

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Berikut ini penelitian terdahulu ini dapat menjadi referensi yang relevan bagi peneliti dalam melakukan penelitian berikut adalah daftar penelitian terdahulu.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, tahun dan Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1	Rifki Yuananda (2022) Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan manna kampus (mirota kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta	kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja	Analisis regresi berganda dan uji t	a) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien regresi sebesar sig 0,787 <0,05. b) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien regresi sebesar sig 0,522 <0,05. c) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien regresi sebesar sig

				1,506 < 0,05.
2	Gilang Azis Ferdian (2023) Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Serta Staff Tata Usaha SMA Negeri 2 Playen Gunungkidul	Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	Analisis regresi berganda dan uji t	a) kompensasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, b) motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, c) lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja,
3	Hasna Huriyah (2023) Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi Karyawan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Rapigra Flexible Packaging pada Bagian Produksi	Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi Karyawan terhadap Kepuasan Kerja	Analisis regresi berganda dan uji t serta uji F	a) Beban Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. b) Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. c) Kompensasi Karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
4	Putri Dhiva Wulandari (2023) Pengaruh Lingkungan Kerja Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap	Lingkungan Kerja Kompensasi dan Beban Kerja	Analisis regresi berganda dan uji t serta uji F	a) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan

	Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Nusapala Group	Terhadap Kepuasan Kerja		terhadap kepuasan kerja, b) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, c) beban kerja tidak terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. d) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
5	Damara Emily dan Carol Daniel Kadang (2020) Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Temara Mas Sakti Di Jakarta	Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Analisis regresi berganda dan uji t serta uji F	a) kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, b) lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
6	Yusuf Ardi Nugroho (2022) Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan	Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan	Analisis regresi berganda dan uji t serta uji F	a) kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

	Kerja pada Karyawan Persekutuan Komanditer di Bogor	Kerja		kepuasan kerja karyawan CV Mutiara Jaya Berkah. b) lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV Mutiara Jaya Berkah.
--	---	-------	--	--

2.2. Tinjauan Pustaka

2.2.1. Kompensasi

1. Definisi Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan sebagai tanda penghargaan atas jasa yang diberikan oleh pegawai pada jangka waktu tertentu. Kompensasi dapat berupa kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung. Menurut Hasibuan (2019), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Wibowo (2019) Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Menurut Marwansyah (2018), kompensasi adalah Keseluruhan imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai balasan atas jasa atau kontribusi mereka terhadap organisasi.

Dari pertanyaan diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diterima karyawan. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pada dengan demikian kepuasan kerjanya juga semakin baik. Jadi kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan-perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih dari karyawan. Jadi nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayarkan perusahaan, supaya perusahaan mendapat laba perusahaan yang lebih terjamin.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kebijakan Kompensasi

Terdapat faktor-faktor yang harus dipertimbangkan dalam memberikan kompensasi, menurut Hasibuan (2019) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu :

- a) Penawaran dan permintaan tenaga kerja
- b) Kemampuan dan kesediaan perusahaan
- c) Serikat buruh dan organisasi pegawai
- d) Produktivitas kerja pegawai
- e) Pemerintahan dengan undang-undang dan keppres
- f) Biaya hidup

- g) Posisi jabatan pegawai
- h) Pendidikan dan pengalaman kerja
- i) Kondisi perekonomian nasional
- j) Jenis dan sifat kerja

3. Indikator Kompensasi

Dimensi dan Indikator Kompensasi Menurut Fauziah (2016), terdapat dua jenis kompensasi yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Berikut ini dua jenis kompensasi:

a) Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung (*direct compensation*) terdiri dari bayaran (*pay*) yang diperoleh seorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan komisi. Terdapat tiga bentuk kompensasi langsung

- 1) Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.
- 2) Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pegawai berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan

- 3) Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena kinerja melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang bisa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).

b) Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung adalah semua pembayaran keuangan tak langsung yang diterima oleh seorang pegawai untuk melanjutkan pekerjaan dengan perusahaan. Salah satu bentuk Kompensasi tidak langsung yaitu tunjangan. tunjangan pegawai dibagi menjadi tiga bagian yaitu:

- 1) Tunjangan yang menghasilkan penghasilan (income) seperti tunjangan keamanan sosial dan pensiun menggantikan penghasilan pada waktu pensiun, kontinuitas gaji dan program bagi yang tidak mampu atau cacat yang jangka pendek dan jangka panjang menggantikan penghasilan yang hilang karena sakit atau cacat.
- 2) Fasilitas adalah tunjangan yang diterima oleh eksekutif yang dikaitkan dengan posisi dan status mereka di perusahaan

2.2.2. Lingkungan kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Wijaya & Susanty (2017), lingkungan kerja adalah segala yang berada disekitar pegawai yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan

kepadanya dalam suatu wilayah. Lingkungan kerja dibedakan menjadi lingkungan internal dan lingkungan eksternal. Afandi (2018) menyatakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat.

Menurut Sedarmayanti (2019), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, salah satunya yaitu lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, sistem kerjanya, serta pengelolaan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja menurut Afandi (2018) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi,

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar pegawai, baik fisik maupun non fisik, yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya di tempat kerja (Aisyaturrido et al., 2021). Lingkungan kerja meliputi uraian tugas yang jelas, kewenangan yang memadai, tujuan kerja yang menantang, metode komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, suasana kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas kerja yang sesuai (Mangkunegara dalam Khuzaimah, 2017)

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2019) terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah:

- a. Bangunan tempat kerja
- b. Ruang kerja yang lega
- c. Ventilasi pertukaran udara
- d. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
- e. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah

3. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2020) lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu :

- 1) Lingkungan kerja fisik Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi pegawai. Dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:
 - a. Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar pegawai merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya
 - b. Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan pegawai karena akan mendukung pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diembannya di dalam perusahaan
 - c. Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh pegawai sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan pegawainya, seperti tersedianya fasilitas untuk pegawai beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

- d. Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para pegawai untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan pegawai maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara pegawai dan atasan. Dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu :

a. Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

b. Hubungan atasan dengan pegawai

Hubungan atasan dengan bawahan atau pegawainya harus di jaga dengan baik da harus saling menghargai antara atasan dan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing

c. Kerjasama antar pegawai

Kerjasama antara pegawai harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara pegawai dapat terjalin dengan baik maka pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien

2.2.3. Kepuasan Kerja

1. Pengertian kepuasan kerja

Menurut Wibowo, (2019) kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) merupakan perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Kepuasan kerja sebagai evaluasi seseorang atas

pekerjaannya dan konteks pekerjaannya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh hasil tujuan kerja, penempatan, perlakuan dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Setiap karyawan memiliki harapan memperoleh kepuasan kerja atas pekerjaan yang sudah mereka lakukan selama ini di dalam organisasi. Kepuasan kerja setiap individu memiliki ukuran yang berbeda-beda, karena setiap individu memiliki perbedaan keinginan. Tingkat kepuasan tentunya sesuai dengan yang sudah karyawan hasilkan di dalam organisasi tempat mereka bekerja. Adanya timbal balik untuk karyawan yang sudah bekerja menghasilkan suatu mutu yang baik di dalam organisasi.

2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepuasan kerja

Menurut (Sutrisno, 2020) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. Faktor Psikologis

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

2. Faktor Sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan

3. Faktor Fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.

4. Faktor Finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macammacam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan menurut Sutrisno (2020) adalah:

1. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
2. Keamanan kerja. Faktor ini disebut sebagai penunjang Kepuasan Kerja, baik bagi karyawan. keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan saat kerja.
3. Gaji/kompensasi
Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan Kepuasan Kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
4. Perusahaan dan Manajemen

Perusahaan dan Manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, faktor ini yang menentukan Kepuasan Kerja karyawan.

5. Pengawasan

Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *Turn Over*.

6. Faktor instrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Beban kerja dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7. Kondisi kerja

Termasuk disini kondisi tempat, lingkungan kerja, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.

8. Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas atau tidak puas dalam bekerja.

9. Komunikasi

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.

10. Fasilitas

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

3. Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Afandi (2018) Adapun indikator-indikator kepuasan kerja meliputi antara lain:

- a. Pekerjaan, Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan
- b. Upah, Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
- c. Promosi Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
- d. Pengawas Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja
- e. Rekan Kerja Rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan

2.3. Pengaruh antar variabel

2.3.1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Kompensasi berperan sebagai interaksi pegawai dalam mencapai tujuan yaitu untuk kepuasan. Kompensasi berperan sebagai peningkat dinamika perilaku organisasional yang positif. Terbukti melalui kompensasi koordinasi yang mantap dapat terwujudkan, berbagai masalah dapat

dipecahkan, informasi dapat tersebar luas dan konflik dapat diselesaikan secara memuaskan dengan adanya kompensasi dapat menjelaskan kepada pegawai apa yang harus dilakukan, bagaimana langkah mereka bekerja agar bekerja dengan baik dan apa yang dikerjakan untuk memperbaiki kepuasan jika dibawah standard (Fauzan, 2016).

Penelitian Yuananda (2022) hasilnya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

2.3.2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

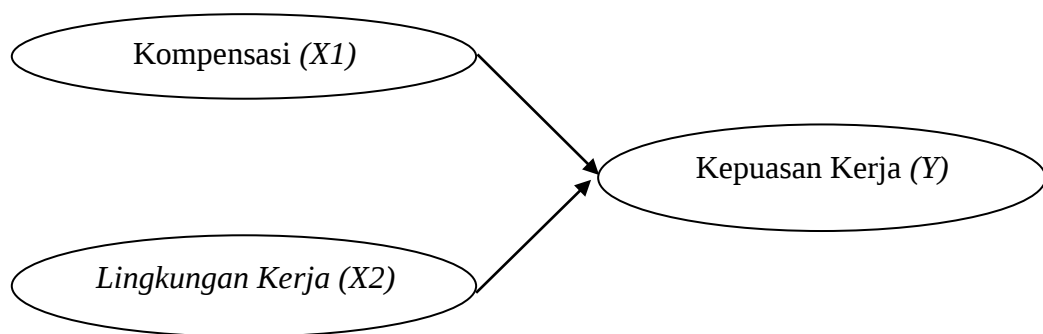
Hubungan lingkungan kerja dan kepuasan kerja didasarkan pada temuan penelitian Abdul, Erfin, Qomariah dan Gunawan (2018) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram dan lain sebagainya. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri pegawai yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, begitu sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka pegawai tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja (Wahyuddin, 2020).

Penelitian Ferdian (2023) membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

2.4. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah argumentasi yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara faktor-faktor yang saling berkaitan dan membentuk korelasi masalah secara rasional berdasarkan premis ilmiah yang teruji kebenarannya, penelitian terhadap teori menjadi dasar dalam merumuskan kerangka berpikir sehingga hipotesis dapat diajukan sebagai alternatif jawaban atas masalah yang ada (Sugiyono, 2019).

Berdasarkan dari penelitian terdahulu tersebut dapat diasumsikan keterkaitan antara kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja maka perlu dibuat model konseptual yang menggambarkan secara ringkas hubungan antara masing-masing variable:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.5. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian, (Sugiyono, 2020). Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H1 : Diduga Mompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan Kerja karyawan PT. Salco Jombang
- H2 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan Kerja karyawan PT. Salco Jombang