

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Eksistensi sumber daya manusia yang kompeten dan terampil memerankan peran yang sangat penting bagi perusahaan, organisasi maupun suatu instansi pemerintahan pada periode ini. Sumber daya manusia merupakan elemen substansial dalam mendorong kinerja organisasi, mengingat hampir semua aspek operasional bergantung pada keterlibatan manusia. Sehubungan dengan itu, perusahaan harus mengutamakan pengembangan sumber daya manusia, membekali mereka dengan kecakapan dan pengetahuan yang diperlukan untuk berkembang dalam sektor spesifik mereka.

Hartono (2022), menyatakan dalam mencapai tujuan ini, perusahaan harus menawarkan insentif yang substansial kepada sumber daya manusia mereka untuk menumbuhkan lingkungan yang kondusif untuk menumbuhkan kepuasan karyawan. Perusahaan harus mengatur individu, yang diakui sebagai sumber daya intrinsik, dengan cara yang kondusif untuk memfasilitasi koordinasi yang efisien dan berkontribusi pada pencapaian tujuan strategis entitas. Untuk itu, entitas perlu menjaga keefektifan pengelolaan sumber daya manusia yang ditandai dengan kecakapan, potensi, dan demonstrasi kuat atas loyalitas dan dedikasi terhadap kesuksesan jangka panjang perusahaan.

Menyadari pentingnya mengoptimalkan kontribusi setiap individu terhadap efisiensi dan efektivitas dalam mencapai tujuan bersama merupakan keharusan bagi semua tingkat manajemen. Sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas merupakan aset yang sangat diperlukan oleh organisasi, terutama dalam dunia global saat ini. Sebagaimana sumber daya manusia merupakan individu penggerak yang memiliki kemampuan dan akal pikiran untuk menyalurkan potensi yang ada di dalam dirinya. Dalam sebuah Perusahaan, baik yang beroperasi dalam skala besar maupun kecil pastinya memiliki sumber daya manusia sebagai salah satu komponen utamanya (Hendro Tamali, 2023).

Suatu perusahaan tentu bertujuan untuk mendapatkan keuntungan semaksimal mungkin. Tiap perusahaan mempunyai cara tersendiri bagaimana untuk mempertahankan efisiensi tenaga kerja yang terlibat. Maka dalam mencapai tujuan tersebut, perusahaan membutuhkan dukungan yang optimal dari kepuasan kerja pegawai sebagai komponen yang berperan dalam mengelola jalannya produktivitas perusahaan maupun organisasi. Andriany (2019), mengungkapkan bahwa kepuasan kerja karyawan sebagai salah satu masalah utama dari sumber daya manusia itu sendiri.

Robbins (2019), mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sebuah sikap yang positif oleh karyawan pada saat menanggapi pekerjaannya. Pertimbangan yang tepat atas kepuasan kerja pegawai sangat penting untuk operasi perusahaan yang efektif dan efisien. Terwujudnya visi dan misi suatu perusahaan menjadi suatu keberhasilan bisnis yang tidak lepas dari pegawai yang puas terhadap pekerjaannya. Pegawai yang dapat mencapai kepuasan kerja cenderung memperoleh kesenangan dari pekerjaannya.

Aritonang & Febrian (2023), menyatakan kepuasan ini diterjemahkan ke dalam peningkatan dedikasi kepada organisasi, menumbuhkan semangat kerja, disiplin, dan antusiasme yang lebih tinggi dalam memenuhi tanggung jawab mereka. Sebaliknya, pegawai dengan kepuasan kerja yang rendah sering kali menganggap pekerjaan mereka membosankan dan mungkin merasa tertekan untuk menyelesaikan tugas. Oleh karena itu, para pemimpin harus memprioritaskan kepuasan kerja karyawan sebagai aspek penting untuk meningkatkan kualitas karyawan.

Trisnawati & Fahmi (2017), mengatakan bahwa suatu perusahaan, organisasi atau instansi pemerintahan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan salah satunya yaitu gaya kepemimpinan, kompensasi serta lingkungan kerja karyawan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh peran yang dimainkan oleh para pemimpinnya. Pemimpin harus

mampu membujuk anggota timnya untuk mengikuti instruksi dengan senang hati dan tanpa merasa terpaksa. Pemimpin perusahaan harus mampu menginspirasi dan menjaga tenaga kerjanya untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga keefektifan dalam mengimplementasikan kepemimpinan menjadi penting. Karyawan akan berpindah ke perusahaan yang lebih baik jika kepemimpinan kurang baik, sehingga citra perusahaan dipandang kurang baik pula.

(Puni *et al.*, 2018), menyatakan bahwa pencapaian tujuan strategis perusahaan tidak terlepas dari keefektifan dan mudahnya gaya suatu kepemimpinan yang di terima, sehingga mendorong karyawan untuk termotivasi. Juliet Harliani Fransiska Mamahani *et al.* (2022) menjelaskan bahwa kepuasan kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang positif. Namun, Aritonang & Febrian (2023) mengungkapkan bahwa kepemimpinan tidak menjadi salah satu penyebab karyawan puas terhadap pekerjaannya. Masih terdapat faktor lain yang dapat memberikan kepuasan dalam pekerjaan, yaitu kompensasi.

Kompensasi memberikan pengaruh karena gaji harus cukup untuk menutupi biaya hidup seorang karyawan dan harus disesuaikan dengan pekerjaan pekerja tersebut, maka kompensasi merupakan faktor yang mempunyai dampak terbesar terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut Aritonang & Febrian, (2023), kompensasi berpotensi dapat meningkatkan motivasi, kinerja, serta kepuasan kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Pegawai tersebut akan termotivasi untuk segera mencapai tujuan organisasi jika kompensasi yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab dan hak dari pegawai tersebut. Pada akhirnya, pegawai akan senantiasa memberikan energi, waktu dan komitmennya, semata-mata untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan mereka.

Adanya kewajiban Negara untuk memberikan penghasilan tambahan dari pemerintah yang telah di atur pada Peraturan Walikota Samarinda Nomor 40 Tahun 2020 menarasikan bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 17 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2020 pada pasal 6 yaitu, “Besaran Penghasilan tidak termasuk jenis tunjangan kinerja, insentif kinerja, insentif kerja, tunjangan bahaya, tunjangan resiko, tunjangan pengamanan, tunjangan profesi atau tunjangan khusus guru dan dosen atau tunjangan kehormatan, tambahan penghasilan bagi Guru / PNS, insentif khusus, tunjangan selisih penghasilan, tunjangan penghidupan luar negeri, dan tunjangan lain yang sejenis dengan tunjangan kompensasi atau tunjangan bahaya serta tunjangan atau insentif yang di tetapkan dengan perundang-undangan atau peraturan internal kementerian/lembaga.

Andriany, (2019) mengungkapkan bahwa kuatnya perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawannya akan sangat memberikan dampak yang signifikan bagi peningkatan kepuasan kerja karyawannya. Akan tetapi dalam penelitian Tamali, (2023), perusahaan yang tidak maksimal dalam memberikan kompensasi akan dipandang negatif oleh karyawan mereka, sehingga kepuasan mereka akan menurun. Upaya perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawainya tidak berhenti sampai pemberian kompensasi saja, namun lingkungan kerja yang dapat memberikan kenyamanan bagi pegawai saat bekerja.

(Hartono, 2022), menjelaskan lingkungan kerja merupakan sebuah tempat atau lingkungan dimana pekerjaan dilakukan meliputi fasilitas, perlengkapan dan suasana kerja. Kemudian Sedarmayanti, (2016) menambahkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu lokasi dengan tim dan berbagai sumber daya yang nyaman, aman, dan produktif untuk membantu organisasi mencapai tujuannya sejalan dengan visi dan misinya secara maksimal. Pegawai yang bekerja dalam suatu instansi pemerintahan pada umumnya memerlukan suasana kerja yang baik agar tercipta kepuasan kerja.

Oleh karena itu, pelaksanaan proses kerja akan berjalan dengan baik jika instansi memperhatikan lingkungan kerja di dalam kantor instansi yang bersangkutan. Andriany (2019) dan W & Hermawati, (2020) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman di dalam kantor akan membuat karyawan puas terhadap pekerjaannya.



**Gambar 1** Lingkungan Kerja Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda

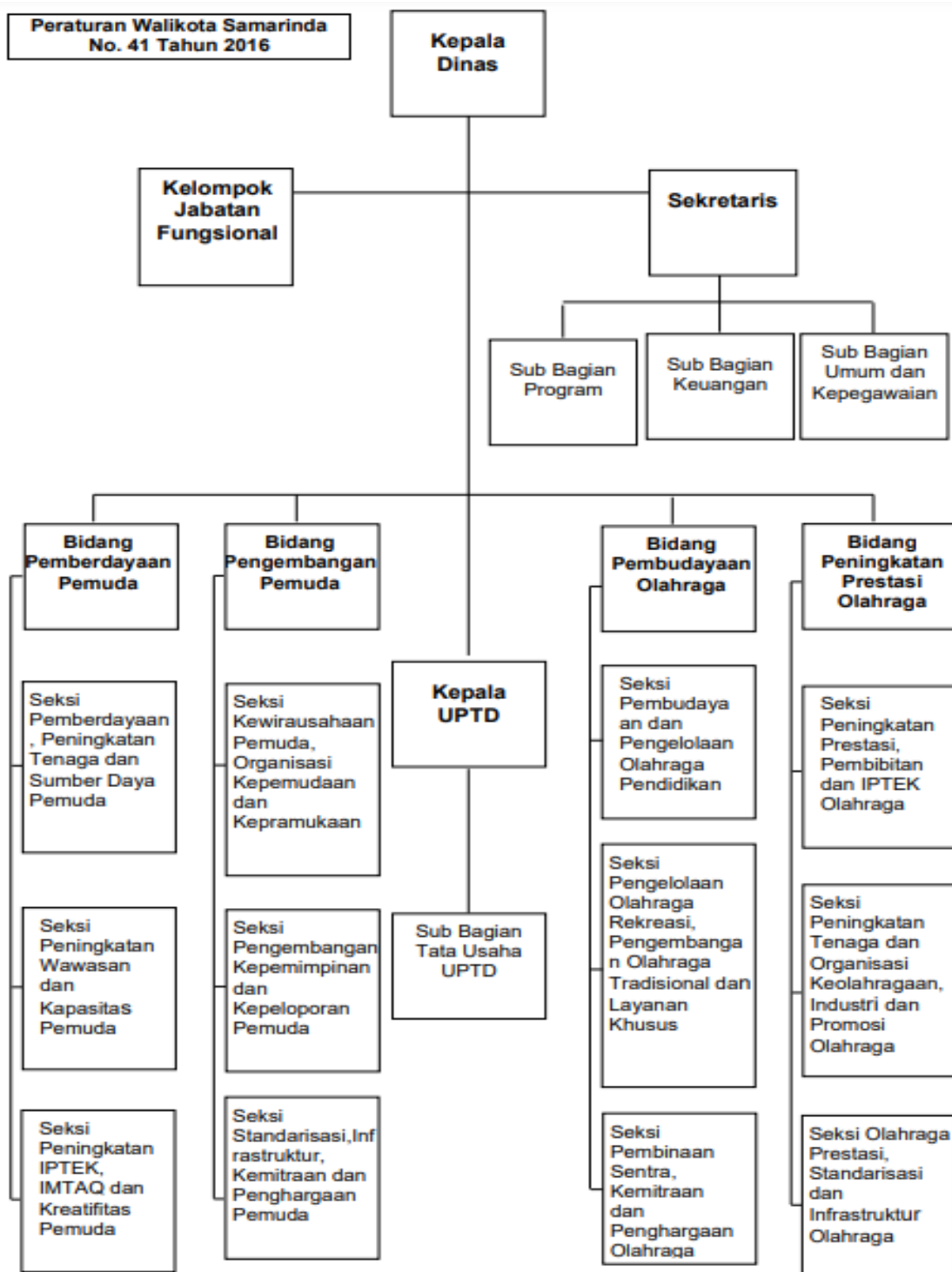


**Gambar 2** Lingkungan Kerja Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda

(Pangestu *et al.*, 2017), mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik seperti cahaya atau penerangan di tempat kerja, suhu atau temperatur di tempat kerja, kelembaban di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja dan kebisingan di tempat kerja menjadi faktor yang membangun kondisi lingkungan kerja di suatu instansi pemerintahan. Salah satu instansi pemerintahan yaitu Dinas Pemuda dan Olahraga. Dinas pemuda, olahraga dan pariwisata adalah perangkat daerah yang bergerak di bidang olahraga.

Dalam melaksanakan tugasnya sesuai peraturan yang berlaku, instansi ini bermitra dengan beberapa *stakeholder* untuk meningkatkan sumber daya manusia di Kota Samarinda melalui pengembangan kepemudaan dan peningkatan prestasi keolahragaan. Instansi ini memiliki fasilitas berupa gedung kantor 2 lantai dengan dilengkapi sarana dan prasarana. Tiap bidang dan seksi mempunyai kantor atau ruangan masing-masing untuk kebutuhan secara umum, lalu terdapat pula aula, ruang arsip, mushola, gudang, ruang tamu, ruang laktasi serta toilet. Selain itu perlengkapan kantor seperti kursi, meja, lemari, alat pemadam kebakaran, filing cabinet, pendingin ruangan dan lain-lain tersedia dengan kondisi baik dan berfungsi (Dispora, 2022).

Berikut adalah susunan struktur organisasi Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Samarinda, sebagaimana diatur dalam “Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, serta Peraturan Walikota Samarinda No. 41 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi & Tata Kerja Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Samarinda”.



(Sumber: Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Samarinda, 2021)

**Gambar 3 Struktur Organisasi Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda**

Menurut Dispora (2022) dalam LAKIP, selain mempunyai kekuatan potensi, dinas pemuda, olahraga dan pariwisata Kota Samarinda juga mempunyai kelemahan salah satunya yaitu belum memiliki sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi khusus dalam bidang Kepemudaan, Olahraga serta Kepariwisata. Atas dasar tersebut, dinas pemuda, olahraga dan pariwisata Kota Samarinda mendorong terlaksananya program peningkatan kapasitas dalam sumber daya manusia pariwisata dan ekonomi kreatif tingkat dasar pada Renstra Tahun 2022.

Berdasarkan latar belakang serta fenomena yang telah dijelaskan pada *research gap* diatas, maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dinas Pemuda, Olahraga Dan Pariwisata Kota Samarinda”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda?
4. Apakah Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis dan membuktikan pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai dinas pemuda, olahraga dan pariwisata Kota Samarinda.
2. Menganalisis dan membuktikan pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai dinas pemuda, olahraga dan pariwisata Kota Samarinda.
3. Menganalisis dan membuktikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dinas pemuda, olahraga dan pariwisata Kota Samarinda.
4. Menganalisis dan membuktikan pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai dinas pemuda, olahraga dan pariwisata Kota Samarinda.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis  
Penulis berharap hasil penelitian ini dapat memperluas wawasan dan pengetahuan bagi penulis khususnya yang berkaitan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.
2. Manfaat Praktis  
Penulis berharap instansi terkait dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya berlandaskan rekomendasi dari hasil penelitian ini. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat mengangkat hasil penelitian ini sebagai referensi.

## **1.5 Asumsi Penelitian**

Asumsi ini umumnya dikenal sebagai asumsi dasar yang menguraikan perkiraan pendapat, kesimpulan sementara, atau teori awal untuk kemudian dibuktikan. Asumsi ini berfungsi sebagai dasar awal untuk penalaran, dan peneliti mengakui keabsahannya. Sebelum memulai pengumpulan data, peneliti harus secara eksplisit menetapkan asumsi dasar mereka.

**Tabel 1 Jurnal Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti/Judul/Tahun	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Syaripah Mulyah S.W., Adya Hermawati, Fajar Saranani/ Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Kendari Ekspres/2020 (Mulyah et al., 2020)	- Kompensasi - Lingkungan Kerja - Kepuasan Kerja	Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT Kendari Ekspres, baik secara simultan maupun parsial.
2.	Dwi Andriyani Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional Medan/2019 (Andriany, 2019)	- Kompensasi - Lingkungan Kerja - Kepuasan Kerja Karyawan	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
3.	Hendro Tamali, Adi Munasip/Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja/2019 (Tamali & Munasip, 2019)	- Kompensasi - Kepemimpinan - Lingkungan Kerja - Kepuasan Kerja	Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara simultan kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
4.	Valerie Carina Hartanto & Joyce Angelique Turangan/Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Hotel di Jakarta/2021 (Hartanto & Turangan, 2021)	- Lingkungan Kerja - Kepemimpinan - Kompensasi Kerja Pegawai	Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai hotel bintang lima di Jakarta.
5.	Ni Luh Helga Daniati, Ni Wayan Mujiati/Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Transformasional, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada LPD Kerobokan/2018 (Daniati & Mujiati, 2018)	- Gaya Kepemimpinan - Kompensasi - Lingkungan Kerja - Kepuasan Kerja Karyawan	Gaya Kepemimpinan, Transformasional, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
6.	Sinollah, Muhammad	- Kepemimpinan	Gaya kepemimpinan dan kompensasi

- |     |   |   |  |
|-----|---|---|--|
|     | Ubaitulloh/Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Badan Penyelenggara Jamin Sosial Ketenagakerjaan di Malang Raya)/2021 (Sinollah & Ubaitulloh, 2021)                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>- n</li> <li>- Kompensasi</li> <li>- Kepuasan Kerja</li> </ul>   | tidak memiliki pengaruh signifikan baik parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja di BPJSK se Malang Raya.   |
| 7.  | Made Bayu Indra Nugraha, Ida Bagus Ketut Surya/Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja/2016 (Nugraha & Surya, 2016)   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kompensasi</li> <li>- Lingkungan Kerja</li> <li>- Promosi Jabatan</li> <li>- Kepuasan Kerja</li> </ul>         | Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Promosi Jabatan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.   |
| 8.  | Juliet Harliani Fransiska Mamahani, William Agustinus Areros, Sofia A. P. Sambul/Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kumala Cemerlang Abadi (Wuling Motors) (Mamahani et al., 2022) | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kepemimpinan</li> <li>- Kompensasi</li> <li>- Kepuasan Kerja Karyawan</li> </ul>                               | Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Dan Kepemimpinan dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.  |
| 9.  | Alin Kezia Aritonang, Wenny Desty Febrian/Dampak Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (PT. Indomarco Prismatama Cabang Bekasi)/2023 (Aritonang & Febrian, 2023)                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kepemimpinan</li> <li>- Kompensasi</li> <li>- Lingkungan Kerja</li> <li>- Kepuasan Kerja Karyawan</li> </ul>   | Kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. |
| 10. | Chealsy Lawren, Sanny Ekawati/Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Tsa Di Bogor (Lawren & Ekawati, 2023)   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivasi Kerja</li> <li>- Kompensasi</li> <li>- Lingkungan Kerja</li> <li>- Kepuasan Kerja Karyawan</li> </ul> | Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja  |
| 11. | Abdel Hakim Assiddiki/The Influence of Leadership and Work Environment on Job Satisfaction and Its Impact on Employee Performance/2023 (Assiddiki, 2023)  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Leadership</li> <li>- Work Environment</li> <li>- Job Satisfaction</li> <li>- Employee</li> </ul>              | Leadership has a positive and significant effect on job satisfaction, the work environment positively impacts job satisfaction. Moreover, both leadership and the work environment positively affect   |

- |     |  |  |   |
|-----|--|--|---|
|     |  | Performance  | employee performance.   |
| 12. | Argo Ahmad, Dedi Purwana, Ari Saptono/The Influence of Leadership and Work Environment Toward Organizational Citizenship Behavior (OCB) Through Work Satisfaction/2020 (Purwana et al., 2020)  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Leadership</li> <li>- Work Environment</li> <li>- Organizational Citizenship Behavior</li> <li>- Work Satisfaction</li> </ul> | The study findings indicate a significant impact of leadership on job satisfaction among employees of both the Research Agency and the Human Resources Department of Maritime and Fisheries. Moreover, the work environment exerted a notable influence on employee job satisfaction.                                       |
| 13. | Geminastiti Sakkir, Diah Yovita Suryarini, Ni Ketut Veri Kusumaningrum/The Influence of Work Environment and Compensation on Employee Performance Through Job Satisfaction in The Office of The Regional Financial Management Agency Bantaeng Regency/2022 (Dwiyanti et al., 2021) | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Work Environment</li> <li>- Compensation</li> <li>- Employee Performance</li> <li>- Job Satisfaction</li> </ul>               | The work environment and compensation influenced job satisfaction at the Regional Financial Management Agency Office of Bantaeng Regency. Furthermore, the work environment and compensation influenced employee performance through job satisfaction at the Regional Finance Management Agency Office of Bantaeng Regency. |
| 14. | Rizki Iman Dharmiaro, M. Ali Iqbal, Ahmad Badawi Saluy/ The Effect of Leadership and Compensation on The Job Satisfaction Mediated By Motivation at PT. Indesso Culinaroma International/2021 (Dharmiaro et al., 2021)   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Leadership</li> <li>- Compensation</li> <li>- Job Satisfaction</li> <li>- Motivation</li> </ul>                               | The findings revealed that leadership and compensation had a positive and significant impact on job satisfaction at PT. Indesso Culinaroma International. Moreover, motivational variables were found to mediate the influence of leadership and compensation on job satisfaction.  |
| 15. | Joyce A Turangan, Fayren Pramudya Setiawan/The Effect of Compensation, Work Environment, And Organization Culture n Employee Job Satisfaction/2022 (Turangan & Setiawan, 2022)   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Compensation</li> <li>- Work Environment</li> <li>- Organization Culture</li> <li>- Job Satisfaction</li> </ul>               | The study results suggest that compensation, work environment, and organizational culture individually contribute positively to employees' job satisfaction.  |
| 16. | Ahmad Badawi Saluy, Susilo Raharjo/Effect of Leadership, Work Motivation, and Compensation for Job Satisfaction at Work (Case Study at PT. Agung Solusi Trans)/2021 (Saluy & Raharjo, 2021)  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Leadership</li> <li>- Work Motivation</li> <li>- Compensation</li> <li>- Job Satisfaction</li> </ul>                          | The study findings reveal that leadership, work motivation, and compensation each have a positive and significant impact on employee job satisfaction. All three independent variables (leadership, work motivation, and compensation) demonstrate a positive and   |



			significant effect, as supported by the results of the hypotheses.
17.	Aisyaturrido, Imam Wibobo, Nurdini. SE. MM/ The Effect of Leadership and Work Environment on Job Satisfaction Through Motivation as Mediation Variabels in PT. Trinitan Plastic Industries/2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Leadership</li> <li>- Work Environment</li> <li>- Job Satisfaction</li> <li>- Motivation</li> </ul>	The findings revealed that both leadership and the work environment have a direct impact on job satisfaction. Motivation also directly influences job satisfaction. Furthermore, leadership and the work environment directly affect motivation, and they also influence job satisfaction through their impact on motivation.
18.	Setyani Dwi Lestari, Dindin A. Syabarudin, Cut Zumali, Dina Fitria Murad/ The Influence of Work Environment, Competence and Compensation on Employee Performance Through Intervening Variable Job Satisfaction at Bank BJB Tangerang Branch/2018 (Lestari et al., 2018)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Work Environment</li> <li>- Competence</li> <li>- Compensation</li> <li>- Employee Performance</li> <li>- Job Satisfaction</li> </ul>	The findings of this research reveal that the work environment exerts a noteworthy positive influence on job satisfaction. Moreover, compensation emerges as another factor positively associated with job satisfaction and employee performance. Furthermore, the combined effect of work environment, competence, and compensation on job satisfaction is observed to be substantial.
19.	Donie Nahloloy, Siti Safaria/ Analysis of Compensation, Leadership Style, Work Environment, and Its Effect on Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening at PT. Mitracomm Ekasaran – Pintraco Group/2023 (Nahloloy & Safaria, 2023)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Compensation</li> <li>- Leadership Style</li> <li>- Work Environment</li> <li>- Employee Performance</li> <li>- Job Satisfaction</li> </ul>	Compensation has no significant effect on job satisfaction, Leadership style influencing job satisfaction. The work environment influences job satisfaction. The work environment also affects employee performance. Compensation indirectly has no significant effect on not influencing performance through job satisfaction and work environment indirectly has a significant effect on employee performance through job satisfaction.
20.	Bonifasius Trita Tipa, Tetra Hidayati, and Siti Maria/ Investigating the Effect of Transformational Leadership, Compensation and Organizational Culture on Job Satisfaction and Employee Performance at PT. Kitadin Embalut Kabupaten Kutai Kartanegara/2023 (Tipa et al., 2023)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Transformational Leadership</li> <li>- Compensation</li> <li>- Organizational Culture</li> <li>- Job Satisfaction</li> <li>- Employee Performance</li> </ul>	Transformational leadership, compensation, and organizational culture positively and significantly influence job satisfaction.

## 1.6 Perumusan Hipotesis

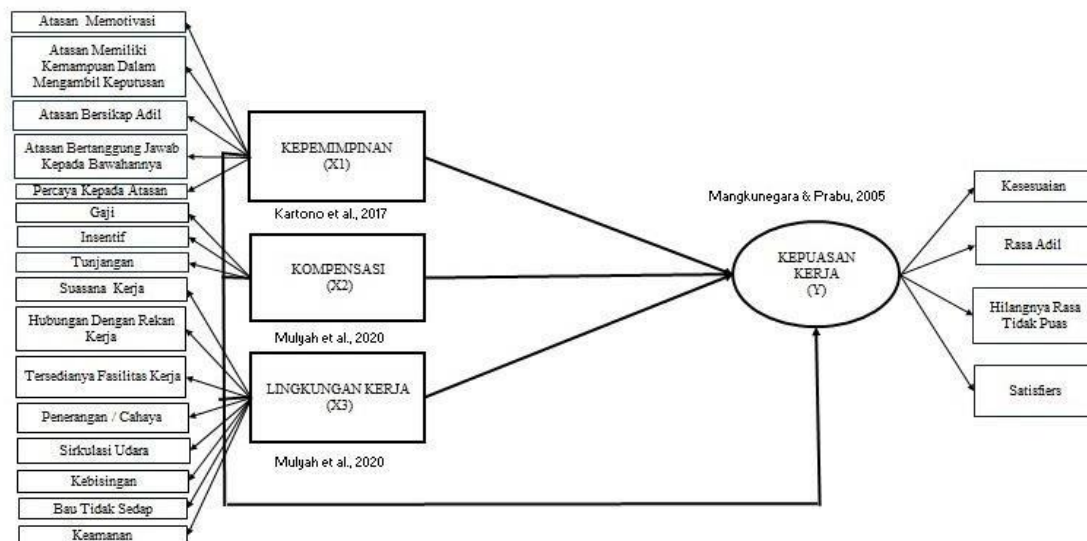
Para peneliti umumnya mendefinisikan hipotesis sebagai jawaban sementara (dugaan) terhadap masalah penelitian. Hipotesis berfungsi sebagai jawaban sementara sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Hipotesis muncul ketika peneliti mendalami masalah penelitian, menetapkan asumsi dasar, dan merumuskan teori sementara yang memerlukan pengujian. Untuk memastikan validitas suatu hipotesis, peneliti membutuhkan informasi untuk menarik kesimpulan mengenai kebenarannya. Berdasarkan pembahasan di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda.
- H2 : Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda.
- H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda.
- H4 : Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda.

## 1.7 Kerangka Pikir

Kerangka berpikir atau kerangka pemikiran merupakan bagian dasar pemikiran dari penelitian yang diintegrasikan dari fakta-fakta, observasi dan kajian kepustakaan. Di dalam kerangka pemikiran terdapat variabel-variabel penelitian yang menjelaskan secara mendalam dan relevan dengan permasalahan yang akan diteliti, sehingga menjadi dasar untuk menjawab permasalahan dalam penelitian.

**Gambar 4 Kerangka Pikir**



Sumber data primer diolah

Keterangan :

- : Variabel Independent       $\longrightarrow$  : arah pengaruh variabel X1, X2 dan X3 ke Y  
 : Indikator Variabel       $\longleftarrow$  : arah dari Variabel Indikator  
 : Variabel Dependend