

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Penelitian Terdahulu**

Pada bagian ini akan dijelaskan hasil-hasil penelitian terdahulu yang bisa dijadikan acuan dalam penelitian ini. Penelitian terdahulu telah dipilih sesuai dengan permasalahan dalam penelitian ini sehingga diharapkan mampu menjelaskan maupun memberikan referensi dalam menyelesaikan penulisan penelitian ini. Berikut dijelaskan beberapa penelitian terdahulu yang telah dipilih.

Yang pertama, penelitian mengenai kepuasan kerja karyawan pernah dilakukan oleh Fitria, (2017). Yang berjudul “Pengaruh Reward, Insentif, Pembagian Tugas Dan Pengembangan Karier Pada Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta”. Dalam penelitian ini melihat di kabupaten Jawa Tengah terdapat rumah sakit yang memiliki kepuasan kerja perawat yang sangat rendah, hal tersebut dikarenakan kurangnya penghargaan yang diberikan kepada perawat yang bekerja disana, dan dalam penelitian ini yang melatar belakangi penulisan penelitian ini mengikuti saran yang diberikan pada penelitian sebelumnya untuk mengkaitkan kepuasan kerja dengan reward, insentif, pembagian tugas dan pengembangan karir. Metode penelitian ini menggunakan kuesioner yang diberikan kepada responden dengan *accidental sampling*. Artinya sumber data utama didapatkan melalui kuesioner yang disebar kepada perawat. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa semua hipotesis diterima, yang berarti reward, insentif, pembagian tugas dan pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat Di Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta.

Selanjutnya penelitian mengenai kepuasan kerja juga pernah dilakukan oleh Nursaadah (2017). Yang berjudul “Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Atas Kinerja Bendahara Pengeluaran Di Pemerintahan Kota Banjar”. Dalam penelitian ini melihat di pemerintahan kabupaten banjar masalah tunjangan yang diberikan belum sesuai dan tidak adanya sanksi yang diberikan kepada bendahara yang tidak melaporkan daftar transaksi harian (DTH) tepat waktu pada setiap bulannya. Metode penelitian ini menggunakan kuesioner, observasi dan *survey explanator*. Artinya sumber data utama didapatkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden dan mengamati secara langsung. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa reward dan *punishment* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja bendahara pengeluaran.

Yang terakhir penelitian mengenai kepuasan kerja juga pernah dilakukan oleh Hayati (2018). Tentang “Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat”. Dalam penelitian ini melihat dinas perumahan rakyat kawasan permukiman dan lingkungan hidup kabupaten ciamis masalah pada gaya kepemimpinan yang diberikan oleh pimpinan kurang baik tampak dari jarang nya pimpinan berada ditempat kerja sehingga sinergitas serta komunikasi antar karyawan dengan pimpinan kurang baik dan masalah selanjutnya yaitu lingkungan kerja fisik yang disebabkan oleh *air conditioner* (AC) yang mati di ruangan. metode penelitian ini menggunakan deskriptif analitik. Artinya data utama didapatkan melalui analisis deskriptif atau gambaran yang diperoleh dari responden atau subjek yang diteliti. Hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh

terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis.

Penelitian yang bersangkutan dengan kepuasan kerja karyawan telah banyak dilakukan terutama di Indonesia, penelitian-penelitian tersebut meneliti berbagai macam indikator untuk mengetahui pengukuran tingkat kepuasan kerja karyawan sehingga dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan serta acuan untuk penelitian selanjutnya. Penelitian yang mendahului penelitian ini memiliki keterkaitan dengan konsep penelitian yang akan dituliskan.

Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan penulis yaitu terletak pada rumusan masalah, objek penelitian, dan lembaga yang dituju, sedangkan persamaan dari kedua penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan metode kuantitatif. Berikut beberapa penelitian sebelumnya yang bersangkutan dengan masalah yang diteliti.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

NO	Item	Penelitian		Persamaan	Perbedaan
		Terdahulu	Sekarang		
1	Peneliti	-Jimmy Fitria -Hunik Sri Runing Sawitri (2017)	Ahmad Faris Q.H (2023)		
	Judul	Pengaruh <i>Reward</i> , Insentif, Pembagian Tugas Dan Pengembangan Karier Pada Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta	Pengaruh <i>Reward</i> , <i>Punishment</i> , Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. XYZ.	<i>Reward (X1)</i>	a. <i>Punishment (X2)</i> b. Lingkungan Kerja Fisik (X3)

	Variabel Bebas	a. <i>Reward</i> (X1) b. Insentif (X2) c. Pembagian tugas (X3) d. Pengembangan karier (X4)	a. <i>Reward</i> (X1) b. <i>Punishment</i> (X2) c. Lingkungan kerja fisik (X3)	<i>Reward</i> (X1)	a. <i>Punishment</i> (X2) b. Lingkungan kerja fisik (X3)
	Variabel Terikat	Kepuasan kerja karyawan (Y)	Kepuasan kerja karyawan (Y)	Kepuasan kerja karyawan (Y)	
	Teknik Analisis	Analisis regresi linier berganda	Analisis regresi linier berganda	Analisi regresi linier berganda	
	Hasil Penelitian	Berpengaruh positif dan signifikan			
2	Peneliti	Nursaadah (2017)	Ahmad Faris Q.H (2023)		
	Judul	Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Atas Kinerja Bendahara Pengeluaran Di Pemerintahan Kota Banjar.	Pengaruh <i>Reward</i> , <i>Punishment</i> , Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. XYZ.	a. <i>Reward</i> (X1) b. <i>Punishment</i> (X2)	Lingkungan kerja fisik (X3)
	Variabel Bebas	a. <i>Reward</i> (X1) b. <i>Punishment</i> (X2)	a. <i>Reward</i> (X1) b. <i>Punishment</i> (X2) c. Lingkungan kerja fisik (X3)	a. <i>Reward</i> (X1) b. <i>Punishment</i> (X2)	Lingkungan Kerja Fisik (X3)
	Variabel Terikat	Kepuasan kerja karyawan (Y)	Kepuasan kerja karyawan (Y)	Kepuasan Kerja (Y)	Kinerja (Z)
	Teknik Analisis	a. Statistik deskriptif b. Statistik Induktif	Analisis Regresi Linier Berganda		Analisis regresi linier berganda
	Hasil Penelitian	berpengaruh			

3	Peneliti	Rini Rahman Hayati (2018)	Ahmad Faris Q.H (2023)		
	Judul	Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat	Pengaruh <i>Reward</i> , <i>Punishment</i> , Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. XYZ.	a. Lingkungan kerja fisik (X3)	a. <i>Reward</i> (X1) b. <i>Punishment</i> (X2)
	Variabel Bebas	a. Kepemimpinan (X1) b. Lingkungan kerja fisik (X2)	a. <i>Reward</i> (X1) b. <i>Punishment</i> (X2) c. Lingkungan kerja fisik (X3)	a. Lingkungan Kerja Fisik (X3)	a. <i>Reward</i> (X1) b. <i>Punishment</i> (X2)
	Variabel Terikat	Kepuasan kerja karyawan (Y)	Kepuasan kerja karyawan (Y)	Kepuasan kerja karyawan (Y)	
	Teknik Analisis	Analisis regresi linier sederhana	Analisis regresi linier berganda	Analisis regresi linier berganda	
	Hasil Penelitian	berpengaruh			

## 2.2 Landasan Teori

### 2.2.1 Kepuasan Kerja Karyawan

#### 2.2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Maryatmi (2021:24) mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang menunjukkan rasa menyenangkan atau positif yang didapatkan dari penilaian terhadap kondisi pekerjaan atau pengalaman kerja. Dole dan Indrasari (2017:40) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan atau reaksi karyawan terhadap lingkungan pekerjaan.

Dari kedua pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu penilaian yang ada pada setiap individu untuk menunjukkan perasaan yang positif pada kondisi pekerjaan maupun terhadap lingkungan pekerjaan.

#### 2.2.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan

Foenay, (2020), terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

##### a. Faktor-faktor yang terkait dengan kepuasan kerja karyawan

- 1) Usia, Karyawan
- 2) Jenis kelamin,
- 3) Lamanya pengabdian
- 4) Kepribadian,
- 5) Ambisius,

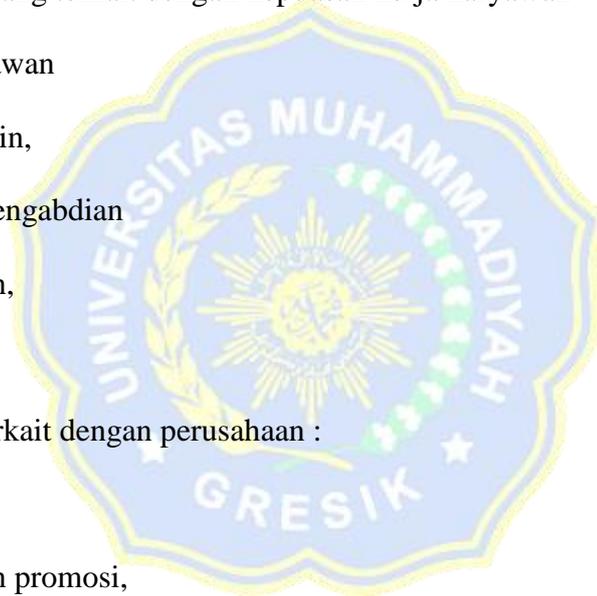
##### b. Faktor yang terkait dengan perusahaan :

- 1) Gaji,
- 2) Kesempatan promosi,
- 3) Rasa aman.
- 4) Pengawas/penyelia.

##### c. Faktor yang berkaitan dengan pekerjaan :

- 1) Kondisi kerja.
- 2) Keterampilan,
- 3) Lokasi tempat kerja,
- 4) Pekerjaan itu sendiri.

#### 2.2.1.3 Indikator-indikator Kepuasan Kerja Karyawan



Menurut Hasibuan (2014:202) ada beberapa indikator kepuasan kerja karyawan sebagai berikut :

- a. Moral kerja.
- b. Kedisiplinan.
- c. *Trunover* kecil

### **2.2.2 Reward**

#### **2.2.2.1 Pengertian *Reward***

Menurut Foenay (2020) mendefinisikan *reward* adalah sebuah penghargaan yang diberikan oleh perusahaan pada saat karyawan mendapatkan atau meraih prestasi, semakin tinggi prestasi yang diraih oleh karyawan maka *reward* yang diberikan juga akan setimpal dengan apa yang sudah di kerjakan. Besar kecil nya reward yang diberikan kepada karyawan akan menumbuhkan rasa kepuasan terhadap balas jasa yang berikan oleh perusahaan kepada karyawan. *Reward* adalah suatu usaha untuk menumbuhkan rasa diakui di lingkungan kerja yang meliputi aspek kompensasi serta aspek interasi sosial antar karyawan Nawawi (2016).

Dari kedua pengertian diatas dapat disimpulkan bahwasannya *reward* merupakan suatu penghargaan yang berbentuk rasa diakui yang didapatkan di lingkungan kerja, *reward* yang diberikan oleh perusahaan merupakan penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang telah meraih prestasi maupun yang menunjukkan konsistensi dalam menjalankan pekerjaan.

#### **2.2.2.2 Tujuan *Reward***

Tujuan pemberian *reward* menurut Wijaya (2021) antara lain :

- a. Ikatan kerjasama dengan pemberian *reward* terjalin ikatan kerja formal antara perusahaan dengan karyawan, karyawan harus mengerjakan tugas-tugas yang

diberikan dengan baik, sedangkan perusahaan wajib memberikan *reward* sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

- b. Kepuasan kerja dengan *reward*, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari atasannya.
- c. Pengadaan efektif dengan program *reward* ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.
- d. Motivasi jika *reward* yang diberikan cukup besar, atasan akan mudah memotivasi bawahannya.
- e. Stabilitas karyawan dengan program *reward* dengan adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena angka *turnover* karyawan kecil.
- f. Disiplin dengan program *reward* yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
- g. Pengaruh serikat buruh dengan program *reward* yang baik akan berpengaruh terhadap serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berknsentrasi pada pekerjaannya.
- h. Pengaruh pemerintah jika program *reward* sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti balas upah minimum) maka interverensi pemerintah dapat ditangani.

### 2.2.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Reward*

Menurut Foenay (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi *reward* terbagi menjadi

3 yaitu :

#### 1. Faktor eksternal

- a. Persaingan
- b. Ekonomi
- c. Citra
- d. Hukum
- e. Pasar
- f. Sosial
- g. Teknologi

#### 2. Faktor Manusia

- a. Kemampuan
- b. Usia
- c. Sikap
- d. Kinerja
- e. Kerjasama

#### 3. Faktor Perusahaan

- a. Organisasi
- b. Komunikasi
- c. Delegasi
- d. Perencanaan
- e. Proses stuktur



#### 2.2.2.4 Indikator-indikator *Reward*

Menurut Rivai (2014:554) mengemukakan pendapatnya mengenai indikator *reward* yaitu :

- a. Upah.
- b. Gaji
- c. Insentif.

#### 2.2.3 *Punishment*

##### 2.2.3.1 Pengertian *Punishment*

Menurut Wasiati (2018) mendefinisikan *punishment* adalah pemberian sanksi atau hukuman yang diberikan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran. Pemberian *punishment* terhadap karyawan tidak bisa diberikan tanpa alasan yang rasional, oleh karena itu perusahaan harus memiliki ketentuan atau kebijakan yang jelas mengenai *punishment*. Pemberian *punishment* kepada karyawan memiliki tujuan untuk mengarahkan atau mendidik karyawan tersebut agar berperilaku positif yang bisa mendorong adanya motivasi kerja pada karyawan tersebut (Pradnyani, 2020).

Dari kedua pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa *punishment* merupakan teguran atau sanksi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran dan pemberian *punishment* dilakukan atas dasar alasan yang jelas, pemberian *punishment* tersebut bertujuan untuk agar karyawan dapat berperilaku yang positif terhadap pekerjaan dan tanggung jawab pada pekerjaan mereka.

#### 2.2.3.2 Tujuan *Punishment*

Tujuan dari pemberian *punishment* yaitu untuk meningkatkan produktivitas dari perusahaan tersebut untuk meningkatkan kinerja perusahaan yang tercapai, selain untuk keberlangsungan produktivitas perusahaan, pemberian *punishment* juga ditujukan agar karyawan bisa lebih bertanggung jawab dalam bekerja Wijaya (2021),

#### 2.2.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Punishment*

Menurut Mangkunegara (2013:130) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *punishment*, yaitu:

1. Karyawan yang datang terlambat pada jam masuk kerja tanpa adanya pemberitahuan.
2. Karyawan yang pulang sebelum jam operasional yang telah ditentukan tanpa ada alasan yang jelas.
3. Karyawan yang tidak masuk kerja tanpa adanya keterangan izin yang disampaikan secara tertulis maupun secara lisan selama 3 hari atau lebih.
4. Karyawan yang menggunakan fasilitas perusahaan untuk kepentingan pribadi.

#### 2.2.3.4 Indikator-indikator *Punishment*

Menurut Rivai (2014:603) ada beberapa indikator mengenai *punishment*, antara lain:

- a. Hukuman ringan.
  1. Teguran lisan.
  2. Teguran tertulis.
  3. Pernyataan tidak puas secara tertulis

- b. Hukuman sedang.
  - 1. Penundaan kenaikan gaji
  - 2. Penurunan gaji
  - 3. Penundaan kenaikan pangkat.
- c. Hukuman berat.
  - 1. Penurunan pangkat.
  - 2. Pembebasan dari jabatan.
  - 3. Pemberhentian
  - 4. Pemecatan.

#### **2.2.4 Lingkungan Kerja Fisik**

##### **2.2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Hendri (2013) menyatakan lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berada pada sekitar lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik juga dapat di definisikan sebagai lingkungan perantara atau lingkungan umum yang dapat mempengaruhi kondisi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, meliputi Meliputi suhu ruangan, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, pewarnaan dan lain sebagainya Sedarmayanti (2011:22).

Dari kedua pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung dalam melakukan tugas-

tugas yang dibebankan, meliputi pencahayaan, suhu ruangan, sirkulasi udara, kebisingan, pewarnaan.

#### 2.2.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Moekijat (2005:135) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja fisik:

##### 1. Tata ruang

Tata ruang merupakan suatu yang paling penting terhadap tata ruang kantor, tata ruang kantor meliputi penyusunan semua komponen fisik yang dipandang perlu untuk pelaksanaan dalam mengkoordinasikan komponen-komponen dalam satu kesatuan yang koefisien.

##### 2. Pencahayaan

Pentingnya pencahayaan yang baik dalam kantor atau tempat kerja yang dimana karyawan terlibat dalam pekerjaan, jika penerangan dalam ruangan kerja atau kantor baik maka karyawan dapat terbantu untuk bisa melihat pekerjaan yang lebih cepat, mudah, dan senang, dan sebaliknya apabila pencahayaan di ruang kerja atau kantor buruk dapat mempengaruhi keakuaratan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya.

##### 3. Pewarnaan

Pewarnaan tidak hanya untuk memperbagus kondisi ruangan kerja atau kantor saja, akan tetapi pewarnaan juga dapat menimbulkan efek yang dapat dilihat pada semangat kerja karyawan, lingkungan yang memiliki pewarnaan yang tidak bagus akan menimbulkan depresi terhadap pegawai, sedangkan lingkungan kerja yang memiliki pewarnaan yang menarik akan mempengaruhi produktiitas kerja dari karyawan itu sendiri.

#### 4. Sirkulasi udara

Di tempat kerja harus memiliki sirkulasi udara yang segar secara terus menerus keluar masuk pada ruangan kerja maupun kantor, banyak kantor yang memiliki ruangan yang ber-AC dengan aliran udara, suhu, dan kelembapan yang dapat diatur secara otomatis.

#### 5. Musik

Dalam menggunakan musik pada saat bekerja dapat memberikan rasa santai yang bertujuan untuk memperbaiki kondisi-kondisi pekerjaan yang rumitn. Meringankan kelelahan fisik an penglihatan serta dapat mengurangi ketegangan syaraf dan menjadikan karyawan merasa *relax* dan santai dalam mengerjakan pekerjaannya.

#### 6. Kebisingan

Tingkat kebisingan yang buruk sangat mengganggu pegawai dalam berkerja, yang dikarenakan oleh suara bising yang bersumber dari luar kantor maupun ruangan kerja, hal tersebut akan menyebabkan karyawan tidak dapat memfokuskan pikiran mereka serta konsentrasi pada saat mengerjakan pekerjaan mereka.

#### 2.2.4.3 Indikator-indikator Lingkungan Kerja Fisik

Pada dasarnya banyak indikator untuk mengatur bagaimana lingkungan kerja fisik yang baik, menurut Farida Umi (2016:11) ada beberapa indikator lingkungan kerja fisik yaitu :

- a. Pewarnaan.
- b. Kebersihan.
- c. Pencahayan.

- d. Sirkulasi udara.
- e. Musik.
- f. Keamanan.

## **2.3 Hubungan Antar Variabel**

### **2.3.1 Hubungan *Reward* dengan Kepuasan Kerja**

Untuk mengungkapkan adanya keterkaitan antara reward terhadap kepuasan kerja karyawan menurut Foenay (2020) mendefinisikan reward adalah sebuah penghargaan yang diberikan oleh perusahaan pada saat karyawan mendapatkan atau meraih prestasi, semakin tinggi prestasi yang diraih oleh karyawan maka reward yang diberikan juga akan setimpal dengan apa yang sudah di kerjakan, kepuasan kerja sangat penting dalam sebuah perusahaan, hal tersebut merupakan faktor yang paling dominan dalam menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan perusahaan.

Untuk mengungkapkan keterkaitan antara pemberian *reward* terhadap kepuasan kerja karyawan, menurut Kinanti (2012) pemberian *reward* merupakan salah satu cara untuk mendapatkan dampak positif terhadap perilaku karyawan, menumbuhkan kepuasan kerja bagi karyawan, dan mampu menghasilkan pencapaian yang telah di rencanakan sebelumnya dan mampu untuk mempertahankan lebih banyak karyawan yang mampu menghasilkan prestasi dalam bekekrja yang tinggi. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Fitria (2017) yang menyatakan *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### 2.3.2 Hubungan *Punishment* dengan Kepuasan Kerja

*Punishment* berasal dari bahasa Inggris yang berarti hukuman, sanksi atau siksaan (Echols dan Shadily, 1983:456). Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:130) *punishment* merupakan ancaman hukuman yang memiliki tujuan untuk memperbaiki karyawan yang melakukan pelanggaran, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Adanya kebijakan yang adil dalam pemberian *punishment* yang diterapkan oleh perusahaan kepada karyawan yang telah melakukan pelanggaran akan menimbulkan rasa kepuasan dalam dirinya terhadap sanksi yang diberikan kepadanya, hal tersebut sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Sharma dan Chandra (2017:315) pada teori *equity* dalam teori ini mengemukakan bahwa karyawan akan merasa puas apabila karyawan merasakan keadilan (*equity*), pada teori *equity* terdapat bagian yang dapat mengidentifikasi teori *equity* salah satunya yaitu *comparison person* merupakan perbandingan antara *input* dan *output* yang diperolehnya, menurut teori ini puas atau tidak puasnya karyawan merupakan hasil dari perbandingan *input-output* dirinya dengan *input-output* karyawan lain, jika dalam perbandingan tersebut adil maka karyawan akan merasa puas begitupun sebaliknya jika dalam perbandingan tersebut tidak adil maka karyawan akan merasa tidak puas. Untuk mengungkapkan keterkaitan antara *punishment* terhadap kepuasan kerja karyawan, menurut Nuraini (2013) yang mengatakan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan meliputi upah yang cukup dan perlakuan yang adil. Karena dalam pemberian *punishment* perusahaan harus bersikap adil dan memiliki alasan yang jelas. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nursaadah (2017) *punishment* mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

### 2.3.3 Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dengan Kepuasan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:21) Lingkungan kerja fisik merupakan keadaan yang berbentuk fisik yang ada pada sekitar tempat maupun ruangan kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja meliputi pengaturan pencahayaan, pengontrolan kebisingan (suara yang tidak dikehendaki dari luar), menjaga kebersihan ruang kerja, dan pengaturan keamanan di tempat kerja (I ketut., 2016). Dengan memperhatikan lingkungan kerja fisik yang baik akan membuat karyawan merasa kepuasan terhadap lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan untuk menunjang pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan.

Untuk mengungkapkan keterkaitan antara lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan, menurut Kinanti (2012) lingkungan kerja yang kurang menyenangkan dapat mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang menyenangkan akan menimbulkan rasa kepuasan kerja dan bisa meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hayati (2018) lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

## 2.4 Hipotesis

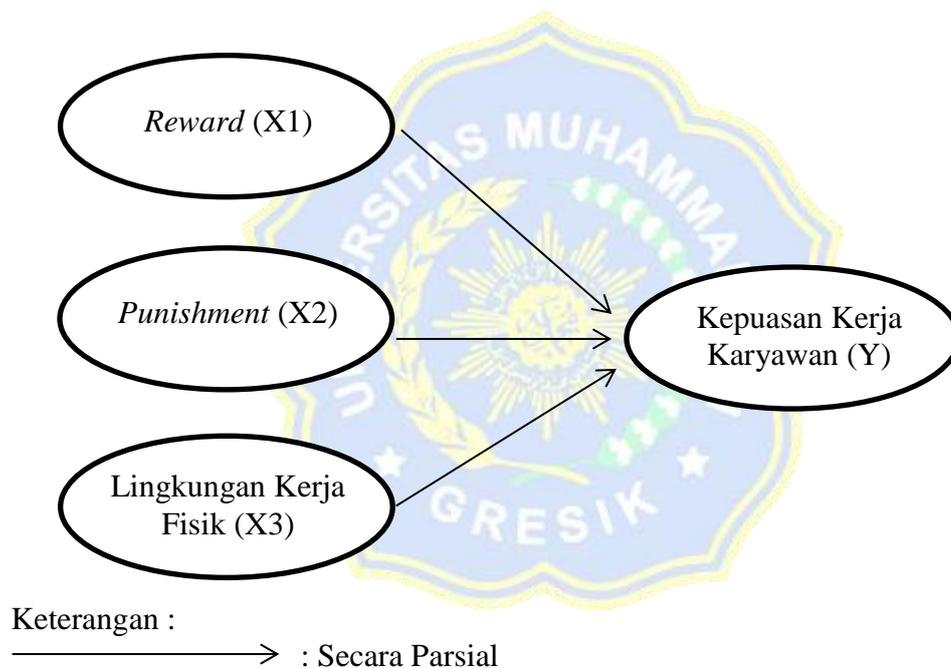
Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Adapun hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

H1 : Diduga terdapat pengaruh *reward* terhadap kepuasan kerja karyawan pada karyawan PT. XYZ.

H2 : Diduga terdapat pengaruh *punishment* terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. XYZ.

H3 : Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. XYZ.

## 2.5 Kerangka Berpikir



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir