

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Manajemen**

###### **a. Pengertian Manajemen**

Manajemen adalah sebuah proses yang penting dalam mengelola suatu organisasi atau perusahaan. Manajemen adalah seni dan ilmu dalam mengelola sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Menurut Hamidah *et al.*, (2023) manajemen adalah suatu upaya pemberian bimbingan dan pengarahan melalui perencanaan, koordinasi, pengintegrasian, pembagian tugas secara profesional dan proporsional, pengorganisasian, pengendalian, dan pemanfaatan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Sedangkan, menurut Juhji *et al.*, (2020) manajemen adalah suatu proses pengaturan dan pemanfaatan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi melalui kerja sama para personil untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien, sehingga dapat dimaknai bahwa manajemen merupakan perilaku anggota dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Gesi *et al.*, (2019) manajemen dapat juga didefinisikan sebagai upaya perencanaan, pengkoordinasian, pengorganisasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efisien dan efektif. Efektif dalam hal ini adalah untuk mencapai tujuan sesuai perencanaan dan efisiensi untuk

melaksanakan pekerjaan dengan benar dan terorganisir. Berdasarkan pemaparan yang telah dijelaskan para ahli mengenai manajemen, peneliti dapat menyimpulkan bahwa manajemen merupakan pemberian bimbingan, pengelolaan serta pengaturan mengenai sumber daya manusia agar menciptakan kerja sama yang baik antara SDM dan organisasi agar dapat mencapai tujuan organisasi.

#### **b. Fungsi Manajemen**

Gesi *et al.*, (2019) menjelaskan manajemen memiliki fungsi dasar yang dapat dikategorikan menjadi lima bagian, yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penempatan (*staffing*), pengarahan (*directing*) dan pengawasan (*controlling*).

##### 1) Perencanaan (*planning*)

Pentingnya manajemen dalam perusahaan, akan merencanakan dan mengevaluasi setiap tindakan yang telah dan belum ditindaklanjuti dalam perusahaan. Perencanaan penting untuk menentukan secara keseluruhan tujuan perusahaan dan upaya untuk memenuhi tujuan tersebut.

##### 2) Pengorganisasian (*organizing*)

Dengan pengorganisasian dapat membagi kegiatan besar menjadi beberapa kegiatan kecil atau serangkaian kegiatan. Tujuannya adalah untuk mempermudah manajer dalam melakukan pengawasan yang lebih efektif dan menentukan sumber daya yang dibutuhkan untuk setiap kegiatan yang telah dibagi menjadi lebih efisien.

### 3) Penempatan (*staffing*)

Penempatan (*staffing*) mirip dengan *organizing*, namun penggunaannya lebih luas. Bila *organizing* telah memperhatikan manajemen SDM, maka *staffing* lebih memperhatikan sumber daya secara umum.

### 4) Pengarahan (*directing*)

Fungsi manajemen dalam bisnis yang terakhir adalah sebagai suatu tindakan yang mengupayakan agar setiap bisnis atau kelompok mampu mencapai sasaran dan target sesuai prosedur manajerial yang sudah direncanakan.

### 5) Pengawasan (*controlling*)

Fungsi manajemen bisnis dalam hal ini adalah melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap kinerja sumber daya perusahaan. Manajer secara aktif akan melakukan pengawasan terhadap sumber daya yang telah diorganisasi sebelumnya dan memastikan apa yang dikerjakan sesuai dengan yang direncanakan.

## 2. Manajemen Sumber Daya Manusia

### a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan

mengelolanya. Berdasarkan penelitian Hidayat & Anwar (2022) manajemen sumber daya manusia memiliki arti penting bagi keberhasilan organisasi, dimana pengolahan sumber daya manusia tidak hanya menjadi tanggung jawab departemen sumber daya manusia tetapi juga seluruh manajer, ahli/professional sumber daya manusia dan karyawan dalam bentuk kemitraan. Sedangkan menurut Sutrisno (2016:6) manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki tugas yang penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia mengelola unsur manusia di dalam organisasi agar mendapatkan tenaga kerja yang puas dalam pekerjaannya.

#### **b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sutrisno (2016:9) fungsi manajemen sumber daya manusia, antara lain:

##### 1) Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan

organisasi secara efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan.

2) Pengorganisasian

Kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang integrasi dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi.

3) Pengarahan

Kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar tercipta kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi..

4) Pengendalian

Kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan atau penyempurnaan.

5) Pengembangan

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan sesuai kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

6) Kompensasi

Pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada

organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil yaitu sesuai dengan prestasi kerja dan layak yang diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

#### 7) Pengintegrasian

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Pada satu pihak, organisasi memperoleh keberhasilan atau keuntungan, sedangkan di lain pihak pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

#### 8) Pemeliharaan

Kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan dengan berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

#### 9) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

#### 10) Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun atau sebab lainnya.

### 3. Fleksibilitas Jam Kerja

#### a. Pengertian Fleksibilitas Jam Kerja

Torfiah *et al.*, (2024) fleksibilitas kerja merupakan kebijakan yang diberikan oleh perusahaan yang bersifat formal maupun informal yang berkaitan dengan jadwal, tempat, waktu bekerja serta kebijakan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan. Menurut Hooks & Higgs (dalam Wardani, 2024) adanya fleksibilitas jam kerja memungkinkan karyawan untuk menghindari bekerja dalam jangka waktu yang panjang, memberi mereka kebebasan waktu yang lebih besar, serta mendorong semangat kreativitas yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Kebebasan dalam menentukan durasi dan jam kerja juga dapat meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan, sehingga berpotensi mengurangi tingkat pergantian karyawan dan mempertahankan individu dengan kualitas kerja yang baik. Maifanda & Slamet (2019) dalam penelitiannya menerangkan bahwa fleksibilitas jam kerja mempunyai keuntungan dengan memberikan solusi dan kebebasan kepada

karyawan dalam memilih jam produktif untuk bekerja. Selain itu, karyawan dapat menjalankan peran mereka antara kehidupan keluarga dan lingkungan pekerjaannya. Menurut Mungkasa (2020) keleluasaan waktu kerja (*flexible working time*) atau waktu kerja leluasa (*flexi time*) adalah sistem pengaturan kerja yang memberi lebih banyak kebebasan kepada karyawan dalam mengatur jam kerja sendiri. *Flexi time* memegang prinsip bahwa jam berapapun karyawan masuk, asalkan pekerjaan selesai dan waktu yang digunakan memenuhi jumlah jam yang sudah disepakati dalam perjanjian kerja. Berdasarkan penjelasan yang telah dijelaskan di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa fleksibilitas jam kerja dapat menyeimbangkan antara kehidupan keluarga dan lingkungan pekerjaan. Dengan adanya fleksibilitas jam kerja, karyawan dapat memilih jam-jam kerja mereka sendiri sesuai dengan keinginannya.

#### **b. Jenis Fleksibilitas Jam Kerja**

Mungkasa (2020) ada beberapa jenis *flexi time* yang sering digunakan:

##### 1) *Fixed working hours*

Sistem kerja yang memungkinkan pegawai dapat bebas memilih sesi kerjanya setiap hari sesuai ketetapan perusahaan sepanjang memenuhi jumlah minimal 40 jam seminggu.

### 2) *Flexible working hours*

Sistem kerja yang memungkinkan pegawai bekerja leluasa sepanjang memenuhi jumlah waktu minimal adalah 40 jam per minggu. Jumlah jam kerja tidak harus sama setiap harinya.

### 3) *Variable working hours*

Sistem kerja yang mengharuskan pegawai hadir pada jam tertentu di kantor dan pegawai dapat menetapkan sendiri waktu selebihnya.

## c. **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Fleksibilitas Jam Kerja**

Pada penelitian Possenriede & Plantenga (Bissilisin *et al.*, 2023) *flexible work arrangements* memiliki 3 jenis kategori, yaitu:

- 1) Fleksibilitas dalam membuat (*scheduling*),
- 2) Fleksibilitas dalam posisi (*telehomeworking*)
- 3) Fleksibilitas dalam waktu (*part-time*).

## d. **Indikator Fleksibilitas Jam Kerja**

Carlson (dalam Torfiah *et al.*, 2024) memaparkan bahwa *schedule flexibility* merupakan pengaturan kerja secara fleksibel yang dimana pemilihan waktu dan tempat kerja, baik itu formal dan informal, yang memfasilitasi pekerja dalam kebijakan berapa lama (*time flexibility*), kapan (*timing flexibility*) dan di mana (*place flexibility*) pekerja bekerja.

1) Berapa lama (*time flexibility*)

Fleksibilitas pekerja yang dimaksud ialah dalam memodifikasi durasi kerja, pekerja bebas untuk menentukan berapa lama durasi untuk mereka sendiri.

2) Kapan (*timing flexibility*)

Fleksibilitas pekerja yang dimaksud ialah dalam memilih jadwal kerjanya, di sini pekerja bisa mengatur kapan mereka akan bekerja sesuai dengan apa yang sudah mereka jadwalkan.

3) Dimana (*place flexibility*)

Fleksibilitas pekerja yang dimaksud adalah dalam memilih tempat kerjanya. Di sini pekerja bisa mengatur dimana tempat atau lokasi untuk mereka bekerja.

Penelitian Siskayanti & Sanica (2022) tiga indikator fleksibilitas jam kerja:

1) *Time flexibility*,

2) *Timing flexibility*

3) *Place flexibility*

#### **4. Kompensasi**

##### **a. Pengertian Kompensasi**

Kompensasi dapat didefinisikan sebagai segala bentuk imbalan, baik finansial maupun non-finansial, yang diterima oleh karyawan atau pekerja sebagai imbalan atas kontribusi mereka

terhadap organisasi atau perusahaan. Kompensasi juga berperan penting dalam membangun loyalitas, kepuasan kerja, dan keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu, penetapan sistem kompensasi yang sesuai menjadi salah satu tugas penting dalam manajemen sumber daya manusia. Menurut Azhar *et al.*, (2020) balas jasa bagi setiap orang yang bekerja telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui kompensasi yang diterimanya. Besarnya kompensasi ini mencerminkan status, pengalaman dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan dan keluarganya, semakin besar balas jasa yang diterima karyawan berarti semakin tinggi jabatan yang diembannya.

Sutrisno (2016) menjelaskan bahwa kompensasi ialah seluruh bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan layak dan adil baik itu berupa uang ataupun bukan uang untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Handoko *et al.*, (2021) kompensasi merupakan kebijaksanaan dalam suatu organisasi yang penting dan strategis karena hal ini langsung berhubungan dengan peningkatan kepuasan kerja dan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Sutrisno (2016) menjelaskan di dalam dunia kerja, perusahaan berperan sebagai pihak yang membeli jasa dengan menawarkan pekerjaan, sementara karyawan adalah pihak yang menjual jasanya. Sebagai timbal balik atas kontribusi tenaga dan

keahlian yang diberikan karyawan, perusahaan memberikan kompensasi atau imbalan yang sesuai. Setelah mengetahui definisi yang telah dijelaskan di atas, maka dapat disimpulkan jika kompensasi merupakan sebuah imbalan yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk finansial maupun non finansial karena telah berkontribusi terhadap perusahaan. Kompensasi harus ditentukan dan diketahui sebelumnya oleh karyawan. Dengan diberikannya kompensasi yang sesuai maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

#### **b. Jenis Kompensasi**

Jenis-jenis kompensasi menurut Kasmir (2018:240), yaitu:

##### 1) Kompensasi keuangan

Kompensasi keuangan merupakan kompensasi yang diberikan dalam bentuk uang baik secara periodik (mingguan, bulanan, atau tahunan). Kompensasi keuangan dapat berupa:

- a) Gaji
- b) Upah
- c) Bonus
- d) Komisi
- e) Insentif

##### 2) Kompensasi bukan keuangan

Kompensasi bukan keuangan merupakan kompensasi yang diberikan dalam bentuk tunjangan-tunjangan guna

meningkatkan kesejahteraan karyawan baik fisik maupun batin.

Jenis kompensasi ini, meliputi:

- a) Tunjangan kesehatan
- b) Tunjangan anak/istri
- c) Tunjangan perumahan
- d) Tunjangan kendaraan
- e) Tunjangan komunikasi
- f) Tunjangan kelangkaan
- g) Tunjangan kemahalan
- h) Tunjangan pendidikan
- i) Tunjangan liburan
- j) Tunjangan hari tua
- k) Tunjangan hari raya
- l) Serta fasilitas kesejahteraan lainnya.

**c. Sistem Kompensasi**

Sinambela (2019:228) menyatakan bahwa pengembangan sistem kompensasi organisasi perlu dilakukan dengan berbagai strategi yang saling mendukung. Strategi tersebut antara lain:

1) Analisis pekerjaan

Perlu disusun deskripsi jabatan, uraian pekerjaan dan standar pekerjaan, yang terdapat dalam suatu organisasi.

2) Penilaian pekerjaan yang dikaitkan dengan keadilan internal.

Dalam melakukan penilaian pekerjaan diusahakan tersusunya urutan peringkat pekerjaan, penentuan “nilai” untuk setiap pekerjaan, susunan perbandingan dengan pekerjaan lain dengan organisasi dan pemberian poin untuk setiap pekerjaan.

3) Survei berbagai sistem kompensasi.

Dengan melakukan survei berbagai sistem kompensasi yang berlaku guna memperoleh bahan yang berkaitan dengan keadilan eksternal. Organisasi yang di survei dapat berupa instansi pemerintah yang secara fungsional berwenang mengurus ketenagakerjaan, kamar dagang dan industri, organisasi profesi, terutama yang mengkhususkan diri dalam manajemen.

**d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi**

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi. Sedarmayanti (2017:173) menjelaskan kompensasi antara lain:

- 1) Penawaran dan permintaan pegawai
- 2) Kemampuan dan ketersediaan perusahaan
- 3) Serikat buruh atau organisasi pegawai
- 4) Produktivitas kerja pegawai
- 5) Pemerintah dengan kebijakan
- 6) Biaya hidup

- 7) Posisi jabatan pegawai
- 8) Pendidikan dan pengalaman pegawai
- 9) Kondisi perekonomian nasional
- 10) Jenis dan sifat pekerjaan

**e. Indikator Kompensasi**

Zunaidah *et al.*, (2020) mengemukakan indikator kompensasi, yaitu:

1) Gaji

Uang yang setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.

2) Bonus/insentif

Imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

3) Tunjangan

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.

4) Fasilitas

Sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

Menurut Afandi dalam Gee *et al.*, (2021) mengemukakan bahwa indikator-indikator kompensasi di antaranya:

1) Upah dan Gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-

pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2) Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3) Tunjangan

Ada beberapa contoh mengenai tunjangan yaitu asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung organisasi, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4) Fasilitas

Ada beberapa contoh fasilitas yaitu kenikmatan/fasilitas seperti mobil organisasi, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat organisasi yang diperoleh pegawai. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

## **5. Dukungan Rekan Kerja**

### **a. Pengertian Dukungan Rekan Kerja**

Dukungan rekan kerja adalah aspek penting dalam lingkungan profesional yang sehat dan produktif. Ini mengacu pada bantuan, dorongan, dan kerja sama yang diberikan oleh sesama karyawan dalam suatu organisasi. Dukungan ini dapat berupa berbagi pengetahuan, memberikan umpan balik konstruktif, atau bahkan dukungan emosional saat menghadapi tantangan pekerjaan.

Menurut Wibowo & Tholok (2019) bahwa dukungan rekan kerja adalah seseorang atau sekelompok orang yang memelihara hubungan timbal balik dalam mendukung pekerjaan yang sedang dilakukan. Menurut Mongdong *et.al.*, (dalam Purnama & Thahir, 2023) dukungan rekan kerja seperti aspek dukungan informasi yang selanjutnya dapat membantu rekan kerja dengan memberikan saran, bimbingan, atau masukan untuk memecahkan masalah di tempat kerja. Sedangkan menurut Harras (2024) ketika karyawan merasa didukung oleh rekan-rekannya, mereka cenderung lebih termotivasi dan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Setelah mengetahui definisi yang dijelaskan di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa dukungan rekan kerja sangat berperan penting bagi karyawan. Terciptanya dukungan rekan kerja, dapat membuat karyawan dapat mendukung satu sama lain. Adanya dukungan rekan kerja, karyawan dapat merasa lebih puas dengan pekerjaannya.

#### **b. Aspek-aspek yang Mempengaruhi Dukungan Rekan Kerja**

Aspek-aspek yang mempengaruhi dukungan rekan kerja diambil dari aspek-aspek dukungan sosial menurut Artiawati (dalam Andhini *et al.*, 2021) Aspek-aspek tersebut antara lain:

- 1) Dukungan emosional
  - (a) Empati
  - (b) Cinta

(c) Kepercayaan

(d) Kebutuhan akan didengarkan

2) Dukungan instrumental

Dukungan instrumental merupakan bantuan pekerjaan atau memberikan waktu luang dengan mengambil alih tanggung jawab.

**c. Indikator Dukungan Rekan Kerja**

Dukungan rekan kerja menurut Sarafino *et al.*, (dalam Hamdani, 2022) dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

1) Dukungan emosional

Dukungan emosional adalah pemberian semangat, perhatian, dan empati yang membuat seseorang merasa dihargai dan dicintai.

2) Dukungan instrumental

Dukungan instrumental berupa bantuan langsung seperti membantu menyelesaikan tugas untuk memecahkan masalah praktis.

3) Dukungan informasi

Dukungan informasi mencakup pemberian saran, pengetahuan, atau keahlian yang dapat membantu seseorang menyelesaikan masalah dan mengevaluasi diri.

#### 4) Dukungan persahabatan

Dukungan persahabatan adalah kesediaan untuk menghabiskan waktu bersama dan berbagi aktivitas, sehingga menciptakan rasa memiliki dalam suatu kelompok.

Rekan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut Sudriamunawar (Simahatie & Iba, 2021):

- 1) Kompetisi yang sehat merupakan persaingan di antara sesama rekan kerja untuk mencapai jabatan yang tertinggi.
- 2) Karyawan saling menghormati merupakan sikap dan tindakan karyawan dalam menghargai sesama rekan kerja.
- 3) Karyawan saling bekerja sama dalam menyelesaikan masalah merupakan tindakan-tindakan karyawan untuk menyelesaikan masalah yang dirasa cukup rumit, baik yang terjadi pada seorang karyawan maupun seluruh karyawan

## **6. Kepuasan Kerja**

### **a. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan aspek penting dalam kehidupan profesional seseorang. Ini mencerminkan sejauh mana seorang karyawan merasa puas dan senang dengan pekerjaannya. Nabawi (2019) kepuasan kerja bukanlah seberapa keras atau seberapa baik seseorang bekerja, melainkan seberapa jauh seseorang menyukai pekerjaan tertentu. Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji,

kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja, dan lain-lain. Penelitian Saputra (2022) menjelaskan kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap yang positif untuk pekerja mencakup perasaan serta tingkah laku dalam tanggung jawab pekerjaannya pastinya melalui penilaian pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam pencapaian nilai –nilai penting yang ada di pekerjaan. Sedangkan menurut Azhar *et al.*, (2020) karyawan yang memperoleh kepuasan dari perusahaannya akan memiliki rasa keterikatan atau komitmen lebih besar terhadap perusahaan dibanding karyawan yang tidak puas. Suwatno & Priansa (2018:263) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaannya. Setelah mengetahui definisi yang dijelaskan di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya terkait dengan gaji atau posisi, tetapi juga melibatkan berbagai faktor seperti lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung menghasilkan karyawan yang lebih produktif, kreatif, dan loyal terhadap perusahaan. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan penurunan kinerja, absensi yang tinggi, dan bahkan pergantian karyawan.

## **b. Faktor-faktor Kepuasan Kerja**

Menurut Mangkunegara (dalam Syafrina, 2018) Terdapat dua faktor kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri karyawan dan faktor pekerjaannya.

### 1) Faktor Karyawan.

Kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja. Setiap pekerja yang berkembang dalam lingkungan yang memberikan tantangan konstan, perlu adanya sesuatu yang membuat karyawan terus menerus berpikir dan menggunakan kekuatan pikiran, keterampilan, pendidikan dan keahliannya untuk mencapai solusi. Sebuah pekerjaan yang tidak monoton dan memberikan lingkungan yang menantang, memungkinkan karyawan untuk membuktikan dirinya mengarah pada kepuasan kerja yang lebih besar.

### 2) Faktor Pekerjaan.

Jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan

kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan.

**c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Sutrisno (2016) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:

1) Faktor psikologis

Aspek psikologis yang mencakup kondisi mental dan kemampuan pribadi karyawan, termasuk motivasi kerja, kemampuan adaptasi, talenta individual, serta keahlian yang dimiliki.

2) Faktor sosial

Dimensi sosial yang menekankan pada kualitas hubungan antarmanusia di tempat kerja, baik komunikasi sesama rekan kerja maupun relasi antara bawahan dengan pimpinan.

3) Faktor fisik

Kondisi fisik yang berkaitan dengan lingkungan dan beban kerja. Hal ini meliputi karakteristik pekerjaan, pengaturan jam kerja, kondisi tempat kerja termasuk suhu dan tata ruang, yang semuanya berkontribusi pada kenyamanan karyawan dalam bekerja.

#### 4) Faktor finansial

Aspek finansial yang berfokus pada kesejahteraan material karyawan. Ini mencakup struktur penggajian, berbagai tunjangan yang diberikan, fasilitas penunjang, serta kesempatan pengembangan karir melalui promosi jabatan. Semua elemen ini berperan penting dalam menjamin kesejahteraan dan loyalitas karyawan.

#### **d. Indikator Kepuasan Kerja**

Indikator untuk mengukur kepuasan kerja menurut Sudaryo, *et al.*, (2018) adalah sebagai berikut:

##### 1) Kemangkiran

Pegawai yang tinggi tingkat kepuasannya akan rendah tingkat kemangkirannya. Sebaliknya pegawai yang rendah tingkat kepuasannya akan cenderung tinggi tingkat kemangkirannya.

##### 2) Keinginan pindah

Salah satu faktor penyebab timbulnya keinginan pindah kerja adalah ketidakpuasan di tempat kerja sekarang. Sebab-sebab ketidakpuasan itu dapat beranekaragam seperti penghasilan rendah atau dirasakan kurang memadai, kondisi kerja yang kurang memuaskan, dukungan yang tidak serasi, baik dengan atasan maupun dengan rekan sekerja, pekerjaan yang tidak sesuai, dan berbagai faktor lainnya.

### 3) Kinerja karyawan

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya.

### 4) Rekan kerja

Rekan kerja yang bersahabat, kerja sama rekan sekerja atau kelompok kerja adalah sumber kepuasan kerja bagi pekerja secara individual. Sementara itu kelompok kerja dapat memberikan dukungan, nasihat atau saran kepada sesama rekan kerja. Rekan kerja yaitu teman-teman kepada siapa seorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

### 5) Kenyamanan kerja karyawan

Pada umumnya karyawan cenderung lebih senang dengan adanya kondisi lingkungan kantor tempat kerja yang baik dan nyaman, sehingga efisiensi kerja suatu organisasi dapat tercapai dengan baik.

Sedarmayanti (2017:168) mengemukakan indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan aktual, dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan.

- 2) Supervisi
- 3) Organisasi dan manajemen
- 4) Kesempatan maju
- 5) Gaji dan keuntungan finansial lain seperti insentif
- 6) Rekan kerja
- 7) Kondisi pekerjaan

Hasibuan (dalam Syafrina, 2018) menjelaskan indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Menyenangi pekerjaannya.

Orang yang menyadari betul arah kemana ia menjurus, mengapa ia menempuh jalan itu dan bagaimana caranya ia harus menuju sasarannya. Ia menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.

- 2) Mencintai pekerjaannya.

Memberikan sesuatu yang terbaik, mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati yang dimiliki dengan segala daya upaya untuk satu tujuan hasil yang terbaik bagi pekerjaannya.

- 3) Moral Kerja.

Kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan.

## 4) Kedisiplinan.

Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan atau ketertiban.

## 5) Prestasi kerja.

Hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

## B. Penelitian Terdahulu

Adapun hasil penelitian terdahulu yang diberikan dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan**

No	Nama peneliti/ tahun/ judul	Tujuan Penelitian	Variabel penelitian	Teknik analisis data	Hasil penelitian
1.	Radiatul Fadila, Fitri Rezeki, 2023  Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Kompensasi dan Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja <i>Driver</i> Grabbike Cikarang Utara	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh masing-masing variabel fleksibilitas kerja, kompensasi dan iklim kerja terhadap kepuasan kerja	X1: Fleksibilitas kerja X2: Kompensasi X3: Iklim kerja Y: Kepuasan kerja	Metode kuesioner	Hasil penelitian uji f menunjukkan bahwa hasil fleksibilitas kerja, kompensasi dan iklim kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja <i>driver</i> GrabBike di Cikarang

	Kabupaten Bekasi  Jurnal Administrasi dan Manajemen Vol 13, No. 2:118-124				Utara Kabupaten Bekasi
2.	<p>Septerina, Rusda Irawati, 2018 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Di PT Etowa Packaging Indonesia</p> <p><i>Journal of Applied Business Administration</i> Vol 2, No 1, Maret 2018, hlm. 13-19</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian produksi di PT. Etowa Packaging Indonesia, dan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi di PT. Etowa Packaging Indonesia</p>	<p>X: Kompensasi Y: Kepuasan Kerja</p>	<p>observasi dan penyebaran kuesioner</p>	<p>Hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial setelah diuji secara parsial maupun bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di bagian produksi pada PT. Etowa Packaging Indonesia.</p>

3.	<p>Indra Prawira, 2020, Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai</p> <p>Jurnal Ilmiah Magister Manajemen (Maneggio) Vol 3, No. 1, Maret 2020, 28-40</p>	<p>Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa dan mengetahui pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, baik secara parsial maupun secara simultan.</p>	<p>X1: Kompensasi, X2: Kepemimpinan X3: Fasilitas kerja Y: Kepuasan kerja pegawai</p>	<p>Data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang diperoleh dari penelitian di lapangan dan data sekunder yang didapat dari buku, jurnal dan literatur lainnya</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, kepemimpinan dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, baik secara parsial maupun simultan.</p>
4.	<p>Nova Nurafifah, Veta Lidya Delimah Pasaribu, 2023, Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Spesialisasi Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan pada PT Army Unit Pengamanan Gedung Capital Place di Jakarta Selatan.</p> <p>Jurnal Disrupsi</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fleksibilitas kerja dan spesialisasi kerja pada PT ARMY unit pengamanan Capital Place di Jakarta Selatan baik secara parsial maupun secara simultan</p>	<p>X1: Fleksibilitas kerja X2: Spesialisasi kerja Y: Kepuasan karyawan</p>	<p>Teknik pengambilan sampel menggunakan solvin dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 58 responden</p>	<p>Hasil penelitian menunjukan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan, spesialisasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.</p>

	Bisnis, Vol.6, No.3, Mei 2023 (333-343).				
5.	Surmi Damila, Evi Susanti Tasri, 2022, Pengaruh Kebutuhan Motivasi Ekstrinsik, Dukungan Rekan Kerja Dan Religiusitas Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman  Ensiklopedia Of Journal Vol. 5 No.1 Edisi 1 Oktober 2022	Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh motivasi ekstrinsik, dukungan rekan kerja dan religuitas terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman	X1: Motivasi intrinsik X2: Dukungan rekan Kerja X3: Religiusitas Y: Kepuasan kerja	Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner berupa pertanyaan yang diberikan kepada pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman yang berjumlah 62 orang.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik, dukungan rekan kerja dan religuitas memberikan pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman.
6.	Pahrizal Sofyan, Farida Elmi, 2024, Pengaruh fleksibilitas kerja dan work life balance dengan	Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan kepuasan kerja pada karyawan akuntansi dan konsultan pajak di DKI	X1: Fleksibilitas kerja X2: Work life balance X3: Pelatihan kerja	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode inferensial.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan pelatihan

	<p>pelatihan kerja sebagai variabel moderasi terhadap kepuasan kerja konsultan di DKI Jakarta</p> <p>Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Perencanaan Kebijakan, Volume 2, Number 1, 2024, Page: 1-21</p>	<p>Jakarta yang bekerja jarak jauh. Penelitian difokuskan pada tiga faktor utama yang mendukung kerja jarak jauh yaitu fleksibilitas kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan pelatihan kerja.</p>	<p>Y: Kepuasan kerja</p>		<p>kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan pelatihan kerja memoderasi dan memperkuat pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja dan pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja</p>
7.	<p>Rio Semadi Tarigan, 2024, Pengaruh Pengembangan Karir, Skill Individu, Keterikatan Kerja, dan Dukungan Rekan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Repal Internasional Indonesia)</p>	<p>Tujuan penelitian untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen,</p>	<p>X1: Pengembangan karir X2: Skill individu X3: Keterikatan kerja X4: Dukungan rekan kerja Y: Kepuasan kerja karyawan</p>	<p>Observasi dan data dengan kuesioner dibantu alat uji SPSS</p>	<p>Seluruh variabel dependen berpengaruh secara simultan terhadap variabel independen, secara parsial pengembangan karir, dukungan rekan kerja berpengaruh signifikan, sedangkan variabel skill individu dan keterikatan</p>

	Jurnal Transparan Vol. 16 No. 1 (2024) 1-15				kerja berpengaruh tidak signifikan
8.	Wachid Hasyim, 2020, Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia  EKOMABIS : Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis Volume 01 Issue 02 – Juli 2020	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.	X1: Beban Kerja X2: Kompensa si Y: Kepuasan Kerja	Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif menggunakan metode regresi linear berganda dengan cara observasi, penyebaran kuesioner, dan studi kepuustakaan .	Hasil dari penelitian ini adalah beban kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
9.	Muchtadin, Zelvy Emmelya Sundry, 2023, Pengaruh Motivasi Intrinsik, Dukungan Rekan Kerja, Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Bakti Timah	Penelitian ini ditujukan guna melihat dampak motivasi intrinsik, dukungan rekan kerja, work-life balance terhadap kepuasan kerja perawat RS Bakti Timah Pangkalpinang. g.	X1: Motivasi intrinsik X2: Dukungan rekan kerja X3: Work life balance Y: Kepuasan kerja	Penentuan sampel menggunakan accidental sampling yaitu siapa saja yang ditemui dan bersedia untuk mengisi kuesioner. Metode analisis yang dipakai	Penelitian ini menyimpulk an bahwa motivasi intrinsik dan work-life balance masing- masing berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Dukungan rekan kerja ditemukan

	Pangkalpinang  Jurnal Transformatif, Vol. XII(1), Mei 2023: hal 24-32			ialah PLS SEM.	tidak berdampak terhadap kepuasan kerja
10.	Citha Agathanisa, Arif Partono Prasetio, 2018, Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda  Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online) Vol . 2 No.4 Juli (2018) 308-319	Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan Indogrosir Samarinda.	X: Kompensasi Y: Kepuasan kerja	Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini ialah analisis deskriptif.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kebijakan pemberian kompensasi dan kondisi kepuasan kerja karyawan Indogrosir Samarinda memiliki hasil pengaruh positif.
11.	Ni Made Dwi Puspitawati, Ni Putu Cempaka Dharmadewi Atmaja, 2020, Pengaruh Kompensasi Terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap stress kerja dan kepuasan kerja karyawan Hotel Non Bintang di Kota Denpasar, Bali.	X: Kompensasi Y: Kepuasan kerja	Data diambil dengan kuesioner skala <i>likert</i> dan diolah menggunakan <i>path analysis</i> .	Hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stress kerja,

	Jurnal Bakti Saraswati Vol. 09 No. 02. September 2020.				stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
12.	Muhamad Sayuti, 2023, Pengaruh Kompensasi Finansial, Promosi Jabatan Dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Excel Mitra Telecomindo  <i>Management Studies and Entrepreneurship Journal</i> Vol 4(1) 2023 : 494-504	Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi finansial, promosi jabatan dan rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.	X1:Kompe nsasi finansial, X2: Promosi jabatan, X3: Rekan kerja Y: Kepuasan kerja	n. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus dengan menggunakan data primer yang dikumpulkan langsung dari responden dengan menggunakan kuesioner.	Variabel kompensasi finansial, promosi jabatan, variabel rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Excel Mitra Telecomindo Mataram.
13.	Mai Simahatie, Zainuddin Iba, 2021, Pengaruh Gaji, Promosi Jabatan, dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia	Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh gaji, promosi jabatan, rekan kerja, terhadap kepuasan kerja karyawan Pegawai BRI Cabang Bireuen serta melihat	X1: Gaji X2: Promosi jabatan, X3: Rekan kerja Y:Kepuasan kerja	Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan	Hasil Penelitian menunjukkan dari tiga variabel independen yaitu gaji, promosi jabatan dan rekan kerja, diperoleh hasil bahwa gaji dan rekan kerja secara parsial berpengaruh

	(Persero) Tbk, Kantor Cabang Bireuen  Jurnal Magister Manajemen Vol. 2, No.3 :12-20	pengaruh gaji, promosi jabatan, rekan kerja terhadap kepuasan kerja BRI pegawai di Cabang Bireuen secara bersama-sama (serentak)		bantuan SPSS 17.	terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan Promosi Jabatan (X2) tidak berpengaruh. Secara simultan, gaji, promosi jabatan, rekan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan BRI Cabang Bireuen.
14.	Steven Valentino Halim, Irwadi, 2020, Pengaruh Supervisi, Tugas, Dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Paragon <i>Technologi and Inovation</i>  CERMIN: Jurnal Penelitian, Volume 6 Nomor 2, Desember 2022 : 325- 336	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah supervisi, tugas dan rekan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Paragon <i>Technology and Inovation.</i> adap kepuasan kerja karyawan pada PT.	X1: Supervisi, X2: Tugas, X3: Rekan kerja Y:Kepuasan kerja	Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif	hasil penelitian ada pengaruh signifikan Supervisi terhadap Kepuasan kerja produk pada PT. Paragon Technology and Inovation. Ada pengaruh signifikan tugas terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Paragon Technology

		Paragon Technology and Inovation serta untuk mengetahui apakah supervisi, tugas dan rekan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.			and Inovation. Ada pengaruh signifikan rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Paragon Technology and Inovation. Ada pengaruh signifikan pengaruh supervisi, tugas dan rekan kerja terhadap Kepuasan kerja produk pada PT. Paragon Technology and Inovation
15.	Teuku Zulfian, Saiful Amri, Zulfan Yusuf, 2023, Pengaruh Kondisi Kerja, Promosi Jabatan Dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Makmue	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kondisi kerja, promosi jabatan, dan rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Makmue Beusare Hatchery	X1: Kondisi Kerja, X2: Promosi Jabatan Kerja X3: Rekan Kerja Y: Kepuasan Kerja	Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan dengan menyebarkan lembar pertanyaan (kuesioner)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi kerja, promosi jabatan, dan rekan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Makmue Beusare

	Beusare Hatchery (MBS) Trienggadeng Pidie Jaya  Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi Vol. 2, No.4 Tahun 2023	(MBS) Trienggadeng Pidie Jaya.			Hatchery (MBS) Trienggadeng Pidie Jaya.
16.	Arifin Rois, Agus Marimin, Abdul Haris Romdhoni, 2023, Pengaruh Motivasi Kerja, Dukungan Rekan Kerja, dan Religiusitas Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Toko ABC Sukoharjo  Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam dan General, 2(01), 2023, 71-75	Tujuan dari penelitian ini adalah penulis ingin mengetahui pengaruh motivasi kerja, dukungan rekan kerja, dan religiusitas terhadap kepuasan kerja pada Karyawan Toko ABC Sukoharjo.	X1: Motivasi Kerja, X2: Dukungan Rekan Kerja, X3: Religiusitas Y: Kepuasan Kerja	Metode penelitian ini adalah a metode penelitian kuantitatif. Program ini menggunakan IBM Statistik SPSS 23.	Motivasi kerja, dukungan rekan kerja, dan religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Karyawan Toko ABC Sukoharjo.
17.	Tetty H. Sitorus, Harlyn L. Siagian, 2023, Beban Kerja dan Fleksibilitas Kerja	Penelitian bertujuan menguji pengaruh beban kerja dan fleksibilitas	X1: Beban kerja X2: Fleksibilitas kerja Y: Kepuasan kerja	Metode penelitian menggunakan kualitatif dengan pendekatan	Hasil penelitian menunjukkan Beban Kerja dan Motivasi berpengaruh

	<p>Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Pemediasi</p> <p><i>Journal of Management and Bussines (JOMB)</i> Volume 5, Nomor 2, Juli-Desember 2023</p>	<p>kerja terhadap kepuasan kerja, dengan motivasi sebagai pemediasi</p>	<p>Z: Motivasi</p>	<p><i>explanatory</i></p>	<p>positif terhadap Kepuasan Kerja namun Fleksibilitas Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Beban kerja dan Fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap motivasi. Bila dimediasi oleh motivasi maka beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja namun Fleksibilitas Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.</p>
18.	<p>Faras Cantika Nur Ahdianita, Retno Purwani Setyaningrum, 2024, Pengaruh Flexible Working Arrangement</p>	<p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Flexible working arrangement dan</p>	<p>X1: Flexible Working Arrangement, X2: Work Life Balance, Y: Job Satisfaction</p>	<p>Penelitian ini memakai metode kuantitatif dengan jumlah sampel adalah karyawan PT.</p>	<p>Flexible Working Arrangement berpengaruh secara signifikan terhadap Job Satisfaction, Flexible Working Arrangement</p>

	<p>, Work Life Balance, terhadap Job Satisfaction yang dimediasi oleh Work Engagement pada Karyawan Milenial di PT Heintech Dwikarya Swapraja</p> <p>Jurnal Global Ilmiah Vol. 1, No. 4, Januari 2024</p>	<p>Work life balance terhadap Job Satisfaction dengan Work engagement sebagai variabel mediasi</p>	<p>Z: Work Engagement</p>	<p>Heintech Dwikarya Swapraja dengan jumlah yaitu sebanyak 171 responden. Penelitian ini diolah dengan menggunakan software olah data SmartPLS dan pengumpulan data dilakukan melalui formulir Google</p>	<p>berpengaruh secara signifikan terhadap Work Engagement, Work - Life Balance sangat berpengaruh terhadap Job Satisfaction, Work Engagement sebagai variabel mediasi sangat berpengaruh signifikan terhadap Job Satisfaction, sementara itu beberapa variable yang tidak berpengaruh diantaranya Work Engagement tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Job Satisfaction, Work - Life Balance</p>
--	---	--	---------------------------	---	--

					tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Work Engagement, Work Engagement sebagai variabel mediasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Job Satisfaction
19.	Muthohar An Najib Zain, 2022, Pengaruh Motivasi Kerja, Dukungan Rekan Kerja, dan Religiusitas Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Koppontren Assalaam Sukoharjo  Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam dan General, 1(02), 2022, 248-251	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, dukungan rekan kerja, dan religiusitas terhadap kepuasan kerja pegawai Koppontren Assalaam Sukoharjo.	X1: Motivasi Kerja, X2: Dukungan Rekan Kerja, X3: Religiusitas Y: Kepuasan Kerja	Penelitian ini menggunakan an probabilitas sampling dan 30 responden yang merupakan pegawai Koppontren Assalaam Sukoharjo. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dan program menggunakan IBM Statistics SPSS 23	Motivasi kerja, dukungan rekan kerja, dan religiusitas berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Koppontren Assalaam Sukoharjo.

20	Dwi Novianto, Tri Yuniati, 2015, Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT Galang Kreasi Sempurna  Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Volume 4, Nomor 6, Juni 2015	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji pengaruh variable kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Galang Kreasi Sempurna Surabaya.	X1: Kompensasi X2: Lingkungan Kerja Y: Kepuasan Kerja	Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan , dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Galang Kreasi Sempurna Surabaya. Sementara kompensasi adalah variabel yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Galang Kreasi Sempurna Surabaya.
21	Abdurezak Mohammed, Abenet Legesse	Tujuannya Penelitian eksplorasi ini adalah untuk	Flexible working arrangement,	Sebuah data primer Metode pengumpulan	Analisis menunjukkan terdapat pengaruh

	<p>Bekele, 2021, Effects of Flexible Working Arrangement on Job Satisfaction</p> <p>International Journal of Tourism &amp; Hotel Business Management (IJTHBM), Vol. 3(2) 499-515, 2021</p>	<p>mengidentifikasi dampak FWA, yaitu jadwal waktu fleksibel, terkompresi minggu kerja dan telecommuting terhadap kepuasan kerja dari perspektif warga negara Ethiopia karyawan Komisi Ekonomi PBB untuk Afrika (ECA) di Addis Ababa.</p>	<p>Flexitime schedule, Compressed workweek, Telecommuting, Job satisfaction,</p>	<p>dan dilaksanakan dengan menggunakan kuesioner terstruktur.</p>	<p>positif yang signifikan dari jadwal flexitime, dan minggu kerja terkompresi. Artinya, peningkatan penggunaan jadwal waktu fleksibel dan minggu kerja yang dikompresi meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan ECA di Addis Ababa. Meskipun demikian, penelitian ini menemukan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan telecommuting terhadap kepuasan kerja.</p>
22.	<p>Seema Wadhawan, Harsha Mahendru, 2018, Impact of Flexible Workingarrangements on Employee Satisfaction In It Sector</p>	<p>Tujuan untuk mempelajari dampak Pengaturan kerja fleksibel tentang kepuasan karyawan</p>	<p>Employee Satisfaction, Flexible Work Arrangement,</p>	<p>Penelitian deskriptif dirancang untuk memahami hubungan antara Pengaturan Kerja Fleksibel dan Kepuasan</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara Pengaturan Kerja Fleksibel dan Karyawan Kepuasan.</p>

	Anusandhan - The Research Repository of GIBS, Volume 1, Number 1, November 2018			Karyawan. Data dikumpulkan dari 100 responden yang bekerja di sektor TI di Delhi NCR menggunakan metode pengambilan sampel.	
23.	Vergina Sheren Bawoleh1 Sifrid S. Pangemanan 2 Maria V. J. Tielung, The Effect of Motivation and Compensation Toward Job Satisfaction in PT. SIG Asia Bitung  Jurnal EMBA Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal.472-481	Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dari motivasi dan kompensasi pada kepuasan kerja baik secara bersama, pengaruh dari motivasi pada kepuasan kerja secara parsial, dan pengaruh dari kompensasi pada kepuasan kerja secara parsial	X1: Motivation X2: Compensation Y: Job Satisfaction	Penelitian ini menggunakan metode asosiatif dan analisa melalui regresi berganda.	Hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dari Motivasi dan Kompensasi pada Kepuasan Kerja secara bersama maupun parsial. Manajemen perusahaan diharapkan dapat tetap memberikan perhatian pada motivasi dan kompensasi sehingga dapat mendorong para pegawai untuk

					meningkatkan kinerja.
24.	<p>Fuad Abdul Baqi, Rhian Indradewa, 2021, The Effect of Compensation on Job Satisfaction of Permanent Employees and Contract Employees</p> <p>American International Journal of Business Management (AIJBM), Volume 4, Issue 08 (August-2021), PP 144-151</p>	<p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan tetap dan karyawan kontrak PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk</p>		<p>Data dikumpulkan oleh menyebarkan kuesioner kepada 100 karyawan yang terdiri dari 50 karyawan tetap dan 50 karyawan kontrak.</p>	<p>penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan kompensasi antara pegawai kontrak dan pegawai tetap Alfamart, terdapat perbedaan kompensasi antara pegawai kontrak dan pegawai tetap Alfamart tidak ada perbedaan pekerjaan kepuasan antara karyawan kontrak dan karyawan tetap Alfamart, kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan pengaruh terhadap kepuasan Ditinjau dari status kerja karyawan Alfamart, kompensasi mempunyai</p>

					pengaruh yang signifikan kepuasan kerja ditinjau dari masa kerja karyawan Alfamart
25	<p>She-Cheng Lin, Jennifer Shu-Jen Lin, 2011, Impacts of coworkers' relationships on organizational commitment - and intervening effects of job satisfaction</p> <p>African Journal of Business Management Vol. 5(8), pp. 3396-3409, 18 April, 2011</p>	Sasaran penelitian ini adalah karyawan hotel internasional.	coworkers' relationships, commitment, job satisfaction	Penelitian ini dilakukan analisis empiris terhadap pengaruh hubungan rekan kerja, kepuasan kerja, dan organisasi komitmen melalui analisis regresi.	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memang demikian variabel intervening terhadap hubungan hubungan rekan kerja dengan organisasi komitmen, namun efek intervensinya hanya bersifat parsial. Penelitian ini juga menemukan hal itu, ketika dipengaruhi dengan pengaruh intervening kepuasan kerja, tidak ditemukan korelasi signifikan</p>

					antara keduanya faktor hubungan rekan kerja dan komitmen organisasi berbasis moral.
26	I Komang Oka Permadi, Nengah Landra, I Gusti Agung Eka Teja Kusuma, I Nengah Sudja, 2019, The Impact of Compensation and Work Environment Towards Job Satisfaction to Affect the Employee Performances  International Journal of Management and Commerce Innovations, Vol. 6, Issue 2, pp: (1248-1258), Month: October 2018 - March 2019	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengukur dampak kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.	X1: Compensation X2: Work environment Y1: Job satisfaction Y2: Employees performance	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan penelitian sebelumnya skala pengukuran. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan industri Sinarbali Binakarya di Denpasar Bali Indonesia total 82 orang.	Hasilnya menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif terhadap pekerjaan kepuasan dan kinerja karyawan. Kepuasan secara signifikan memediasi hubungan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Kontribusi penelitian ini adalah untuk memperkuat teori dan hasil penelitian sebelumnya

					serta keyakinan terhadap dunia praktik terkait dengan perilaku tersebut pengaruh variabel kompensasi.
27	Jamilu B. Salisu, Ezekiel Chinyio, Subashini Suresh, 2015, The impact of compensation on the job satisfaction of public sector construction workers of jigawa state of Nigeria	Tujuan dari penelitian adalah untuk menguji bagaimana kompensasi yang berbeda dapat mempengaruhi kepuasan kerja pekerja.	X1: Salary X2: Allowance X3: Pension X4: Gratuity Y: Job Satisfaction	Kuesioner dikembangkan, diuji coba dan diberikan untuk mengumpulkan data tentang pekerjaan pekerja kepuasan mengenai empat aspek yang dapat dikompensasi, yaitu: gaji, tunjangan, penghargaan masa kerja, dan pensiun	Temuan penelitian mengungkapkan bahwa kompensasi berdampak positif terhadap kepuasan kerja pekerja.
28	Roshan Thapa, 2020, The Effect of Financial and Non-Financial Compensation towards Employee Job Satisfaction	Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan	X1: Finansial compensation X2: Non-financial compensation Y: Job satisfaction	Metode Ordinary Least Square (OLS) digunakan untuk mengukur pengaruh finansial dan kompensasi	Temuan utama penelitian mengungkapkan bahwa kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan

	Kathford Journal of Engineering and Management , Vol. 2 Issue 1 August 2020, pp. 99-105	terhadap pendidikan, bekerja departemen.		non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan. Analisis dilakukan melalui SPSS 26.	kerja karyawan. Temuan itu juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja sangat bergantung pada pendidikan mereka saat ini, posisi pekerjaan dan, departemen kerja juga. Demikian pula dampak kompensasi finansial terhadap pekerjaan kepuasan lebih tinggi dibandingkan kompensasi non finansial pada kepuasan kerja karyawan. Kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan
29	Careen V. Katabalo, Kelvin M. Mwita, 2024,	Penelitian saat ini mengamati peran kompensasi	X1: Compensat ion	Penelitian ini menggunakan desain	Studi ini menemukan kompensasi memiliki

	The Role of Compensation on Job Satisfaction, Employee Performance and Organisational Performance  Science Mundi, Volume 4 (Issue 1) 2024, pp. 137-148.	terhadap kepuasan kerja, kinerja karyawan dan kinerja organisasi	Y1: Job satisfaction Y2: Employee performance Y3: Organisational performance	penelitian dekriptif.	dampak positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan kinerja organisasi.
30	Amda Ugiwisa, Zakhyadi Ariffin, 2024, The Effect Of Flexible Working Arrangement On Job Satisfaction With Work Life Balance As An Intervening Variable In Women Workers At PT. Mas Arya Indonesia  Asian Journal of Management Entrepreneurship and Social	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengaturan kerja fleksibel terhadap kepuasan kerja, pengaturan kerja fleksibel terhadap work-life balance, work-life balance terhadap kepuasan kerja, dan pengaruh pengaturan kerja fleksibel terhadap kepuasan kerja melalui work-life	X: Flexible working arrangement Y: Job satisfaction M: Work life balance	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik nonprobability sampling terhadap 420 populasi.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaturan kerja fleksibel berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, pengaturan kerja fleksibel berpengaruh positif terhadap work-life balance, work-life balance berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dan pengaturan kerja

	Science, Volume 04 Issue 03	balance pada pekerja perempuan PT. MAS Arya Indonesia			fleksibel berpengaruh positif pada kepuasan kerja melalui keseimbangan kehidupan kerja
31	Imam Abrori, Nuril Hidayati, 2020, Compensation, Work Discipline and Work Motivation Relationship to Employee Job Satisfaction  Jurnal Ilmu Manajemen Advantag, Volume 4 , Nomor 1 , June 2020.	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh variabel kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT PP Perkebunan Jember Widodareni		Penelitian ini adalah a penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, motivasi kerja mempunyai berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
32	Umi Hamidaton, Nor Azima Ahmad, Anita Ismail, Farah Laili Muda, 2023, Measuring The Impact of Co-Worker Support on Job Satisfaction	penelitian ini menguji hubungan antara dukungan rekan kerja dan perilaku karyawan perspektif Islam seperti yang ditunjukkan oleh penelitian	Co-Worker Support On Job Satisfaction And Organizational Citizenship Behaviour	Dalam penelitian ini bersifat cross-sectional metode digunakan. Data dari 300 responden yang bekerja sebagai pegawai	Hasil model persamaan struktural mengkonfirmasi hal tersebut dukungan berhubungan positif dengan kepuasan kerja dan perilaku kewarganega

	<p>and Organizational Citizenship Behaviour: an Islamic Perspective</p> <p><i>The 10th international islamic economic system conference,</i> e-ISSN: 2805-4741</p>	<p>sebelumnya, dukungan rekan kerja dapat memiliki a dampak signifikan terhadap perilaku karyawan di tempat kerja.</p>		<p>pemerintah di Semenanjung Malaysia dikumpulkan secara acak dan Model Persamaan Struktural Partial Least Squares (PLS-SEM) digunakan untuk menilai kualitas model pengukuran dan menguji hipotesis untuk model studi.</p>	<p>raan organisasi. Hasilnya adalah rekomendasi penting bagi organisasi untuk memahami sifat karyawan dan menjamin keberlangsungan perusahaan di tengah persaingan ekonomi global</p>
33	<p>Stephen F. Occhipinti, Nicholas M. Rollo, Eric J. Klimowicz, 2018, The Effects of Coworker Relationships, Involvement, and Supportiveness on Job Satisfaction and Performance</p> <p>The Cupola, scholarship at</p>	<p>menunjukkan bahwa hubungan, keterlibatan, dan dukungan mempunyai pengaruh terhadap pekerjaan kepuasan dan kinerja</p>	<p>Coworker Relationships, Involvement, and Supportiveness, Job Satisfaction, Performance</p>	<p>Desain korelasional digunakan untuk menganalisis data.</p>	<p>Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara hubungan positif dan keterlibatan dan kepuasan kerja dan kinerja kelompok dalam skenario kelompok. Ada yang signifikan</p>

	Gettysburg Collage.				hubungan antara dukungan kelompok dan kepuasan kerja, tetapi tidak dengan kinerja.
34	Dina Šiber, Ermin Cero, 2024, Impact Of Flexible Working Arrangements on Employee Satisfaction Within the IT Sector in Bosnia And Herzegovina  ECOFORUM, [Volume 13, Issue 1(33), 2024]	Penelitian ini menyelidiki dampak FWA, termasuk kerja jarak jauh, model hybrid, dan jam kerja fleksibel, terhadap karyawan kepuasan dalam sektor Teknologi Informasi (TI) Bosnia dan Herzegovina.	that remote work, hybrid work, and flexible working, job satisfaction	Menggunakan kuantitatif pendekatan, survei terhadap 122 profesional TI mengungkapkan korelasi positif yang substansial antara FWA dan kepuasan karyawan.	pekerjaan jarak jauh memengaruhi kepuasan secara positif terhadap keseimbangan kehidupan kerja, produktivitas, dan waktu pribadi. Terdapat dampak positif pengaturan kerja <i>hybrid</i> dan jam kerja fleksibel terhadap kepuasan karyawan. Korelasi positif menggarisbawahi hubungan simbiosis, menekankan bahwa ini bukan hanya tentang menawarkan fleksibilitas tetapi mengoptimalkan pengaturan ini untuk

					pengalaman kerja yang positif.
35	<p>Lamiaie Zerhouni, 2022, The Effect of Flexible Work Arrangements on Employees' Well-being, Job Satisfaction, and Work Performance in Morocco: A Case Study</p> <p>MAS Journal of Applied Sciences 7(2): 380–388, 2022</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk melihat dampak FWA terhadap kesejahteraan karyawan, pekerjaan kepuasan kinerja kerja di kalangan karyawan Pastel Agency Services, Maroko.</p>	<p>Flexible Work Arrangements on Employees' Well-being, Job Satisfaction, and Work Performance</p>	<p>Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik pengambilan sampel non-probabilitas.</p>	<p>Hasil penelitian menyebutkan bahwa terjadi ketidakkonsistenan. Memang benar hasil data kuantitatif yang dimiliki menunjukkan bahwa tidak ada yang signifikan perbedaan antara tingkat kesejahteraan, kepuasan kerja dan pekerjaan kinerja karyawan yang mempunyai akses terhadap FWA dan mereka yang tidak memiliki akses FWA. Namun, hasil dari data kualitatif menunjukkan hal sebaliknya dan sebenarnya ada perbedaan</p>

					antara dua kelompok pekerja. Karena, tidak ada kekonsistena n ini, tidak ada kesimpulan yang dapat dibuat mengenai efek FWA mengenai kesejahteraan , kepuasan kerja, dan prestasi kerja karyawan di layanan agensi Pastel.
36	Tiyan Widiyanto, Rianti Setyawasih, 2019, Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan  Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, Vol. 13, No. 2: 111-125	Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kota Bekasi.	X1: Kompensa si X2: Disiplin kerja Y: Kepuasan kerja karyawan	Analisis data menggunakan uji statistik dan model penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan program <i>Statistical Product and Service Solutions</i> (SPSS) 23.	Hasil uji penelitian statistik menunjukkan bahwa diperoleh kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kota Bekasi.

37	<p>Sri Lestari, Audilla Sekar Pangesti, 2022, Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada CV. Aneka Jaya)</p> <p>Jurnal Economina, Vol. 1, No. 2:188-202</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi Kasus Pada CV Aneka Jaya Bekasi).</p>	<p>X1: Kompensasi X2: Lingkungan kerja Y: Kepuasan kerja</p>	<p>Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, Sedangkan pada variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan</p>
38	<p>Dewi Andriany, 2019, Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional (<i>Licensee of Federal Express</i>) Medan</p>	<p>Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Repex Perdana Internasional (<i>Licensee of Federal Express</i>) Medan</p>	<p>X1: Kompensasi X2: Lingkungan kerja Y: Kepuasan kerja</p>	<p>Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan pertama bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kedua lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan ketiga</p>

					kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
39	Muhammad Elfi Azhar, Deissya Utami Nurdin, Yudi Siswadi, 2020, Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.  Jurnal Humaniora, Vol. 4, No.1:46-60	Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja, kompensasi terhadap kepuasan kerja dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Abadi Setiacargo - Medan.	X1: Disiplin kerja X2: Kompensasi Y: Kepuasan kerja	Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket	Secara parsial diketahui variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Abadi Setiacargo. Secara simultan diketahui disiplin kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Abadi Setiacargo-Medan.
40	Faras Cantika Nur Ahdianita, Retno	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui	X1: Flexible working	Penelitian ini diolah menggunakan software	Pengaturan kerja fleksibel berpengaruh

	<p>Purwani Setyaningrum, 2024, The Effect of Work Flexibility, Work-Life Balance, and Job Satisfaction of Millennial Employees</p> <p>Action Research Literate, Vol.8, No.2: 250-261</p>	<p>pengaruh Pengaturan kerja fleksibel dan Work life balance terhadap Kepuasan Kerja dengan Work engagement sebagai variabel mediasi.</p>	<p>arrangement X2: Work life balance Y: Job satisfaction Z: Work engagement</p>	<p>pengolah data SmartPLS dan pengumpulan data dilakukan melalui Google form</p>	<p>signifikan terhadap kepuasan kerja, pengaturan kerja fleksibel berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja, keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, keterikatan kerja sebagai variabel mediasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, adapun beberapa variabel yang tidak berpengaruh terhadap work engagement tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, work-life balance tidak berpengaruh signifikan</p>
--	--	---	---	--	--

					terhadap work engagement, work engagement sebagai variabel mediasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
41	Govender L., Migiro S.O., Kyule A.K., 2018, Flexible Work Arrangements , Job Satisfaction and Performance  Journal of Economics and Behavioral Studies, Vol.10, No.3: 268-277.	Tujuan utama adalah untuk membangun hubungan antara pengaturan kerja yang fleksibel, kinerja dan kepuasan kerja di departemen layanan bersama Durban Westville Eskom.	Flexible Work Arrangements, Job Satisfaction and Performance.	Data dianalisis melalui statistik deskriptif dan analisis korelasi.	Temuan menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja merasa puas dengan pengaturan kerja mereka saat ini, dan pengaturan kerja yang fleksibel dapat membuat mereka tetap bekerja di perusahaan tempat mereka bekerja saat ini. Selain itu, ditemukan bahwa kinerja dan pengaturan kerja fleksibel memiliki korelasi positif yang kuat. Studi

					tersebut menyimpulkan bahwa pengaturan kerja yang fleksibel meningkatkan retensi karyawan, dan kepuasan kerja yang menghasilkan produktivitas lebih tinggi.
42	Maha Aziz-Ur-Rehman, Dr. Danish Ahmed Siddiqui, 2020, Relationship between Flexible Working Arrangements and Job Satisfaction mediated by Work-Life Balance: Evidence from Public Sector Universities Employees of Pakistan.  SSRN Paper, Pages 1-38	Tujuan dari ini Penelitian ini untuk menyelidiki hipotesis nol bahwa tidak ada hubungan antara fleksibel pengaturan kerja, keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja pegawai universitas negeri di Karachi.	Flexible working arrangements, job satisfaction, work-life balance.	Penelitian ini bersifat kuantitatif dan dianalisis melalui analisis faktor konfirmatori (CFA) dan model persamaan struktural (SEM) dengan menggunakan SmartPLS	Penelitian ini mengungkapkan bahwa pengaturan kerja yang fleksibel adalah sebuah kekuatan prediktor untuk menurunkan konflik pekerjaan-keluarga dan meningkatkan kepuasan kerja. Analisis menunjukkan bahwa pegawai universitas negeri akan memiliki tingkat kepuasan yang lebih rendah jika mereka

					memiliki lebih banyak konflik dalam kehidupan kerja.
43	<p>Simpson Osiemo Onyango, Prof. Ronald Chepkilot, Dr. Stella Muhanji, 2019, Evaluating the Influence of Flexible Work Arrangement Strategy on Job Satisfaction.</p> <p>Editon Consortium Journal of Business and Management Studies, Vol. 1, Issue 01, page 28-39.</p>	<p>Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi pengaruh strategi pengaturan kerja fleksibel terhadap pekerjaan kepuasan di antara perusahaan negara di Kenya.</p>	<p>Flexible work arrangement, job satisfaction</p>	<p>Data bersifat semi terstruktur kuesioner digunakan dalam penelitian ini. Data yang terkumpul dianalisis secara deskriptif dan inferensial statistika dengan bantuan SPSS.</p>	<p>Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pengaturan kerja yang fleksibel dalam strategi signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja di kalangan perusahaan negara di Kenya.</p>
44	<p>D. Gašića, T. Jevtićb, N. Berbera, M. Aleksića, 2024, Job Satisfaction, Flexible Work Arrangements and Innovative Work Behavior in</p>	<p>Penelitian ini menyelidiki dampak langsung dari pengaturan kerja yang fleksibel terhadap kepuasan kerja dan perilaku kerja yang inovatif dan mengkaji peran mediasi</p>		<p>Pelitian dilakukan pada sampel 109 manajer berpendidikan tinggi di UKM swasta di Republik Serbia.</p>	<p>Temuan ini mengungkapkan efek langsung positif dari pengaturan kerja leksibel terhadap kepuasan kerja dan perilaku kerja inovatif dalam pekerjaan</p>

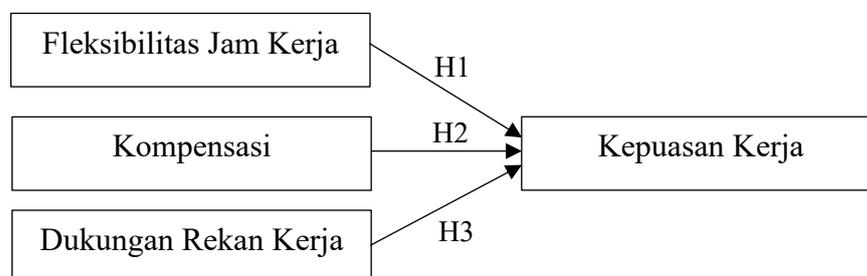
	<p>Serbian SMEs.</p> <p>International Journal of Industrial Engineering and Management , ISSN 2683-345X.</p>	<p>kepuasan kerja dalam hubungan ini.</p>			<p>kepuasan berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara pengaturan kerja yang fleksibel dan perilaku kerja yang inovatif.</p>
45	<p>Joanna Benjamin George, Nitin Vihari Poluru, 2024, Exploring the Impact of Flexible Work Arrangements on Turnover Intention: The Mediating Role of Job Satisfaction and the Moderating Effect of Perceived Supervisory Support.</p> <p>Journal of Accounting, Business and Management Vol. 31, Issue 2024 100-123</p>	<p>Penelitian ini berfokus pada dampak pengaturan kerja fleksibel, menyelidiki lebih lanjut bagaimana kepuasan kerja memediasi hubungan ini, dan sejauh mana dukungan pengawasan yang dirasakan memoderasinya.</p>	<p>Flexible work arrangements, turnover intention, job satisfaction, perceived supervisory support.</p>	<p>Penelitian ini menggunakan SPSS V.28 untuk analisis demografi, statistik deskriptif, analisis korelasi, dan pengukuran reliabilitas dan validitas konstruk penelitian.</p>	<p>Temuan yang diperoleh antara lain, FWA mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan dampak negatif terhadap keinginan berpindah. Pengaruh tidak langsung kepuasan kerja dan Perceived Supervisor Support ditemukan tidak signifikan.</p>

### C. Kerangka Konseptual

Kerangka berpikir atau kerangka pemikiran adalah dasar pemikiran dari penelitian yang disintesis dari fakta-fakta, observasi dan kajian kepustakaan. Oleh karena itu, kerangka berpikir memuat teori, dalil atau konsep-konsep yang akan dijadikan dasar dalam penelitian. Di dalam kerangka pemikiran variabel-variabel penelitian dijelaskan secara mendalam dan relevan dengan permasalahan yang diteliti, sehingga dapat dijadikan dasar untuk menjawab permasalahan penelitian Syahputri *et al.*, (2023). Nurafifah & Pasaribu (2023) terdapat pengaruh yang positif antara fleksibilitas kerja terhadap kepuasan karyawan PT Army Unit Pengamanan *Capital Place* di Jakarta Selatan. Menurut Azhar *et al.*, (2020) secara parsial diketahui bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Mitra Abadi Setiacargo. Hasil penelitian Tarigan (2024) mengemukakan bahwa dukungan rekan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun, dari penelitian Saputra (2022) kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Huda & Ekhsan (2023) mengemukakan bahwa fleksibilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja para *driver* gojek.

Sebuah kerangka penelitian dibuat agar dapat memudahkan pembaca memahami permasalahan utama yang diteliti. Penelitian ini memiliki ketiga variabel independen, yaitu fleksibel jam kerja (X1), kompensasi (X2), dan dukungan rekan kerja (X3) yang berpotensi mempengaruhi kepuasan kerja (Y).

Oleh karena itu, untuk menjelaskan masalah yang sedang diteliti, dibuatlah sebuah gambaran kerangka pemikiran secara skematis sebagai berikut:



Sumber: Modifikasi dari (Nurafifah & Pasaribu, 2023), (Azhar *et al.*, 2020), (Tarigan, 2024).

**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian**

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis menurut Sugiyono (2019:99) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam sebuah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan berdasarkan pada teori-teori yang relevan dan belum berdasarkan pengumpulan data. Berdasarkan pada penelitian terdahulu serta kerangka konseptual, maka hipotesis penelitian sebagai berikut:

##### **1. Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Fleksibilitas jam kerja adalah kebijakan yang memungkinkan karyawan untuk memiliki kendali lebih besar atas waktu kerja mereka, termasuk kapan mereka memulai dan mengakhiri hari kerja, serta di mana mereka bekerja. Dengan adanya kebebasan dalam menentukan kapan dan di mana bekerja maka fleksibilitas jam kerja sering kali menghasilkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Menurut Maifanda & Slamet (2019) fleksibilitas jam kerja mempunyai keuntungan berupa memberikan solusi kepada karyawan untuk menjalankan peran mereka dengan keseimbangan

antara lingkungan pekerjaan dan kehidupan keluarga. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Nurafifah & Pasaribu (2023) terdapat pengaruh yang positif antara fleksibilitas kerja terhadap kepuasan karyawan PT Army Unit Pengamanan *Capital Place* di Jakarta Selatan. Penelitian Sofyan & Elmi (2024) fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian Fadila & Rezeki (2023) fleksibilitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja *driver* GrabBike di Cikarang Utara Kabupaten Bekasi.

**H1: Fleksibilitas jam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.**

## **2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja**

Penelitian Widodo & Yandi (2022) menjelaskan kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Istilah ini amat sangat berhubungan dengan imbalan finansial (*financial reward*) yang diberikan kepada seseorang atas dasar hubungan pekerjaan. Menurut Su'adah *et al.*, (2022) kompensasi acapkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Penelitian Azhar et al., (2020) mengungkapkan bahwa secara parsial diketahui bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Mitra Abadi Setiacargo. Menurut Fadila & Rezeki (2023) kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja *driver* GrabBike di Cikarang Utara Kabupaten Bekasi. Septerina & Irawati (2018) kompensasi finansial dan kompensasi non finansial setelah diuji secara parsial maupun bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut Hasyim (2020) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

**H2: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.**

### **3. Pengaruh Dukungan Rekan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Terdapat juga beberapa faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, salah satunya yaitu dukungan sosial. Dengan ketersediaan dukungan sosial, khususnya dukungan emosional, membantu mengurangi ketegangan terkait pekerjaan seperti ketidakpuasan kerja dan ketidakpuasan beban kerja (Zain, 2022). Kurniawan & Naeni (2021) menjelaskan bahwa karyawan akan merasa puas ketika mereka menemukan kenikmatan dalam bekerja, kenikmatan tersebut tidak hanya dalam bentuk senang dengan pekerjaan yang dilakukan tetapi juga kenikmatan dalam bersosialisasi dengan sesama rekan kerjanya.

Penelitian Zain (2022) mengungkapkan bahwa dukungan rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Koppondren Assalaam Sukoharjo. Hal ini juga selaras dengan penelitian Kurniawan & Naeni (2021) temuan penelitian menyatakan dukungan rekan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan didukung oleh penelitian Tarigan (2024) mengemukakan bahwa dukungan rekan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, Damila & Tasri (2022) mengungkapkan bahwa dukungan rekan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

**H3: Dukungan rekan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.**