam karir. Seseorang yang termotivasi cenderung bekerja keras, mengambil inisiatif, dan mencapai hasil yang lebih baik dalam pekerjaan mereka.
7. **Hubungan yang Lebih Baik:** Motivasi juga dapat memengaruhi hubungan interpersonal. Orang yang termotivasi cenderung lebih positif, gigih, dan mampu memberikan dukungan kepada orang-orang di sekitar mereka.
8. **Kesejahteraan Mental dan Emosional:** Motivasi dapat berperan dalam meningkatkan kesejahteraan mental dan emosional. Ketika seseorang

merasa termotivasi dan meraih pencapaian-pencapaian penting dalam hidup mereka, ini dapat meningkatkan kebahagiaan dan kepuasan hidup.

9. Kemandirian: Motivasi dapat membantu seseorang menjadi lebih mandiri dan tidak bergantung pada motivasi eksternal. Mereka dapat mengembangkan motivasi internal yang kuat untuk mencapai tujuan-tujuan mereka.
10. Perubahan Positif: Motivasi juga dapat menjadi pendorong perubahan positif dalam hidup seseorang. Seseorang yang termotivasi cenderung lebih terbuka terhadap perubahan dan lebih siap untuk mengambil risiko yang diperlukan untuk mencapai tujuan mereka.

Dengan demikian, motivasi memiliki peran yang sangat penting dalam membantu seseorang mencapai potensi mereka dan menciptakan kehidupan yang lebih baik. Itu bisa menjadi pendorong yang kuat untuk tindakan, pencapaian, dan pertumbuhan pribadi.

2.5.3 Indikator Motivasi

Indikator motivasi kerja adalah tanda atau petunjuk yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat motivasi seseorang dalam lingkungan kerja. Berikut ini beberapa indikator motivasi kerja yang umumnya digunakan:

1. Percaya Diri.
2. Penghargaan dan Pengakuan.
3. Kreativitas dan Inovasi.
4. Disiplin Kerja.

Penting untuk diingat bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang sangat individual dan bisa bervariasi dari satu orang ke orang lain. Oleh karena itu, manajer dan pemimpin di tempat kerja sering harus berusaha untuk memahami apa yang memotivasi anggota tim mereka secara individu.

2.6 Tinjauan Empiris

Tinjauan empiris merupakan salah satu bagian indikator dalam persyaratan karya tulis ilmiah dan berfungsi sebagai landasan untuk memperoleh hasil penulisan karya tulis ilmiah yang relevan dan objektif maka dari itu tinjauan empiris sebagai berikut.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama, dan Tahun	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian Saya
1.	Murtani (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan	Analisis Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, dan Motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.	Pada penelitian ini saya menambahkan variabel rekan kerja.
2.	Chaidir & Yelmi (2019)	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Badan Narkotika	analisis deskriptif, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji autokorelasi, uji	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, yaitu Secara bersama-sama gaji, lingkungan kerja	Penelitian ini tidak membahas variabel tentang gaji karyawan dan kesempatan karyawan untuk maju.

		Kabupaten Kampar	multikolinearitas, uji heterokedac (ity), dan uji hipotesis yaitu uji t (parsial), uji F (uji simultan) dan uji koefisien determinasi.	dan kesempatan untuk maju berpengaruh pengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan di kantor Badan Narkotika Kabupaten Kampar.	
3.	Lawren and Ekawati (2023)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. TSA di Bogor	Analisa data menggunakan aplikasi <i>software</i> SmartPLS versi 4.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.	Penelitian ini tidak membahas variabel kompensasi, terdapat 5 hipotesis, dan menggunakan uji validitas, uji reabilitas, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis dan uji F.
4.	Dethan, Foeh, & Manafe (2023)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)	Data dianalisis menggunakan regresi logistik berganda.	Hasil penelitian ini menyimpulkan Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan cukup penting bagi kepuasan kerja karyawan.	Penelitian ini berharap tidak hanya motivasi dan lingkungan kerja saja yang yang berpengaruh positif dan cukup penting tetapi rekan kerja dan fasilitas juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan <i>Consultant</i> di Bandar Lampung..

5.	Yuliantini & Santoso (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Travel Mart Jakarta Pusat	Penentuan sampel diambil menggunakan sampel jenuh.	Hasil analisis dengan menggunakan <i>Partial Least Square</i> (PLS) menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.	Penelitian ini tidak membahas variabel disiplin kerja tetapi membahas lingkungan kerja, rekan kerja, fasilitas dan motivasi kerja yang akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.
6.	Dameria & Ekawati (2022)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. MMU Jakarta	Metode sampling yang digunakan yaitu non-probability sampling dengan teknik purposive sampling.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.	Penelitian ini tidak hanya sebatas membahas lingkungan kerja yang berpengaruh positif dan signifikan, tetapi rekan kerja, fasilitas dan juga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
7.	Kurniawan & Nurohmah (2022)	Pengaruh keadilan organisasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan keadilan organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi dan motivasi intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.	Penelitian ini tidak membahas kompensasi, tetapi membahas variabel seperti lingkungan kerja, rekan kerja, fasilitas, dan hasilnya tidak hanya lingkungan kerja dan motivasi saja yang berpengaruh

					positif dan signifikan, semua variabel yang di bahas di penelitian ini akan berpengaruh positif .
8.	Indra Prawira (2020)	Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai	Teknik Sampel Jenuh	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, kepemimpinan dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, baik secara parsial maupun simultan.	Penelitian ini tidak hanya membahas lingkungan kerjetetapi membahas rekan kerja, fasilitas dan motivasi juga.
9.	Astuti & Iverizikina wati (2018)	Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan	Untuk uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t, uji F dan uji determinasi.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan Signifikan kepemimpinan dan lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.	Penelitian ini menambahkan variabel seperti rekan kerja, fasilitas dan juga motivasi.
10.	Agus Santoso, & I.G.A Manuati Dewi (2019)	Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerjaa, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sukanda Djaya Denpasar	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.	Penelitian in tidak hanya motivasi dan lingkungan kerja yang berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja kaaryawan teteapi pada variabel rekan kerja dan fasilitas juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

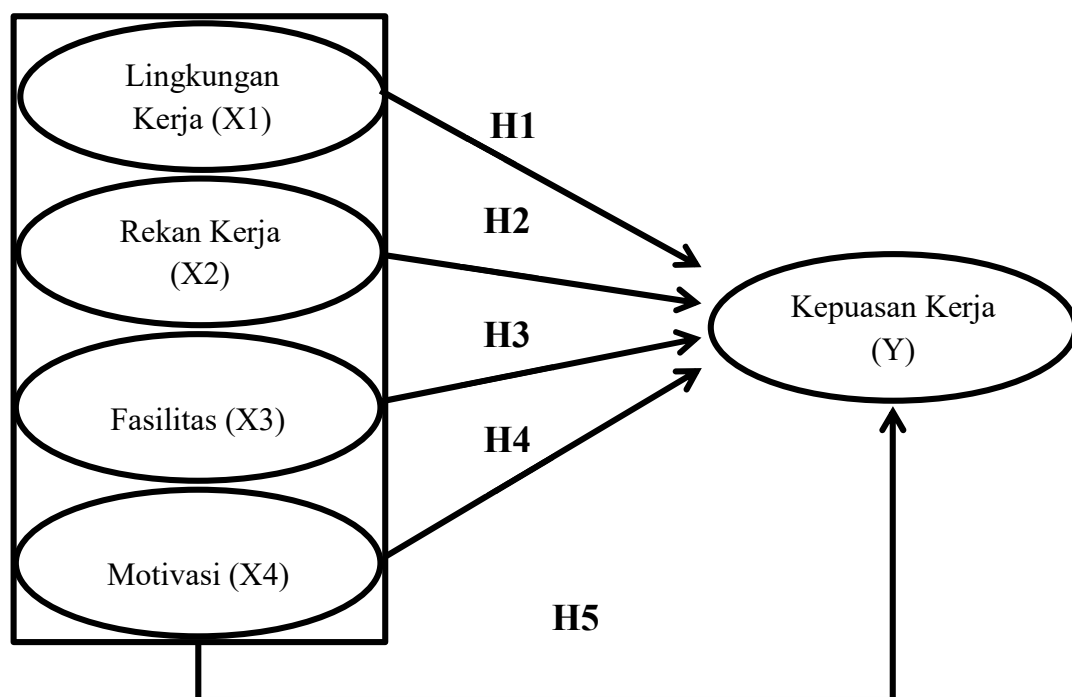
11.	Win Narasuci, Margono Setiawan, Noermijati (2018)	Effect Of Work Environment on Lecturer Performance Mediated By Work Motivation and Job Satisfaction	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil pengujian mediasi, motivasi kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja dosen, dan kepuasan kerja belum berperan sebagai mediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dosen.	Penelitian ini tidak hanya membahas lingkungan kerja tetapi terdapat variabel lainnya seperti rekan kerja, fasilitas dan motivasi.
12.	Basalamah & As'ad (2021)	The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction	Kuantitatif	Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).	Penelitian ini menambahkan variabel seperti lingkungan kerja, rekan kerja, dan juga fasilitas.
13.	Rahmad Hartono, Efendi, & Etty Nurwati (2018)	The Effect Of Compensation Motivation On Employee Performance With Job Satisfaction as Intervening Variables at Hotel XYZ, In Jakarta	metode Simple Random Probability sampling	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Penelitian ini tidak hanya motivasi yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan tetapi , lingkungan kerja, rekan kerja, dan fasilitas juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
14.	Setyo Rianto, Endri Endri, & Novita Herlisha a (2021)	Effect of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance	Penelitian ini menggunakan data kualitatif yang dikuantifika	Temuan empiris membuktikan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap variabel kinerja	Penelitian ini lingkungan kerja, rekan kerja, dan fasilitas juga berpengaruh positif dan

		: Mediating Role Of Employee Engagement	si dengan skala Likert 1-5.	pegawai; sebaliknya kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh apapun.	signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
15.	Hari Kurniawanto, Zara Tania Rahmadi (2022)	Effect Of Work Environment And Motivation On Employee Performance With Job Satisfaction As A Mediation	Dalam pemilihan sampel, penelitian menggunakan purposive sampling.	Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja alhasil mereka juga mempunyai kinerja yang baik.	Pada penelitian ini tidak hanya ada varabel lingkungan kerja tetapi menambahkan varabel rekan kerja, fasilitas dan juga motivasi.
16.	Nilasari & Sulastiningtyas (2018)	The Effect of Leadership Style, Work Environment, and Organizational Motivation on Employee Performance With Job Satisfaction as Variable Mediating	kuantitatif dengan teknik pengumpulan data yaitu proporsional random sampling.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja; Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai; namun Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.	Pada penelitian ini tidak hanya ada varabel lingkungan kerja dan motivasi saja tetapi menambahkan varabel rekan kerja, dan juga fasilitas.

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

2.7 Kerangka Pemikiran

Kerangka pikir ini bertujuan untuk menggambarkan konsep penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti sehingga diharapkan dapat memberikan alur berpikir dalam menyusun pembahasan penelitian ini. Adapun kerangka pikir tersebut dapat dijabarkan dalam gambar berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.8 Pengembangan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019:99) Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesis merupakan pernyataan tentatif tentang hubungan antara dua variabel atau lebih. Sesuai dengan variabel-variabel yang akan di teliti maka hipotesis yang akan di ajukan dalam penelitian kali ini adalah:

2.8.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Pada Perusahaan *Consultant* di Bandar Lampung

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan begitu dapat menunjang seseorang agar bekerja dengan baik, menurut Sedarmayanti (2018:26) lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan menurut Afandi (2018:66) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan *consultant* di Bandar Lampung.

2.8.2 Pengaruh Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada

Perusahaan *Consultant* di Bandar Lampung

Rekan kerja adalah salah satu faktor kepuasan kerja karyawan karena hubungan baik, komunikasi yang baik, dan dapat bekerja sama dengan rekan kerja dapat memberikan motivasi dan memicu kepuasan kerja. Menurut (Li and Teori 2019) rekan kerja merupakan seorang atau sekelompok orang yang bekerja dalam satu instansi baik yang bekerja secara individu maupun berkelompok. Hubungan yang baik antara rekan kerja sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Kemampuan untuk berkomunikasi, bekerja sama, dan memecahkan masalah bersama adalah keterampilan yang sangat dihargai dalam hubungan rekan kerja yang efektif.

H2: Rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan *consultant* di Bandar Lampung.

2.8.3 Pengaruh Fasilitas Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan *Consultant* di Bandar Lampung

Fasilitas yang lengkap dan memadai juga mampu menunjang kepuasan kerja karyawan, karena dengan fasilitas yang lengkap dan nyaman karyawan mendapatkan kepuasan seperti dalam kepuasan penggunaan fasilitas tersebut. Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan (Zakiah Daradjat, 2012 : 230). Maksudnya bahwa semakin tinggi atau berkualitas fasilitas kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dan sebaliknya jika fasilitas kerja semakin menurun maka akan berdampak pada penurunan kepuasan kerja karyawan.

H3: Fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan pada perusahaan *consultant* di Bandar Lampung.

2.8.4 Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan *Consultant* di Bandar Lampung

Kepuasan kerja juga dapat dipicu oleh motivasi yang didapatkan dari rekan kerja, lingkungan kerja, fasilitas dan motivasi juga bias didapatkan dari diri sendiri dengan cara menghubungkan tujuan pribadi dengan pekerjaan dengan begitu karyawan tersebut akan mendapatkan motivasinya, apabila pencapaian itu diperoleh maka karyawan juga merasakan kepuasan kerjanya Menurut Maruli

(2020, hlm.58) Mengatakan bahwa motivasi Kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja.

H4: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan *consultant* di Bandar Lampung.

2.8.5 Pengaruh Lingkungan Kerja, Rekan Kerja, Fasilitas, dan Motivasi

Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan *Consultant* di Bandar Lampung

Pegawai yang puas akan lebih loyal terhadap organisasi, sehingga dengan demikian pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Menurut Sunyoto (2013) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, suhu udara, keamanan bekerja, penerangan dan lain-lain.

Rekan kerja adalah sesama karyawan yang kemampuannya cakap dan saling mendukung dalam pekerjaannya. Dalam suatu tim yang baik akan membuat pekerjaan terasa lebih menyenangkan (Luthans, 2002). Dukungan rekan kerja, termasuk mentoring dari rekan kerja, keramahan dan pengaruh yang positif, dapat dikaitkan dengan meningkatnya kepuasan kerja, job involvement dan komitmen organisasi). Hal tersebut terjadi karena rekan kerja merupakan sumber dukungan

dan informasi yang penting. Pengalaman komunikasi dengan rekan kerja sangat mempengaruhi kinerja sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi terhadap kualitas dan kuantitas pekerjaannya (Shockley & Zalabak, 2006).

Fasilitas kerja merupakan bentuk pelayanan atau bantuan terhadap para karyawan untuk membantu dalam memenuhi akan setiap kebutuhan karyawan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Fasilitas diartikan sebagai salah satu faktor penunjang kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh suatu perusahaan, fasilitas kerja yang baik dengan alat yang sesuai mendukung kinerja karyawan lebih kondusif dengan begitu membuat pekerjaan lebih efektif dan efisien Hasibuan (2014).

Motivasi kerja adalah alasan yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik dan optimal guna mencapai hasil yang memuaskan. Robbins (2007:166) menyatakan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan upaya yang signifikan menuju tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individu. Menurut Handoko (2012:252), motivasi adalah suatu kondisi yang ada dalam kepribadian individu yang memfasilitasi keinginan individu untuk terlibat dalam suatu kegiatan tertentu dalam rangka mencapai suatu tujuan.

H5: Lingkungan kerja, rekan kerja, fasilitas, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan *consultant* di Bandar Lampung.