

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang digunakan sebagai acuan didalam melakukan penelitian, Dibawah ini adalah uraian beberapa hasil penelitian terdahulu yang dianggap relevan, untuk kemudian dianalisis, dikaji dan dikritisi lebih lanjut dari pokok permasalahan, metode, jenis pendekatan dan teknik pengumpulan data sehingga dapat diketahui letak perbedaannya yang peneliti lakukan. Berikut ini adalah hasil-hasil penelitian terdahulu yang dipandang relevan dengan penelitian sebagaiberikut:

**TABEL 2.1**  
**HASIL PENELITIAN TERDAHULU**

No	Nama	Tahun	Judul	Hasil penelitian
1	Ephivania	2020	Pengaruh Reward Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pdam Tirta Lontar Kabupaten Kupang	Hasil analisis deskriptif menggunakan metode garis kontinum, diperoleh variabel Reward dan Kepuasan kerja di PDAM Tirta Lontar Kabupaten Kupang berada pada kategori tinggi. Berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis (uji t) variabel Reward berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja. Artinya bahwa ketika sistem Reward yang ada pada PDAM Tirta Lontar Kabupaten Kupang mengalami kenaikan, maka Kepuasan kerja karyawan juga mengalami peningkatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variable reward yaitu $3,476 > 1,997$ dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga $H_0$ di tolak dan $H_a$ diterima
2	Darham	2021	Lingkungan Kerja Dan Gaji Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Yamaha Mataram Sakti Cabang Muara	Dari hasil pengolahan data hasil uji t (secara parsial), diketahui bahwa pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) tidak memiliki pengaruh karena diperoleh nilai hitung = -0.662 lebih kecil dari $t_{tabel} = 2,045$ maka, secara parsial Lingkungan Kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). sementara

			Bungo	variabel Gaji (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) diperoleh nilai thitung lebih kecil dari ttabel = 2,045 hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh Gaji (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).
3	Wulandari & Sudiantini	2024	Pengaruh Reward, Punishment, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT XYZ	Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H3) diterima, di mana lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT XYZ. Dilihat dari nilai original sample, pengaruh punishment terhadap kepuasan kerja karyawan positif. Artinya semakin baik maupun semakin buruk lingkungan kerja yang ada, maka akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Nilai regresi menunjukkan korelasi yang positif pada variable lingkungan kerja yaitu 0,234 yaitu apabila lingkungan kerja mengalami peningkatan maka kepuasan kerja juga akan mengalami peningkatan dengan nilai determinasi yaitu 0,873 atau senilai 87,30% variable independent mempengaruhi variable dependent
4	Amar ma'ruf	2025	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt. Carsurin Laboratorium & Marine Di Tanah Grogot	Hasil penelitian Berdasarkan hasil yang telah didapatkan pengaruh signifikan terhadap Lingkungan kerja non fisik pada karyawan PT. Carsurin Laboratorium & Marine di Tanah Grogot, dibuktikan dengan nilai $p = 0.000$ ( $p < 0,05$ ) dan berdasarkan kontribusi pengaruh $R^2$ sebesar 40,1%.

Sumber : Data primer (2025)

## **B. Uraian Teori**

### **1. *Reward* (X<sub>1</sub>)**

#### **1) Pengertian *Reward* (X<sub>1</sub>)**

*Reward* adalah suatu bentuk penghargaan atau imbalan balas jasa yang diberikan kepada seseorang atau kelompok karena telah berperilaku baik, melakukan suatu keunggulan atau prestasi, memberikan suatu sumbangsih, atau berhasil melaksanakan tugas yang diberikan sesuai target yang ditetapkan (Putra, dkk, 2020).

Istilah *reward* berasal dari bahasa Inggris yang artinya hadiah, penghargaan atau imbalan (Arif, 2021). Setiap organisasi menggunakan berbagai *reward* atau imbalan untuk menarik dan mempertahankan orang dan memotivasi mereka agar mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Aini (2020) *reward* merupakan salah satu cara guru dalam mengapresiasi siswa atas perbuatannya yang patut dipuji. *Reward* adalah respon terhadap sesuatu tingkah laku yang dapat meningkatkan kemungkinan terulang kembalinya tingkah laku tersebut. Sedangkan menurut (Mulyati & Kuningan, 2022) , *reward* merupakan suatu yang disenangin dan digemari oleh anak-anak yang diberikan kepada siapa yang dapat memenuhi harapan yakni mencapai tujuan yanag ditentukan atau bahkan yakni mencapai tujuan yang di tentukan atau bahkan mampu melebihinya (Azdanal & Rostiati, 2021).

Berdasarkan teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa *reward* atau sering kita sebut dengan kompensasi merupakan bentuk pemberian balas jasa yang di berikan kepada seseorang pegawai atas prestasi pekerjaan yang dilakukan,

baik berbentuk finansial maupun non finansial.

## **2) Tujuan dan Dampak Pemberian *Reward***

Bagi perusahaan secara umum pembahasan *reward* kepada pegawai memiliki berbagai tujuan dan dampak yang akan dirasakan oleh pegawai tersebut, dan Menurut (Walangitan et al., 2022) yaitu:

- 1) Untuk memberikan dan menjelaskan hak dan kewajiban yang diterima oleh seorang karyawan.
- 2) Untuk memenuhi keinginan yang menjadi keinginan karyawan sesuai dengan kesepakatan yang ditanda tangani.
- 3) Untuk mengganbarkan wibawa perusahaan bahwa mampu membayar *Reward* dan berbagai bentuk *reward* lainya secara tepat waktu.
- 4) Sebagai penjelasan kepada pihak stakeholders' bahwa perusahaan mampu menjalankan kewajiban likuditasnya secara tepat waktu.
- 5) Mampu menaikkan reputasi perusahaan yang loyal dan berdedikasi tinggi dalam membangun kepedulian dan kesejahteraan karyawan.

## **3) Faktor yang Mempengaruhi Pemberian *Reward***

Terdapat empat faktor yang harus dijadikan dasar dalam mempertimbangkan kebijakan penghargaan (*reward*) menurut (Sidoarjo, 2020), yaitu :

- 1) Konsistensi internal merupakan penetapan pemberian penghargaan (*reward*) yang didasarkan pada perbandingan jenis-jenis pekerjaan didalam perusahaan.

- 2) Kompetensi eksternal adalah penetapan besarnya penghargaan pada tingkatan dimana perusahaan masih memiliki keunggulan kompetitif dengan perusahaan lain sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang memiliki keunggulan/berkualitas untuk tetap bekerja diperusahaan.
- 3) Kontribusi karyawan merupakan penetapan besarnya penghargaan yang merujuk kepada kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.
- 4) Administrasi merupakan faktor keempat yang dijadikan bahan pertimbangan oleh perusahaan dalam menetapkan kebijaksanaan pemberian penghargaan, antara lain aspek perencanaan, anggaran yang tersedia, komunikasi dan evaluasi.

#### **4) Indikator *Reward***

Menurut Rostandi (2021) indikator *Reward* (penghargaan) adalah sebagai berikut:

- a. Upah Imbalan yang dibayarkan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.
- b. Insentif Kompensasi khusus yang diberikan kepada perusahaan kepada diluar gaji utamanya untuk membantu memotivasi atau mendorong karyawan tersebut.
- c. Tunjangan Seperti dana pensiun, perawatan di rumah sakit dan liburan pada merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja karyawan, akan tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran.

- d. Penghargaan Interpersonal Biasanya yang disebut dengan penghargaan antar pribadi, manajer jumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan interpersonal, seperti status dan pengakuan.
- e. Promosi jadikan penghargaan promosi sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat. Kinerja jika diukur dengan akurat, sering kali memberikan pertimbangan yang signifikan dalam alokasi penghargaan promosi.

## **2. Gaji ( $X_2$ )**

### **a. Pengertian Gaji ( $X_2$ )**

Menurut Sains (2021) gaji merupakan balas jasa yang berbentuk uang yang diterima karyawan atau pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberi kontribusi dalam menggapai tujuan dari perusahaan atau organisasi. Gaji juga dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan atau organisasi.

Lazuardi (2020) mengemukakan bahwa gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan/pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

Sedangkan menurut Syafrizal (2021) menyatakan gaji adalah balas jasa yang dibayar secara priodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti, yang dimaksud ialah gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat kesimpulan bahwa gaji merupakan suatu imbalan bagi karyawan yang secara teratur atas usaha yang dilakukan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi untuk memenuhi kebutuhan hidupnya atau meningkatkan aktivitas yang akan datang.

#### **b. Tujuan Gaji**

Tujuan pemberian gaji Rostandi (2021), antara lain yaitu:

1. Ikatan kerja sama Pemberian gaji menjadikan terjalinnya ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawannya. Karyawan harus melaksanakan tugas-tugas yang diberikan dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan juga wajib memberikan gaji yang sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.
2. Kepuasan kerja Karyawan akan bisa mencukupi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan juga egoistiknya sehingga mendapatkan kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan efektif Jika program gaji ditentukan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan juga akan lebih mudah.
4. Motivasi Apabila balas jasa yang diberikan cukup besar, maka manager akan mudah dalam memotivasi bawahannya.

### **c. Indikator Gaji**

Indikator gaji menurut (Citramandiri et al., 2020) adalah sebagai berikut :

1. Kelayakan, yaitu gaji yang layak dan sesuai yang selalu diharapkan para karyawan. Kinerja yang tinggi menjadikan karyawan berharap dengan gaji yang lebih, begitu juga dengan tingkat usia dan lamanya bekerja, akan menjadikan karyawan terus mengharapakan sebuah gaji yang layak serta sesuai dari perusahaan.
2. Motivasi kerja, yakni perasaan yang timbul ketika menerima gaji menjadikan karyawan lebih bersemangat untuk bekerja, karyawan akan terus semangat dan juga meningkatkan kinerja guna memperoleh gaji yang sesuai.
3. Mampu memenuhi kebutuhan, dengan gaji didapatkan oleh karyawan merupakan suatu kebutuhan dasar personal.

### **3. Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)**

#### **a. Pengertian Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)**

Lingkungan kerja menurut (Nurhandayani, 2022) adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Firtajullah (2023) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya (Irma & Yusuf, 2020).

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif (Saputra, A.A. 2022).

Menurut Manihuruk & Tirtayasa (2020) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

## **b. Aspek Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut (Estiana et al., 2023):

### **1. Pelayanan kerja**

Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya.

### **2. Kondisi Kerja**

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, runag gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

### **3. Hubungan karyawan**

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja, ketidak serasian

hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

### **c. Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Wahyuni (2023) Indikator lingkungan kerja memiliki indikator-indikator yang dijadikan sebagai tolak ukur adalah sebagai berikut :

#### 1. Cahaya

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan/pegawai, karna mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

#### 2. Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

#### 3. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

#### 4. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telpon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus,

sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

### **3. Kepuasan Kerja (Y)**

#### **a. Pengertian Kepuasan Kerja (Y)**

Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan, Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya (Suryawan & Salsabilla, 2022).

Menurut Jessie & Partono (2020) kepuasan kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima individu dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya. Sementara setiap individu secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan.

Kepuasan kerja adalah respon emosional terhadap suatu tugas/pekerjaan, berdasarkan kondisi fisik dan kondisi sosial di tempat seseorang bekerja (Basri

&Rauf, 2021) berpendapat bahwasanya kepuasan kerja adalah sikap umum dari setiap individu terhadap pekerjaannya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

#### **D. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja**

Menurut Kurniawan (2022) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

1. Pengharapan Faktor ini adalah kebutuhan dan keinginan dari pekerja/anggota organisasi untuk memperoleh sesuatu sebagai pengharapan pada saat belum bekerja terhadap pekerjaannya.
2. Penilaian atau evaluasi dilakukan seseorang untuk mengetahui kesesuaiannya dengan pekerjaan atau mengungkapkan kemampuan kerja sekarang dibandingkan dengan kemampuan yang harus dipenuhi oleh jabatan yang diinginkannya setingkat lebih tinggi dari jabatan sekarang. Dengan demikian seseorang akan merasa puas apabila dapat menyesuaikan diri dengan pekerjaannya sekarang atau karena semua kemampuan untuk memangku suatu jabatan yang setingkat lebih tinggi telah terpenuhi, sehingga merasa puas karena masuk dalam nominasi untuk dipromosikan.
3. Seseorang bekerja tidak sekedar untuk memenuhi kebutuhan biologis/fisik, tetapi juga untuk memenuhi kebutuhan sosial sesuai norma yang berlaku

di lingkungan sekitarnya. Misalnya seseorang akan merasa puas karena pekerjaan atau jabatannya dihormati, dianggap baik dan penting.

4. Setiap pekerja/anggota organisasi cenderung senang membandingkan tugas, pekerjaan atau jabatannya dengan orang lain atau antara sesamanya berdasarkan pendidikan dan pengalamannya. Pekerja tersebut akan merasa puas jika dinilai lebih baik dari anggota organisasi yang lainnya. Sebaliknya akan merasa tidak puas apabila dinilai rendah dari rekan kerja lainnya yang berada pada posisi yang sama.

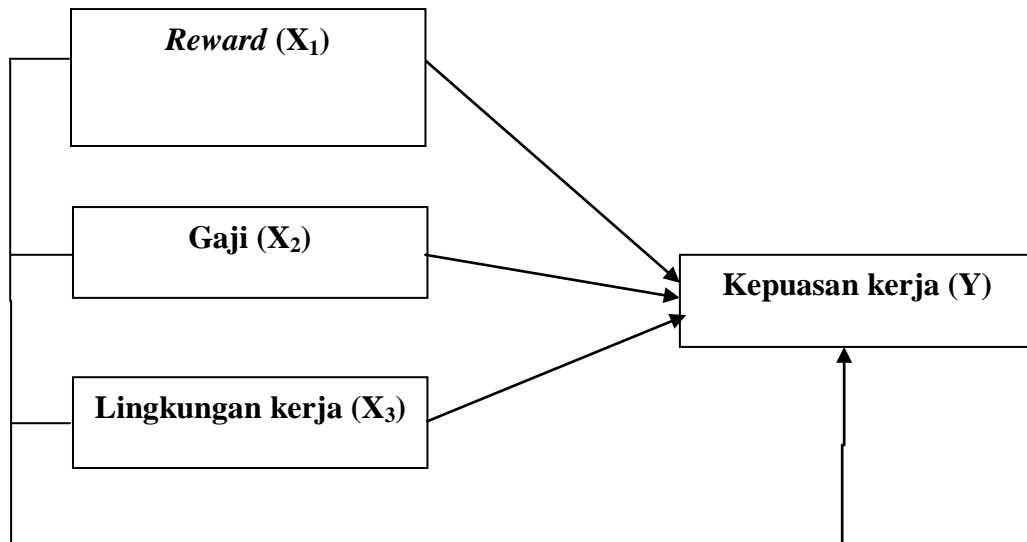
#### **E. Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Kurniawan (2022) adapun indikator-indikator kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Pekerjaan, isi pekerjaan yang dilaksanakan seseorang dapat menjadi faktor kepuasan dalam bekerja
2. Lingkungan kerja, lingkungan kerja akan meningkatkan kepuasan karyawan di dalam bekerja
3. Prestasi kerja, prestasi kerja akan memberikan kepuasan kerja bagi para karyawan
4. Rekan Kerja, Seseorang yang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaannya dapat membuat pekerjaan menjadi menyenangkan atau tidak menyenangkan

### C. Kerangka Konseptual

Adapun kerangka konseptual yang penulis gambarkan didalam penelitian ini seperti gambar di bawah ini :



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**

### D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Seperti yang kita ketahui bahwa hipotesis penelitian singkatnya adalah jawaban sementara dari rumusan masalah yang disajikan penulis. Untuk menemukan jawaban dari hipotesis ini, penulis akan melakukan uji dengan metode kuantitatif. Perlu diketahui bahwa hipotesis ini akan diterima jika hasil dari peneliti anter bukti benar dan akan ditolak jika hasil penelitian tidak terbukti dengan benar (Sugiyono, 2022).

Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka konseptual maka peneliti menetapkan hipotesis di dalam penelitian ini yaitu:

- H<sub>1</sub> : *Reward* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Supra Mitra Abadi Teluk Panji Kabupaten Labuhanbatu Selatan
- H<sub>2</sub> : Gaji berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Supra Mitra Abadi Teluk Panji Kabupaten Labuhanbatu Selatan
- H<sub>3</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Supra Mitra Abadi Teluk Panji Kabupaten Labuhanbatu Selatan
- H<sub>4</sub> : *Reward*, Gaji dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Supra Mitra Abadi Teluk Panji Kabupaten Labuhanbatu Selatan