

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kepuasan Kerja

2.1.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2017) istilah “Kepuasan” merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja. Karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Secara teoritis pengertian kepuasan kerja telah dikemukakan oleh beberapa ahli. Salah satunya yaitu menurut Sudaryo, Agus & Nunung(2018) kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi.

Sementara itu pendapat lain tentang kepuasan kerja juga dikemukakan oleh Hasibuan (2017) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan

prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Sedangkan kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasannya diluar pekerjaan lebih mempersoalkan balas jasa daripada pelaksanaan tugas-tugasnya.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan karyawan (senang atau tidak senang) terhadap pekerjaan yang menjadi tugasnya, seperti senang dengan imbalan yang diberikan, senang terhadap kerjasama antar karyawan, dan hal-hal lainnya.

2.1.1.2. Teori Kepuasan Kerja

Menurut Sihombing dalam Sudaryo, Agus & Nunung (2018), ada tiga macam teori tentang kepuasan kerja yaitu :

1. Teori Discrepancy

Kepuasan atau ketidakpuasan dengan sejumlah aspek pekerjaan tergantung pada selisih (*discrepancy*), antara apa yang seharusnya ada (harapan, kebutuhan, atau nilai-nilai) dengan apa yang menurut perasaan atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaannya (Manullang dalam Sudaryo,

Aribowo dan Sofiati 2018). Seorang akan terpuaskan jika tidak ada selisih antara kondisi-kondisi yang diinginkan dengan kondisi-kondisi aktual. Semakin besar kekurangan dan semakin banyak hal-hal penting yang diinginkan, maka semakin besar ketidakpuasannya. Jika jumlah faktor pekerjaan lebih banyak yang diterima (secara minimal) dan kelebihan menguntungkan (misalnya upah ekstra, jam kerja yang lebih lama), maka orang yang bersangkutan akan sama puasnya dengan kondisi terdapat selisih dari jumlah yang diinginkan. Berdasarkan pandangan tersebut, maka dapat dikatakan bahwa seseorang akan merasa puas apabila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya terhadap kenyataan yang ada, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi. Apabila yang didapat ternyata lebih besar daripada yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat (*discrepancy*). Perbedaan yang terjadi disini adalah perbedaan yang positif. Sebaliknya, makin jauh kenyataan yang dirasakannya itu dibawah standar minimum (*negative discrepancy*), maka makin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya.

2. Teori Equity

Puas tidaknya seseorang terhadap pekerjaannya tergantung pada apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak terhadap situasi, hal ini diperoleh dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun di tempat lain Karlins dalam Sudaryo, Agus & Nunung(2018). Dasar kepuasan kerja adalah derajat keadilan yang diterima pegawai dalam situasi

kerjanya. Semakin tinggi derajat keadilan yang diterima, maka pegawai yang bersangkutan akan semakin puas.

3. *Teori Dua Faktor*

Teori ini diperkenalkan oleh Frederick Herzberg dalam Sudaryo, Agus & Nunung (2018). Menurut teori ini, karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yaitu “*disatisfier atau hygiene factors dan satisfier atau motivators*”. *Hygiene factors* merupakan faktor yang dapat mengakibatkan ketidakpuasan kerja. Faktor tersebut terdiri dari kebijakan kantor, administrasi, supervisi, hubungan antarpribadi, kondisi kerja, dan gaji. Sedangkan *motivators* merupakan faktor pendorong yang berkaitan dengan perasaan positif terhadap pekerjaan sehingga membawa kepuasan kerja. Faktor tersebut terdiri dari keberhasilan, pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan.

2.1.1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Beberapa ahli memiliki pendapat yang bervariasi mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Sudaryo, Agus & Nunung (2018) mengatakan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

1. Gaji
2. Pekerjaan itu sendiri
3. Rekan kerja

4. Atasan
5. Promosi
6. Lingkungan kerja

Secara rinci pendapat Sudaryo, Agus & Nunung (2018) di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.

Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, apakah memiliki elemen yang memuaskan.

Rekan kerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan non fisik.

Sedangkan menurut pendapat Hasibuan (2017) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu sebagai berikut :

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang tepat sesuai keahlian
3. Berat-ringannya pekerjaan

4. Suasana dan lingkungan kerja
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Secara rinci pendapat Hasibuan (2017) di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

Balas jasa yang adil dan layak, pemberian balas jasa diterapkan atas asas adil dan layak dan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Akses adil maksudnya pemberian balas jasa kepada karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Sedangkan asas layak maksudnya adalah balas jasa yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya. Jadi, prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan baik, agar balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan.

Penempatan yang tepat sesuai keahlian, penempatan kerja (*placement*) adalah penempatan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan / pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan sekaligus mendelegasikan wewenang (*authority*) kepada orang tersebut.

Berat-ringannya pekerjaan, berat ringannya pekerjaan mempengaruhi karyawan untuk menyelesaikan tugas secara tepat waktu. Semakin banyak dan berat kualitas pekerjaan akan berimbas pada kepuasan kerja yang menurun sebab menguras banyak tenaga dan pikiran.

Suasana dan lingkungan kerja, suasana dan lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan karyawan. Semakin kondusif suasana dan lingkungan kerja maka karyawan akan merasakan senang hati dan bersemangat saat menjalankan pekerjaan.

Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, peralatan dan perlengkapan kantor dibutuhkan untuk menunjang kegiatan perkantoran. Kegiatan perkantoran akan terhambat bahkan terhenti jika tidak mempunyai peralatan dan perlengkapan yang tidak cocok untuk menunjang kegiatan perkantoran tersebut. Peralatan kantor harus berkembang sesuai dengan perkembangan zaman dan teknologi agar kantor berkembang dan dapat menyelesaikan tugas-tugas seefektif dan seefisien mungkin.

Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, cara seorang pemimpin untuk mengarahkan bawahannya agar dapat bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Sifat pekerjaan monoton atau tidak, pekerjaan monoton dapat diartikan melakukan kegiatan yang sama secara berulang-ulang. Pekerjaan yang monoton inilah dapat membuat kondisi karyawan merasakan bosan.

Kemudian pendapat lain disampaikan oleh Gilmer dalam Sutrisno (2017) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kesempatan untuk maju
2. Keamanan kerja
3. Gaji
4. Perusahaan dan manajemen

5. Pengawasan
6. Faktor instrinsik dari pekerjaan
7. Kondisi kerja
8. Aspek sosial dalam pekerjaan
9. Komunikasi
10. Fasilitas

Secara rinci pendapat Gilmer dalam Sutrisno (2017) di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

Kesempatan untuk maju, dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

Keamanan kerja, faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

Gaji, lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

Perusahaan dan manajemen, yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

Pengawasan, sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turnover*.

Faktor instrinsik dari pekerjaan, atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

Kondisi kerja, termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.

Aspek sosial dalam pekerjaan, merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

Komunikasi, yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

Fasilitas, fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, peneliti sependapat dan memilih menggunakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebagaimana yang diungkapkan oleh Sudaryo, Agus & Nunung (2018) yaitu :

1. Gaji

2. Pekerjaan itu sendiri
3. Rekan kerja
4. Atasan
5. Promosi
6. Lingkungan kerja

2.1.1.4. Indikator Kepuasan Kerja

Beberapa ahli telah mengemukakan tentang indikator untuk mengukur kepuasan kerja, salah satu diantaranya adalah seperti yang dikemukakan oleh Keith Davis dalam Sudaryo, Agus & Nunung (2018) bahwa untuk mengukur kepuasan kerja dapat diketahui dengan menggunakan indikator-indikator sebagai berikut :

1. Perputaran (*turnover*)
2. Tingkat ketidakhadiran (*absence*) kerja
3. Umur
4. Tingkat pekerjaan

Berdasarkan pendapat Keith Davis yang dalam Sudaryo, Agus & Nunung (2018) terdapat 4 (empat) indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, maka dapat diuraikan sebagai berikut :

Perputaran (turnover), apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tinggi, maka *turnover* akan rendah. Sedangkan para karyawan yang kurang puas biasanya *turnover*-nya akan tinggi.

Tingkat ketidakhadiran (absence) kerja, karyawan yang kurang puas cenderung tingkat kehadirannya (*absence*) tinggi. Mereka tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

Umur, adanya kecenderungan karyawan yang tua lebih merasa puas daripada karyawan yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa karyawan yang lebih tua lebih berpengalaman untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan karyawan usia muda biasanya mempunyai harapan ideal tentang dunia kerja, sehingga apabila antara harapannya dengan realitas kerja terdapat kesenjangan atau tidak keseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

Tingkat pekerjaan, pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik, dan aktif dalam mengemukakan ide-ide, serta kreatif dalam bekerja.

Sedangkan menurut pendapat Smith, Kendall dan Hulin dalam Nimran & Amirullah (2015) mengemukakan indikator kepuasan kerja meliputi :

1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri
2. Kepuasan terhadap pembayaran
3. Kepuasan terhadap promosi
4. Kepuasan terhadap supervisi
5. Kepuasan terhadap teman sekerja

Berdasarkan pendapat di atas menurut Smith, Kendall dan Hulin dalam Nimran & Amirullah (2015) tersebut dapat diuraikan, sebagai berikut :

Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, menunjuk pada seberapa besar pekerjaan memberikan tugas-tugas yang menarik kepada karyawan, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

Kepuasan terhadap pembayaran, menunjuk pada kesesuaian antara jumlah pembayaran (gaji/upah) yang diterima dengan tuntutan pekerjaan dan kesesuaian pembayaran yang diterima dengan tuntutan ada kesetaraan karyawan dengan karyawan lainnya dalam perusahaan.

Kepuasan terhadap promosi, menunjuk pada kesempatan memperoleh promosi untuk jenjang jabatan yang lebih tinggi.

Kepuasan terhadap supervisi, menunjuk pada tingkat penyeliaan yang dilaksanakan dan didukung penyelia yang dirasakan karyawan dalam bekerja.

Kepuasan terhadap teman sekerja, menunjuk pada tingkat hubungan dengan teman sekerja dan tingkat dukungan teman sekerja dalam bekerja.

Pendapat lain menurut Hasibuan (2017) mengemukakan indikator kepuasan kerja dapat diukur dengan :

1. Kedisiplinan
2. Moral kerja
3. *Turnover*

Berdasarkan pendapat diatas menurut Hasibuan (2017) secara rinci indikator dapat diuraikan sebagai berikut :

Kedisiplinan, kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan individu dalam mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Moral kerja, secara bahasa, moral kerja merupakan suasana batiniah yang mempengaruhi perilaku individu dan perilaku organisasi yang terwujud dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Suasana batin yang dimaksud adalah perasaan senang atau tidak senang, bergairah atau tidak bergairah, dan semangat dan tidak semangat dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Turnover, pergantian karyawan atau keluar masuknya karyawan dari suatu organisasi. Kepuasan kerja karyawan yang menurun mengakibatkan karyawan berkeinginan untuk keluar dari organisasi.

2.1.2. Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Kompensasi perlu dirancang dengan baik oleh manajemen perusahaan agar berdampak positif bagi perkembangan perusahaan yang bersangkutan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa sehubungan dengan hasil kerjanya yang diberikan kepada perusahaan pada periode tertentu (Ganyang, 2018).

Menurut Sutrisno (2017) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk aktivitas kerja mereka. Pada dasarnya kompensasi dapat dibagi menjadi dua aspek, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Priyono & Marnis, 2008).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbalan atau balas jasa yang diterima karyawan berdasarkan hasil kerjanya.

2.1.2.1. Kompensasi Finansial

Menurut Ganyang (2018) Kompensasi yang diterima oleh karyawan perusahaan dalam bentuk uang. Waktu pembayaran kompensasi finansial dapat dilakukan dengan dua cara :

1. Kompensasi langsung

Kompensasi yang dibayarkan dalam bentuk uang secara langsung baik dalam bentuk gaji, upah, maupun insentif.

- a) Gaji adalah pembayaran tetap yang diterima karyawan dari perusahaan tanpa mempertimbangkan jumlah jam kerja atau output yang dihasilkan.
- b) Upah adalah pembayaran yang diterima karyawan dari perusahaan dengan mempertimbangkan jumlah jam kerja atau output yang dihasilkan.
- c) Insentif adalah pembayaran yang diterima karyawan dari perusahaan karena karyawan tersebut telah berhasil memberikan hasil kerja melampaui standar yang telah ditetapkan.

2. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi yang dibayarkan dalam bentuk uang tetapi sistem pembayarannya dilakukan setelah jatuh tempo atau pada saat tertentu. Kompensasi tidak langsung antara lain berupa asuransi, pensiun, tunjangan, dan jaminan sosial.

2.1.2.2. Tujuan Program Kompensasi

Menurut Ganyag (2018) Kompensasi diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dengan tujuan tertentu yang ingin dicapai. Tujuan manajemen kompensasi sebagai berikut :

1. Merekrut karyawan yang kompeten

Dalam hubungannya dengan upaya rekrutmen karyawan, program kompensasi dapat membantu memastikan bahwa kompensasi yang layak akan menstimuli orang yang memiliki spesifikasi yang dibutuhkan perusahaan untuk datang melamar pada waktu yang tepat, jumlah yang tepat, sesuai dengan jenis pekerjaan yang ditawarkan.

2. Mempertahankan loyalitas karyawan

Kompensasi yang layak diharapkan dapat memotivasi karyawan potensial yang sekarang sedang bekerja di perusahaan menjadi karyawan yang loyal, sehingga tingkat perputaran karyawan rendah.

3. Meningkatkan produktivitas kerja

Perusahaan berharap dengan memberikan kompensasi yang layak akan dapat memotivasi karyawan untuk memberikan produktivitas kerja dengan mengerahkan segenap kemampuan yang dimilikinya secara optimum.

4. Memenuhi kewajiban secara hukum

Perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan sebagai salah satu wujud pelaksanaan kewajiban yang dituntut oleh undang-undang.

5. Mengurangi pengaruh serikat pekerja

Dengan program kompensasi yang baik, pengaruh serikat pekerja dapat diminimalkan sehingga karyawan dapat lebih berkonsentrasi terhadap pekerjaannya.

6. Menjamin keadilan

Kompensasi merupakan suatu saran untuk memberikan keadilan kepada karyawan sesuai dengan kinerjanya masing-masing. Keadilan ini juga terwujud saat dibandingkan dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan-perusahaan sejenis lainnya.

7. Wujud ikatan kerjasama antara karyawan dengan perusahaan

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat memperkuat kerjasama antara karyawan dengan perusahaan. Karyawan memerlukan kompensasi tertentu dari perusahaan, dan perusahaan memerlukan hasil kerja karyawan.

2.1.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi dalam suatu perusahaan. Beberapa ahli memiliki pendapat yang bervariasi mengenai faktor-faktor

yang mempengaruhi kompensasi. Menurut Sutrisno (2017) faktor yang mempengaruhi kompensasi, yaitu sebagai berikut :

1. *Tingkat biaya hidup*

Kompensasi yang diterima seorang karyawan baru mempunyai arti bila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM). Kebutuhan fisik minimum karyawan yang tinggal dikota besar akan jauh berbeda dengan kebutuhan fisik minimum bagi karyawan yang tinggal di kota kecil. Perbedaan tingkat KFM akan selalu mengikuti fluktuasi tingkat biaya hidup sehari-hari yang terdapat di lokasi yang berbeda. Bila perusahaan tidak tanggap terhadap fluktuasi biaya hidup dalam menetapkan kompensasi akibatnya tentu dapat dibayangkan, akan terjadi pergolakan dalam perusahaan, berkembangnya rasa tidak puas, atau pemogokan pekerja untuk menuntut kenaikan upah.

2. *Tingkat kompensasi yang berlaku diperusahaan lain*

Dewasa ini transportasi makin lancar, arus informasi tidak mungkin dapat dibendung lagi. Termasuk informasi tentang kompensasi yang berlaku di perusahaan lain untuk macam kegiatan yang sama, cepat diketahui. Bila tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah dari yang dapat diberikan oleh perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama, maka akan dapat menimbulkan rasa tidak puas di kalangan karyawan, yang dapat berakhir dengan banyaknya tenaga potensial meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, jika tingkat kompensasi yang diberikan terlampau tinggi, juga

akan membawa dampak buruk, karena seolah-olah perusahaan menutup mata terhadap tingkat kompensasi rata-rata yang berlaku. Untuk meniadakan hal negatif seperti ini, maka perusahaan perlu selalu melakukan studi banding dalam menentukan tingkat kompensasi yang sedang berlaku di perusahaan-perusahaan lain, agar karyawan dan perusahaan tidak ada yang dirugikan.

3. *Tingkat kemampuan perusahaan*

Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi para karyawannya. Sebaliknya, perusahaan yang tidak mampu tentu tidak mungkin dapat membayar tingkat kompensasi yang diharapkan para karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan yang bijaksana harus selalu menginformasikan kepada seluruh karyawannya tentang tingkat kinerja perusahaan dari waktu ke waktu. Bila karyawan bekerja dengan baik, maka kinerja perusahaan juga akan tinggi, sehingga perusahaan dapat membayar kompensasi lebih besar kepada karyawan.

4. *Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab*

Jenis pekerjaan biasanya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab para karyawan. Karyawan yang mempunyai kadar pekerjaan yang lebih sukar dan dengan tanggung jawab yang lebih besar, tentu akan diimbangi dengan tingkat kompensasi yang lebih besar pula. Adapun pekerjaan yang sifatnya tidak begitu sulit dan kurang memerlukan tenaga dan pikiran, akan mendapat imbalan kompensasi yang lebih rendah. Contohnya, seorang montir mobil memerlukan keterampilan yang lebih rumit dan tanggung jawab lebih besar

dibandingkan dengan seorang pekerja bagian pengetikan. Kedua jenis pekerjaan ini tentu memperoleh tingkat kompensasi yang berlainan.

5. *Peraturan perundang-undangan yang berlaku*

Suatu perusahaan akan selalu terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk pula tingkat kompensasi yang diberikan kepada para karyawan. Pemerintah menetapkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan haruslah dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM) para karyawan. Bila hal ini tidak dilaksanakan, maka perusahaan ini akan termasuk perusahaan yang tidak memenuhi peraturan pemerintah. Realitanya banyak perusahaan yang tidak mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam pemberian kompensasi pada para karyawan. Oleh karena itu, sangat diperlukan peranan serikat pekerja sebagai jembatan antara karyawan dengan perusahaan. Disini letak kaitan pemberian kompensasi seharusnya memenuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku.

6. *Peranan serikat buruh*

Dalam masyarakat kita, keberadaan serikat pekerja yang ada dalam perusahaan-perusahaan dirasa penting. Ia akan dapat menjembatani kepentingan para karyawan dengan kepentingan perusahaan. Supaya tidak terjadi konflik antara kedua kepentingan, maka peranan serikat pekerja dapat membantu memberikan masukan dan saran kepada perusahaan untuk memelihara hubungan kerja dengan para karyawan. Para karyawan pun akan

merasa terjamin kepentingan mereka, bila keberadaan serikat pekerja itu benar-benar terasa turut memperjuangkan kepentingannya dan tidak hanya sebagai tameng penjaga kepentingan perusahaan.

Sedangkan menurut pendapat Ganyang (2018) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi, yaitu sebagai berikut :

1. *Jumlah permintaan dan penawaran karyawan*

Jika jumlah karyawan yang melamar pekerjaan sangat banyak, sementara jumlah lowongan kerja yang tersedia hanya sedikit, perusahaan sering menetapkan jumlah kompensasi yang relatif rendah. Hal ini dilakukan dengan asumsi bahwa kompensasi yang rendah saja akan menarik minat calon karyawan yang jumlahnya banyak, dan perusahaan hanya menerima karyawan yang bersedia dibayar murah. Sebaliknya, jika calon karyawan potensial yang mencari kerja hanya sedikit sementara lowongan kerja yang tersedia banyak, maka perusahaan pada umumnya berani menetapkan jumlah kompensasi yang tinggi agar dapat menarik calon karyawan yang jumlahnya terbatas tersebut.

2. *Tingkat produktivitas kerja*

Semakin tinggi tingkat produktivitas kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kompensasinya.

3. *Jenis pekerjaan*

Jenis-jenis pekerjaan tertentu menuntut perusahaan untuk memberikan kompensasi yang tinggi. Kompensasi yang tinggi sering diberikan terhadap

pekerjaan yang lebih mengutamakan keahlian dari karyawan, pekerjaan yang cukup berbahaya, pekerjaan yang lokasinya jauh, dan pekerjaan yang berbahaya.

4. *Jabatan karyawan*

Pada umumnya semakin tinggi jabatan seorang karyawan akan semakin tinggi juga kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

5. *Tingkat pendidikan*

Pada umumnya semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan, peluang untuk mendapatkan kompensasi yang tinggi menjadi lebih terbuka.

6. *Pengalaman kerja*

Semakin banyak pengalaman seorang karyawan, peluang untuk mendapatkan kompensasi yang tinggi menjadi lebih terbuka dibandingkan dengan karyawan yang belum berpengalaman.

7. *Kemampuan dan kesediaan perusahaan*

Jika perusahaan memiliki kemampuan tinggi membayar kompensasi yang disertai kesediaan untuk membayarnya, maka jumlah kompensasi akan tinggi.

- a. Jika perusahaan memiliki kemampuan tinggi membayar kompensasi, tetapi tidak disertai kesediaan untuk membayar kompensasi yang tinggi, maka jumlah kompensasi akan rendah.
- b. Jika perusahaan tidak memiliki kemampuan untuk membayar kompensasi yang tinggi walaupun memiliki kesediaan untuk membayar tinggi, maka jumlah kompensasi akan rendah.

- c. Jika perusahaan tidak memiliki kemampuan untuk membayar kompensasi yang tinggi dan tidak bersedia membayar kompensasi yang tinggi, maka jumlah kompensasi akan rendah.

8. *Biaya hidup karyawan*

Biaya hidup karyawan yang tinggi di daerah tertentu misalnya di perkotaan dapat menjadi pertimbangan perusahaan untuk memberikan kompensasi yang tinggi juga.

9. *Peraturan pemerintah*

Peraturan pemerintah menjadi pertimbangan penting dalam menentukan besarnya jumlah kompensasi. Perusahaan harus memenuhi peraturan pemerintah dalam pemberian kompensasi.

10. *Serikat pekerja*

Keberadaan serikat pekerja penting untuk dipertimbangkan oleh perusahaan dalam menetapkan besarnya kompensasi bagi para karyawan. Jika besarnya kompensasi dirasakan kurang layak, pada umumnya serikat pekerja akan menyampaikan inspirasi dengan berbagai cara.

11. *Kondisi ekonomi nasional*

Kondisi ekonomi nasional yang sedang maju akan berpengaruh kepada kompensasi yang tinggi. Sebaliknya jika kondisi ekonomi nasional sedang lesu maka kompensasi relatif rendah. Hal ini pula yang menyebabkan kompensasi di negara-negara maju lebih tinggi dari pada negara-negara berkembang.

2.1.2.4. Indikator Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017) mengemukakan indikator kompensasi dapat diukur melalui :

1. *Asuransi*

Adalah jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

2. *Gaji*

Gaji yang dimaksud dalam penelitian ini adalah imbalan yang didapat karyawan setelah melakukan pekerjaannya.

3. *Bonus*

Bonus yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sesuatu yang didapat karyawan baik berupa uang atau barang yang diberikan perusahaan kepada karyawan setelah karyawan berhasil menyelesaikan pekerjaannya dengan hasil yang melebihi target yang ditentukan.

4. *Tunjangan*

Tunjangan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sesuatu yang didapat karyawan baik berupa uang atau barang untuk menunjang kebutuhannya.

2.1.3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari (Mardiana dalam Sudaryo, Aribowo & Sofiati, 2018).

Menurut Nimran & Amirullah (2015) lingkungan kerja adalah sebagai tempat dan unsur dinamis yang ada di sekitar seseorang bekerja. Lingkungan kerja bukan

hanya menyangkut lingkungan fisik tempat kerja, tetapi juga menyangkut unsur-unsur psikis yang terjadi dalam bekerja.

Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dalam melaksanakan tugas yang diterima.

Secara umum lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua bagian, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (As'ad dalam Nimran & Amirullah, 2015).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan yang ada disekitar pegawai/karyawan sebagai tempat dan unsur dinamis yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaannya.

2.1.3.1. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut As'ad dalam Nimran & Amirullah (2015) lingkungan kerja fisik adalah lingkungan disekitar pekerjaan seseorang yang dapat diindera dengan menggunakan indera penglihatan dan indera kulit (meraba) seperti ; (a) bangunan tempat kerja, (b) mesin dan peralatan, (c) sarana dan prasarana operasi.

2.1.3.1.1. Faktor-faktor Lingkungan Kerja Fisik

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan. Menurut Afandi (2018) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik, yaitu :

1. Rencana ruang kerja

Meliputi kesesuaian peraturan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

2. Rencana pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

3. Kondisi lingkungan kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berpengaruh dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu udara dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

4. Tingkat visual privacy dan acoustical privacy

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud *Visual Privasi* disini adalah sebagai berikut “keleluasaan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *Acoustical Privacy* berhubungan dengan pendengaran.

2.1.3.2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut as'ad dalam Nimran & Amirullah (2015) lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan disekitar tempat kerja karyawan yang hanya dapat dirasakan tetapi tidak dapat dilihat atau diraba, seperti hubungan dengan sesama karyawan.

2.1.3.2.1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja non fisik dalam suatu perusahaan. Menurut Afandi (2018) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik, yaitu :

1. Pekerjaan yang berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

2. Sistem pengawasan yang buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidak puasan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

3. Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

4. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti

perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.

5. Perselisihan antara pribadi dan kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua lebih pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja, diantaranya persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

2.1.3.3. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2009) indikator lingkungan kerja sebagai berikut :

1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi di sekitar karyawan yang sedang dilakukannya pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2. Hubungan antar rekan kerja

Hubungan antar rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling instrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

3. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan

Hubungan antara bawahan dengan pimpinan yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. Hubungan

yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

4. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau sesuai. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru mendapatkan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

2.2. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, peneliti mencantumkan hasil penelitian dari orang lain yang relevan. Penelitian ini untuk bahan rujukan pendukung, pelengkap serta pembandingan dalam menyusun skripsi dan mengembangkan materi yang ada dalam penelitian ini.

Sesudah melakukan tinjauan pustaka pada hasil penelitian terdahulu, peneliti menjumpai beberapa penelitian terdahulu tentang Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan sebagai halnya tertera pada tabel 2.1 berikut :

Tabel 2.1
Daftar Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	IKD Sukaidep Atmaja dan Ni Putu Sri Maryatni (2019)	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Karya Prima	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi Finansial (X1) • Lingkungan Kerja Fisik (X2) • Kepuasan Kerja (Y) 	Analisis Regresi Linier Berganda	<ul style="list-style-type: none"> • Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja. • Terdapat pengaruh positif

		Unggulan (Whsmith) Di Kuta, Bandung			dan signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja.
2.	Lulu Novena Sitinjak (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan)	<ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan Kerja (X1) • Kepuasan Kerja Karyawan (Y) 	Analisis Regresi Linier Berganda	<ul style="list-style-type: none"> • Secara persial terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja. • Secara simultan terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja.
3.	Danang Heri Kusumah (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sinar Lentera Kencana Cikarang	<ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan Kerja (X1) • Kompensasi (X2) • Kepuasan Kerja (Y) 	Analisis Regresi Linier Berganda	<ul style="list-style-type: none"> • Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. • Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja.
4.	Ida Bagus Try Dharma Diaksa dan A. A Sagung Kartika Dewi	Pengaruh Kompensasi Finansial, Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi Finansial (X1) • Kepemimpinan Transformasional (X2) • Lingkungan Kerja Fisik (X3) • Kepuasan 	Analisis Regresi Linier Berganda	<ul style="list-style-type: none"> • Secara simultan dan persial terdapat pengaruh signifikan kompensasi finansial, kepemimpinan transformasional

		Karyawan Pada PT. Wahyu Utama Lestari	Kerja (Y)		dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan.
5.	Putu Ayu Diah Juliarti, Anak Agung Putu Agung, I Nengah Sudja (2018)	<i>Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance with Employee job Satisfaction as an Intervening Variable in PT. Paramitha Auto Graha (Bengkel PAG)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan Kerja (M) • Kompensasi (X1) • Lingkungan Kerja (X2) • Kinerja Karyawan (Y) 	Analisis <i>Partial Least Squares</i> (PLS)	<ul style="list-style-type: none"> • Terdapat pengaruh positif signifikan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Perbedaan antara peneliti terdahulu di atas dengan rencana penelitian, yang akan rencana peneliti lakukan dapat diuraikan sebagai berikut :

1. *Penelitian tabel nomer 1*

a. Persamaan

Persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu variabel kompensasi finansial (X1), dan kepuasan kerja (Y).

b. Perbedaan

Perbedaan penelitian dengan penelitian terdahulu adalah objek penelitian, dimana penelitian terdahulu bertempat di PT. Karya Prima Unggulan sedangkan peneliti di PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Jombang.

2. *Penelitian tabel nomer 2*

a. Persamaan

Persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu variabel lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (Y).

b. Perbedaan

Perbedaan penelitian dengan peneliti terdahulu adalah objek penelitian, di mana penelitian terdahulu objek penelitiannya di PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan sedangkan peneliti di PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Jombang.

3. *Penelitian tabel nomer 3*

a. Persamaan

Persamaan dengan penelitian terdahulu ialah variabel lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (Y2).

b. Perbedaan

Perbedaan peneliti dengan penelitian terdahulu adalah objek penelitian, dimana peneliti terdahulu objek penelitiannya di PT. Sinar Lentera Kencana Cikarang sedangkan peneliti di PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Jombang.

4. *Penelitian tabel nomer 4*

a. Persamaan

Persamaan dengan penelitian terdahulu ialah variabel kompensasi finansial (X1) dan kepuasan kerja (Y1).

b. Perbedaan

Perbedaan peneliti dengan penelitian terdahulu adalah objek penelitian, dimana peneliti terdahulu objek penelitiannya di PT. Wahyu Utama

Lestari sedangkan peneliti di PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Jombang.

5. *Penelitian tabel nomer 5*

a. *Persamaan*

Persamaan dengan penelitian terdahulu ialah variabel kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2).

b. *Perbedaan*

Perbedaan peneliti dengan penelitian terdahulu adalah objek penelitian, dimana peneliti terdahulu objek penelitiannya di *PT. Paramitha Auto Graha (Bengkel PAG)* sedangkan peneliti di PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Jombang.

2.3. Hubungan Antar Variabel

2.3.1. *Hubungan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja*

Sebagaimana pada uraian diatas, maka secara konseptual, peneliti berpendapat, bahwa kepuasan kerja adalah perasaan karyawan (senang atau tidak senang) terhadap pekerjaan yang menjadi tugasnya, seperti senang dengan imbalan yang diberikan, senang terhadap kerjasama antar karyawan, dan hal-hal lainnya. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja, tentu dia akan dapat bekerja dengan lebih baik lagi, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik. Karena itu memelihara kepuasan kerja karyawan menjadi sesuatu yang amat penting bagi tercapainya tujuan organisasi / perusahaan.

Secara konseptual, kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, dan diantaranya adalah faktor kompensasi. Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi pada dasarnya merupakan semua jenis imbalan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan secara layak dan adil sebagai pengganti kontribusi jasa karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Jadi kompensasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diterima karyawan berdasarkan hasil kerjanya. Program kompensasi mencerminkan upaya organisasi mempertahankan sumber daya manusianya. Pemberian kompensasi yang adil dan layak akan menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan.

Tujuan pemberian kompensasi kepada para karyawan antara lain meningkatkan prestasi kerja, mempererat hubungan kerja antar karyawan, menjamin sumber nafkah karyawan beserta keluarganya, meningkatkan harga diri para karyawan, mencegah karyawan meninggalkan perusahaan, dan meningkatkan disiplin kerja. Apabila tujuan dari pemberian kompensasi dikelola dengan benar, maka akan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Apabila pemberian kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada karyawan, maka karyawan akan merasa puas. Sebaliknya, apabila pemberian kompensasi tidak sesuai dengan beban kerja yang dilakukan karyawan, maka karyawan tidak merasa puas. Dengan demikian semakin baik, adil dan layak kompensasi yang di terima karyawan, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja mereka.

Pernyataan ini telah dibuktikan kebenarannya melalui penelitian yang dilakukan oleh I KD Sukaidep Atmaja dan Ni Putu Sri Maryatni (2019) dalam

penelitiannya hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.3.2. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Secara teoretis, selain kompensasi, ditemukan banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah faktor lingkungan kerja/kondisi kerja. Secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja adalah lingkungan yang ada disekitar pegawai/karyawan sebagai tempat dan unsur dinamis yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaannya. Jadi lingkungan kerja dapat dikatakan sebagai suatu kondisi tempat kerja yang berbentuk fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas. Jika pengadaan lingkungan kerja dilakukan dengan baik maka karyawan akan merasakan ketentraman dalam melaksanakan tugas, serta dapat mengurangi rasa lelah akibat bekerja yang akan berdampak pada kepuasan kerja. Semakin kondusif lingkungan kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.

Pernyataan diatas telah dibuktikan kebenarannya melalui penelitian yang dilakukan oleh Lulu Novena Sitinjak (2018) dengan judul "*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*" yang menunjukkan bahwa secara persial dan simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.4. Kerangka Konseptual

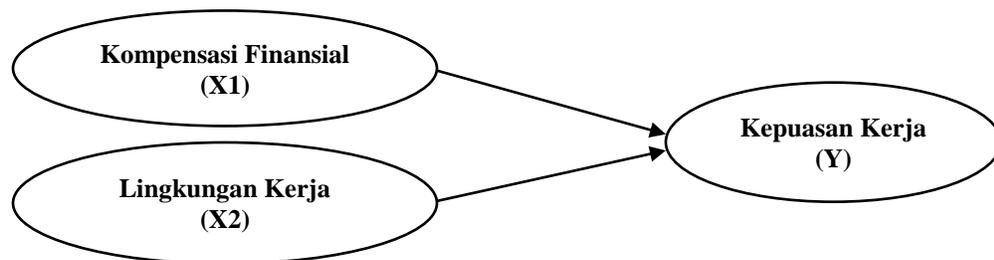
Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu yang telah peneliti uraikan diatas, maka peneliti berpendapat bahwa kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja karyawan bersifat individual. Setiap individu seorang pekerja mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Karyawan yang merasa puas dalam bekerja akan menunjukkan sikap yang positif.

Kemudian secara konseptual peneliti terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, antara lain kompensasi finansial dan lingkungan kerja. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dapat dilakukan dengan menerapkan pemberian kompensasi yang layak dan pengadaan lingkungan kerja yang kondusif. Ketika sebuah kompensasi dan lingkungan kerja kurang maksimal diterapkan, maka akan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan.

Semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, akan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, apabila kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan atau tidak memenuhi kebutuhan karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan rendah. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Artinya lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Jadi, semakin kondusif lingkungan kerja, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Sehingga dari uraian peneliti diatas dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan dan semakin kondusif lingkungan kerja karyawan, maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam pekerjaanya.

Kerangka pemikiran tersebut dapat digambarkan dalam sebuah model analisis sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.5. Hipotesis

Berdasarkan uraian yang peneliti sampaikan diatas, maka dapat dirumuskan dugaan sementara dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1 : Diduga Kompensasi Finansial (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).
- H2 : Diduga Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (Y).