# BAB II

# KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

## Kajian Pustaka

Pada kajian pustaka ini, penulis akan mengemukakan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi. Seperti yang telah penulis jelaskan pada bab sebelumnya, bahwa permasalahan yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah hal-hal mengenai Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Karyawan. Dimulai dari pengertian secara umum sampai pada pengertian yang fokus terhadap teori yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti oleh penulis.

### 2.1.1 Manajemen

Secara etimologis, kata manajemen berasal dari Bahasa Inggris, yakni *management*, yang dikembangkan dari kata *to manage*, yang artinya mengatur atau mengelola. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dan fungsi-fungsi manajemen itu (perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian). Jadi, manajemen itu merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan, dimana antara fungsi-fungsi yang satu dengan yang lainnya terdapat suatu keterikatan yang berurutan. Sedangkan secara terminologi terdapat banyak definisi manajemen yang dikemukakan oleh banyak ahli. Untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai manajemen, berikut ini akan diungkapkan oleh para ahli :

Menurut Hasibuan (2011:2) mengatakan bahwa: “Ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai satu tujuan.”

Sementara itu menurut Robbins dan Mary Coulter yang dialih bahasakan oleh Sugiono (2014:15), manajemen diartikan : “Manajemen adalah segala sesuatu yang dilakukan manajer. Manajemen melibatkan koordinasi dan mengawasi pekerjaan orang lain sehingga kegiatan mereka dapat terselesaikan secara efisien dan efektif”

Sedangkan pengertian manajemen menurut George R. Terry yang diterjemahkan oleh Benyamin Molan (2010 : 5) menjelaskan bahwa :

“Manajemen adalah suatu proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian untuk menentukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya”

Jadi dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni untuk melaksanakan fungsi-fungsi manajemen, dimana fungsi-fungsi manajemen tersebut bertujuan untuk mencapai tujuan bersama, individu, dan masyarakat secara efektif dan efisien dengan memanfaatkan sumber daya yang ada.

### 2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari fungsi strategis dari manajemen yang fokus pada unsur sumber daya manusia. Saat ini sumber daya manusia dinggap sebagai suatu *asset* bagi organisasi bukan lagi sebagai mesin ataupun sebagai manusia dan *patrnership*. Sumber daya manusia sebagai suatu asset memberikan pengertian bahwa manusiapun dapat berkembang lebih baik dan bukan hanya jadi mesin, manusia, bahkan *partnership* saja tetapi menjadikan salah satu *asset* terpenting bagi organisasi dengan berbagai cara agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien, juga dengan sumber daya yang berkualitas tinggi dapat menciptakan nilai-nilai yang positif bagi organisasi seperti berinovasi dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan.

### 2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM terdiri atas dua pengertian utama, yaitu Manajemen dan Sumber Daya Manusia dapat dirumuskan pengertian MSDM adalah suatu proses pemanfaatan sumberdaya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.

Mathis & Jackson (dalam Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira 2011) menyatakan: “Ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan perusahaan. “

Malayu S.P. Hasibuan (2011 : 10) menyatakan manajemen sumber daya manusia (MSDM) yaitu : “Ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.”

Sementara itu menurut Benardin dan Russel yang diaih bahasakan dalam Achmad S. Rucky (2014:11), manajemen sumber daya manusia (MSDM) yaitu : “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terkonsentrasi pada perekrutan, seleksi, pengembangan, kompensasi, retensi, evaluasi dan promosi personal dalam sebuah organisasi”

Dari ketiga pendapat para ahli tersebut maka dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan individu atau kelompok karyawan agar peranannya efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan karyawan, perusahaan dan masyarakat.

Pengelolaan sumber daya manusia tidaklah semudah pengelolaan manajemen lainnya, karena manajemen sumber daya manusia khusus menitik beratkan perhatiannya pada faktor manusia yang memiliki akal, perasaan dan juga memiliki berbagai tujuan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sebagian besar tergantung pada manusianya. Oleh karena itu tenaga kerja ini harus mendapatkan perhatian khusus dan merupakan sasaran dari manajemen sumber daya manusia untuk mendapatkan, mengembangkan, memelihara dan memanfaatkan karyawan sesuai dengan fungsi atau tujuan perusahaan.

### 2.1.2.2 Tujuan Dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia Adalah untuk meningkatkan efektivitas organisasi dalam rangka mencapai tujuannya.

Menurut Willian B. Werther dan Keith Davis yang dialih bahasakan dalam Marihot Tua (2009:3), menyatakan: “Tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi produktif seseorang untuk organisasi dalam etika sosial secara bertanggung jawab”

Secara lebih operasional (dalam arti yang dapat diamati/diukur) untuk meningkatkan produktivitas karyawan, mengurangi tingkat absensi, mengurangi tingkat perputaran kerja atau meningkatkan loyalitas para karyawan pada organisasi.

Terdapat beberapa fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia diantaranya menurut Malayu S.P. Hasibuan (2012 : 21) yaitu :

1. Fungsi Manajerial :
2. Perencanaan (*planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan

kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan di lakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

1. Pengorganisasian (*organizing*)

Kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan, dengan organisasi yang baik akan membantu mewujudkan tujuan secara efektif.

1. Pengarahan (*directing*)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

1. Pengendalian (*controlling*)

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

1. Fungsi Operasional :
2. Pengadaan (*procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

1. Pengembangan (*development*)

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

1. Kompensasi (*compensation*)

Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.

1. Pengintegrasian (*integration*)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

1. Pemeliharaan (*maintenance*)

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.

1. Kedisiplinan (*disciplin*)

Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

1. Pemberhentian (*sparation*)

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Dari uraian mengenai fungsi dari manajemen sumber daya manusia diatas dapat diketahui secara garis besar mengenai fungsi dari manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan. Dimana antar fungsi yang satu dengan yang lainnya terdapat suatu keterkaitan dan secara berurutan, tahap demi tahap membentuk suatu kesatuan yang membentuk perusahaan didalam mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia.

### 2.1.3 Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi dan skala kompensasi.

Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi. Jika dikelola dengan baik, maka dengan kompensasi ini dapat membantu perusahaan untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi bagi karyawannya. Sebaliknya jika tanpa kompensasi yang cukup, maka karyawan akan sangat mungkin untuk mereka dapat meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali sangatlah tidak mudah.

### 2.1.3.1 Pengertian Kompensasi

Beberapa ahli mengungkapkan pendapat mengenai pengertian kompensasi adalah sebagai berikut :

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2012:118) menyatakan bahwa : “Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Menurut Garry Dessler alih bahasa Benyamin Molan (2010:46) menyatakan bahwa: “Kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari diperkerjannya karyawan itu.

Sementara itu menurut Marihot Tua E.H. dalam (Sunyoto, 2012) mendefinisikan kompensasi adalah:

“Keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi merupakan interaksi antara karyawan dengan organisasi, yang berupa timbal balik dari jasa atau tenaga yang dikeluarkan oleh karyawan dan penghargaan dari organisasi dalam bentuk upah atau fasilitas lainnya serta kemampuan yang telah mereka curahkan selama periode waktu tertentu sebagai sumbangan pada pencapaian tujuan organisasi.

### 2.1.3.2 Tujuan Kompensasi

Secara umum tujuan kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Keadilan eksternal menjamin bahwa pekerjaan-pekerjaan akan dikompensasi secara adil dengan membandingkan pekerjaan yang sama dipasar kerja. Kadang-kadang tujuan ini bisa menimbulkan konflik satu sama lainnya, dan *trade-offs* harus terjadi.

Selain itu tujuan kompensasi adalah untuk kepentingan karyawan, dan kepentingan pemerintah atau masyarakat. Supaya tujuan kompensasi tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip-prinsip adil dan wajar, undang-undang pemburuhan, serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi. Program kompensasi harus dapat menjawab pertanyaan apa yang mendorong seseorang bekerja dan mengapa ada orang yang bekerja keras, sedangkan orang lain bekerjanya sedang-sedang saja.

Tujuan kompensasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2012:121) adalah sebagai berikut:

1. Ikatan Kerja Sama, dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
2. Kepuasan kerja, dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualifield* untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.
5. Stabilitas karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.
6. Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik, mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.
7. Pengaruh serikat buruh, dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
8. Pengaruh pemerintah, jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

### 2.1.3.3 Sistem Dan Kebijaksanaan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2012: 122) sistem dan kebijaksanaan kompensasi terdiri atas:

1. Sistem kompensasi

Sistem pembayaran kompensasi yang umumnya diterapkan adalah:

1. Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi ditetapkan berdasarkan standart waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Administrasi pengupahan sistem waktu relatif mudah serta dapat diterapakan kepada karyawan tetap maupun pekerja harian. Kebaikan sistem ini adalah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang dibayarkan tetap. Kelemahan sistem waktu ialah pekerja yang malas pun kompensasinya tetap dibayar sebesar perjanjian.

1. Sistem Hasil

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, Meter, Liter, dan Kilogram. Kebaikan sistem hasil memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar. Kelemahan sistem ini ialah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan karyawan yang kurang mampu balas jasanya kecil, sehingga kurang manusiawi.

1. Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasanya atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannnya. Jadi, dalam sistem borongan pekerja bisa mendapat balas jasa besar atau kecil, tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka.

1. Kebijaksanaan Kompensasi

Kebijaksaan kompensasi, baik besarnya, susunan, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan.

Besarnya kompensasi harus ditetapkan berdasarkan analisis pekerjaan, uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, posisi jabatan, konsistensi eksternal, serta berpedoman kepada keadilan dan Undang-Undang perburuhan. Dengan kebijakan ini, diharapkan akan terbina kerja sama yang serasi dan memberikan kepuasan kepada semua pihak.

1. Waktu Pembayaran Kompensasi

Kompensasi harus dibayar tepat pada waktunya, jangan sampai terjadi penundaan, supaya kepercayaan karyawan terhadap bonafiditas perusahaan semakin besar, ketenangan dan konsentrasi kerja akan lebih baik. Jika pembayaran kompensasi tidak tepat pada waktunya akan mengakibatkan disiplin, moral, gairah kerja karyawan menurun, bahkan turn over karyawan semakin besar. Pengusaha harus memahami bahwa balas jasa akann dipergunakan karyawan beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhankebutuhannya, dimana kebutuhan itu tidak dapat ditunda, misalnya makan. Kebijaksaan waktu pembayaran kompensasi hendaknya berpedoman dari pada menunda lebih baik mempercepat dan menetapkan waktu yang paling tepat

### 2.1.3.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi besar kecilnya tingkat kompensasi. Hal ini perlu mendapat perhatian supaya prinsip pengupahan adil dan layak lebih baik dan kepuasan kerja dapat tercapai. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Mangkunegara (2012:84), adalah sebagai berikut:

1. Faktor Pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/ angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

1. Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai

Kebijakan dalam penentuan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan perusahaan kepada pegawainya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan perusahaan.

1. Standar dan biaya hidup pegawai

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan standar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan standar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.Banyak penelitian yang menunjukkan adanya korelasi yang tinggi antara motivasi kerja pegawai dan prestasi kerjanya, ada korelasi positif antara motivasi kerja dengan pencapaian tujuan perusahaan.

1. Ukuran perbandingan upah

Kebijakan dalam penetuan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besara kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

1. Permintaan dan persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

1. Kemampuan membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar pegawai. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi di luar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

### 2.1.3.5 Dimensi dan Indikator Kompensasi

Menurut Flippo yang dikutip Handoko (2012:56),kompensasi dibagi menjadi:

1. Kompensasi Langsung *(Direct Compensation)*

Kompensasi langsung merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan, yang biasanya diterima oleh karyawan dalam bentuk gaji, upah, insentif, bonus.

1. Gaji

Yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung setiap bulan/minggu untuk karyawan tetap sebagai imbalan atas pekerjaannya sedangkan bila terjadi naik/turunnya prestasi kerja, tidak mempengaruhi besar kecilnya gaji tetap. Besar kecilnya nilai gaji terjadi apabila terjadi kenaikan atau penurunan nilai gaji yang ditetapkan oleh perusahaan.

1. Upah

Yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung setiap minggu/harian untuk pegawai tidak tetap atau biasa disebut dengan *part-time* sebagai imbalan yang berkaitan dengan pekerjaan borongan atau menghadapi event-even tertentu.

1. Insentif

Yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung setiap bulan/minggu untuk karyawan tetap atau part-time sebagai imbalan kasus perkasus yang dikerjakan berdasarkan keterampilan kinerjanya. Atau tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.

1. Bonus

Yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung sebagai imbalan atas prestasi kerja yang tinggi untuk jangka waktu tertentu, dan jika prestasinya sedang menurun, maka bonusnya tidak akan diberikan.

1. Kompensasi tidak langsung *(Indirect Compensation)*

Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang tidak mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan, tetapi lebih menekankan kepada pembentukan kondisi kerja yang baik untuk menyelesaikan pekerjaannya.

1. Pembayaran untuk waktu tidak bekerja *(payment for time not worker),* dalam bentuk :
2. Istirahat *on-the-job*
3. Hari-hari sakit
4. Liburan dan cuti
5. Alasan-alasan lain kehamilan, kecelakaan, wamil, dll
6. Pembayaran terhadap bahaya *(Hazard Protection)*, bentuk perlindungan terhadap bahaya pertama yang umum ini bisa berbentuk :
7. Asuransi Jiwa
8. Asuransi Kesehatan
9. Asuransi Kecelakaan
10. Program Pelayanan Karyawan *(Employee service)*
11. Program rekreasi
12. Cafetaria
13. Beasiswa pendidikan
14. Fasilitas pembelian
15. Aneka ragam pelayanan lain, seperti pemberian pakaian seragam, transportasi.
16. Pembayaran yang dituntut oleh hukum *(Legally required payment)* masyarakat, melalui pemerintahannya telah memutuskan bahwa sejumlah tertentu dari pengeluaran perusahaan akan ditujukan melindungi karyawan terhadap bahaya-bahaya hidup yang utama.

### 2.1.4 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rencangan sistem kerja yang efisien.

### 2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para pegawai bekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Beberapa ahli mendifinisikan lingkungan kerja sebagi berikut:

Sedarmayati (2013:1) menyatakan bahwa: “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode  kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Menurut Alex S Nitisemito (2010:183) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut: “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang diembankan”.

Sementara itu menurut Scultz dan Schultz dalam buku Manajemenen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan yang dikutip oleh Mangkunegara (2012:105) mengemukakan bahwa: “Lingkungan atau kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja”

Dari pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang terdiri dari kondisi sosial, psikologis, dan fisik yang dapat mempengaruhi diri karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dalam pencapaian kepuasan dan produktivitas kerja

### 2.1.4.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di dalam perusahaan/instansi sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhdap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri.

Menurut Sedarmayanti (2013:19) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (Seperti:pusat kerja,kursi,meja dan sebagainya).
2. Lingkungan perantara atau disebut juga lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

1. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horizontal). Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka pegawai akan merasa betah ditempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, dengan efektif dan efisien.

Sedarmayanti (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak dapat diabaikan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas.Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat ditangkap oleh panca indra manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya hubungan antara karyawan dengan pimpinan.

### 2.1.4.3 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti

(2013:26) adalah :

1. Penerangan/pencahayaan di tempat kerja

Penerangan dan pencahayaan sangat besar mamfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

1. Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda.

1. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

1. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yakni untuk proses metabolism. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

1. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

1. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

1. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mrnggangu konsentrasi bekerja, dan baubauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

1. Tata warna di tempat kerja

Menata di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya, tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi, hal ini dapat dimaklum karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

1. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya.

1. Musik di tempat kerja

Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan ditempat kerja.

1. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga kerja satuan petugas keamanan (SATPAM).

Faktor lain yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah rancangan ruang kerja. Rancangan ruang kerja yang baik dapat menimbulkan kenyamanan bagi pegawai di tempat kerjanya. Faktor-faktor dari rancangan ruang kerja tersebut menurut Robbins (2012) terdiri atas : “a) Ukuran ruang kerja, b) Pengaturan ruang kerja, c) Privasi”.

1. Ukuran ruang kerja

Ruang kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Ruang kerja yang sempit dan membuat pegawai sulit bergerak akan menghasilkan prestasi kerja yang lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki ruang kerja yang luas.

1. Pengaturan ruang kerja

Jika ruang kerja merujuk pada besarnya ruangan per pegawai, pengaturan merujuk pada jarak antara orang dan fasilitas. Pengaturan ruang kerja itu penting karena sangat dipengaruhi interaksi sosial. Orang lebih mungkin berinteraksi dengan individu-individu yang dekat secara fisik. Oleh karena itu lokasi kerja karyawan mempengaruhi informasi yang ingin diketahui.

1. Privasi

Privasi dipengaruhi oleh dinding, partisi, dan sekatan-sekatan fisik lainnya. Kebanyakan pegawai menginginkan tingkat privasi yang besar dalam pekerjaan mereka (khususnya dalam posisi manajerial, dimana privasi diasosiasikan dalam status). Namun kebanyakan pegawai juga menginginkan peluang untuk berinteraksi dengan rekan kerja, yang dibatasi dengan meningkatnya privasi. Keinginan akan privasi itu kuat dipihak banyak orang.

Privasi membatasi gangguan yang terutama sangat menyusahkan orang-orang yang melakukan tugas-tugas rumit.

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik dalam penelitian ini mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Budi W. Soetjipto (2010:87), adapun indikator dari lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut :

1. Hubungan yang harmonis. Hubungan yang harmonis merupakan bentuk hubungan dari suatu pribadi ke pribadi yang lain dalam suatu organisasi.
2. Kesempatan untuk maju. Kesempatan untuk maju merupakan suatu peluang yang dimiliki oleh seorang karyawan berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya agar mendapatkan hasil yang lebih.
3. Keamanan dalam pekerjaan. Adalah keamanan yang dapat dimasukan kedalam lingkungan kerja, dalam hal ini terutama keamanan milik pribadi bagi karyawan.

### 2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Dalam mengukur variabel lingkungan kerja terdapat beberapa indikator, penelitian ini dimensi dan indikator mengadaptasi menurut Sedarmayanti (2013:26) dan Robbins (2012) :

1. Dimensi Lingkungan Kerja Fisik

Dengan indikator sebagai berikut :

1. Penerangan
2. Sirkulasi udara
3. Kebisingan
4. Ruang Gerak
5. Fasilitas
6. Kebersihan
7. Warna
8. Musik
9. Privasi

Adapun dimensi dan indikator lingkungan kerja non fisik mengadaptasi menurut Budi W. Soetjipto (2010:87) :

1. Dimensi Lingkungan kerja Non Fisik

Dengan indikator sebagai berikut :

1. Hubungan yang harmonis
2. Kesempatan untuk maju.
3. Keamanan dalam pekerjaan.

### 2.1.5 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugasnya. Dengan demikian produktivitas karyawan akan meningkat secara optimal. Kepuasan (job satisfaction) merujuk pada sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sebaliknya jika seseorang yang tidak puas dengan pekerjaan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu.

### 2.1.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Pengertian kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Untuk memperjelas gambaran dan pengertian mengenai kepuasan kerja maka penulis mengemukakan beberapa definisi yang telah dikemukakan oleh para ahli :

Malayu S.P Hasibuan ( 2012 : 193 ) menyatakan bahwa : ”Keadaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka”

Sementara itu menurut  Marihot Tua Effendi Hariandja  (209:290) berpendapat   bahwa :

“Salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini di sebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain – lain, atau mempunyai hubungan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi. ”

Sementara itu menurut Robbins yang dikutip oleh Wibowo (2011:501) kepuasan kerja adalah: “Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan elemen yang cukup penting dalam sebuah organisasi. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki seorang karyawan, dimana kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja dalam sebuah organisasi dan untuk mengetahui selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang karyawan dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima.

### 2.1.5.2 Teori Kepuasan Kerja

Salah satu model teori yang berkaitan dengan kepuasan kerja, yaitu teori yang dikemukakan oleh Edward Lawyeryang dikenal dengan *equity model theory/*teori kesetaraan. Intinya teori ini menjelaskan kepuasan dan ketidakpuasan dengan pembayaran perbedaan antara jumlah yang diterima dengan jumlah yang dipersepsikan oleh karyawan lain merupakan penyebab utama terjadinya ketidakpuasan.

Untuk itu pada dasarnya ada 3 tingkatan karyawan, yaitu :

1. Memenuhi kebutuhan dasar karyawan.
2. Memenuhi harapan karyawan sedemikian rupa, sehingga tidak mungkin mau pindah ke tempat lain.
3. Memenuhi keinginan karyawan dengan mendapat lebih dari apa yang diharapkan.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian pada kegiatan didasarkan sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi kepuasannya terhadap kepuasan tersebut. Dengan demikian kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang/tidak senang, puas/tidak puas dalam bekerja.

Menurut Veithzal Rivai (2011:480), teori kepuasan kerja antara lain :

1. Teori Ketidaksetaraan (*Discrepancy Theory)*

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi yang diterimanya maka orang akan lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy* tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

1. Teori Keadilan (*Equety Theory)*

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas/tidak puas, tergantung pada ada/tidak adanya keadilan (*equity)* dalam suatu sistem, khususnya sistem kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan, dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi pegawai yang dianggap mendukung pekerjaannya seperti, pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas & peralatan/perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperolehnya dari pekerjaannya, seperti : upah/gaji, keuntungan sampingan, symbol, status, penghargaan,&kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri.

1. Teori dua faktor (*Two Factor Theory)*

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan & ketidakpuasan itu bukan satu variabel yang *continue*. Teori ini menunjukkan karakteristik pekerjaan menjadi 2 kelompok yaitu *satisfiers/motivator & dissatisfiers. Satisfiers* adalah faktor-faktor / situasi yang dibutuhkan sebagai sumber yang dibutuhkan. Kepuasan kerja yang terdiri dari : pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan untuk memperoleh penghargaan & promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfiers (Hygiene Factor)* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari gaji/upah pengawasan, hubungan antara pribadi, kondisi kerja & status.

Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas. Jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

### 2.1.5.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2012:120) mengatakan bahwa ada 2 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

1. Faktor Pegawai

Yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.

1. Faktor Pekerjaan

Yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan financial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

Kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor, tidak hanya gaji, tetapi terkait dengan pekerjaan itu sendiri, dengan faktor lain seperti hubungan dengan atasan, rekan sekerja, lingkungan kerja, dan aturan-aturan. Berdasarkan para ahli mengklasifikasikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berkaitan dengan beberapa aspek menurut Luthans dalam Donni (2014:304) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. Faktor Ekstrinsik

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai secara intrinsik adalah:

1. Gaji atau upah

Gaji yang memadai akan meningkatkan pendapatan seseorang untuk meningkatkan sosial ekonominya.

1. Keamanan Kerja

Kebutuhan rasa aman menjadi hal yang penting dengan terpenuhinya sarana dan prasarana alat keselamatan diri.

1. Kondisi kerja atau Lingkungan Kerja

Pegawai akan bekerja dengan nyaman apabila terciptanya suasana yang kondusif, kerja sama yang baik dan harmonis dengan teman sekerja.

1. Status

Status (kedudukan) yang meningkat akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja

1. Kebijakan Organisasi

Tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perilaku pegawai.

1. Mutu Teknik Pengawasan

Standar Operasional Prosedur (SOP) yang dijalankan dengan tepat serta pengawasan yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai.

1. Interaksi antar Pegawai

Dapat dibedakan menjadi interaksi antar sesamanya, interaksi antar pegawai yang lebih rendah dengan pimpinan.

1. Faktor Intrinsik

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai secara intrinsik adalah :

1. Pengakuan

Penghargaan, pengakuan merupakan perangsang yang kuat, yang akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi.

1. Tanggung jawab

Adanya rasa ikut memiliki *(sense of belonging)* akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab.

1. Prestasi

Pegawai yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya mencapai sasaran.

1. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan yang disenangi akan menjadi motivasi untuk dilaksanakan dengan baik.

1. Kemungkinan untuk berkembang

Kesempatan untuk mengembangkan diri memacu pegawai untuk berlomba-lomba meraih sukses.

1. Kemajuan

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi menjadi motivasi bagi pegawai untuk meningkatkan pendidikannya.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhinya, tentunya dapat menciptakan mempengaruhi kepuasan kerja tersebut. Tentunya dapat menciptakan suatu suasana yang nyaman bagi karyawan dalam bekerja karena adanya suatu pemenuhan kebutuhan yang menyangkut hak dan keinginan karyawan dalam bekerja.

### 2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berkaitan dengan beberapa aspek menurut

1. Faktor Ekstrinsik :
2. Gaji atau upah
3. Keamanan Kerja
4. Kondisi kerja
5. Status
6. Kebijakan Organisasi
7. Mutu Teknik Pengawasan
8. Interaksi antar Pegawai
9. Faktor Intrinsik
10. Pengakuan
11. Tanggung jawab
12. Prestasi
13. Pekerjaan itu sendiri
14. Kemungkinan untuk berkembang
15. Kemajuan

### 2.1.5.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian. Penelitian-penelitian sebelumnya telah mengkaji masalah kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Berikut ini adalah penelitian yang dilakukan oleh berbagai peneliti yang masih memiliki kaitan dengan variabel dalam penelitian ini. Ada beberapa perbedaaan dan persamaan penelitian yang dilakukan penulis dengan penelitian sebelumnya.

**Tabel 2.1**

**Penelitian Terdahulu**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Penulis & Tahun dan Judul Penelitian** | **Hasil Penelitian** | **Persamaan** | **Perbedaan** |
| 1 | Mamik Eko Supatmi (2013)  Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan di BPR Nusamba Wlingi | Terdapat pengaruh signifikan dari Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan | Peneliti dan penulis sama-sama menggunakan variabel Kepuasan kerja sebagai variabel terikat, dan Kompensasi sebagai variabel bebas | Peneliti menggunakan Pelatihan sebagai variabel bebas dan Kinerja sebagai variabel terikat penulis tidak, penulis menggunakan Lingkungan Kerja sebagai variabel bebas |
| 2. | Mukti Wibowo,  Mochammad Al Musadieq,  Gunawan Eko Nurtjahjono.  (2013)  Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Maalang) | Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan dari Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. | Peneliti dan penulis sama-sama menggunakan variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel terikat dan Lingkungan Kerja sebagai variabel bebas | Penulis mengpgunakan variabel bebas kompensasi. |
| 3. | I Putu Sedhana Yasa,  I Wayan Mudiartha Utama  (2014)  Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Karma Jimbaran | Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan | Peneliti dan penulis sama-sama menggunakan variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel terikat, dan Kompensasi, Lingkungan Kerja sebagai variabel bebas | Peneliti menggunakan Kinerja sebagai variabel terikat dan penulis tidak, penulis menggunakan Kepuasan Kerja sebagai variabel terikat |
| 4. | Ikmal Nur Muflih  (2015)  Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Aseli Dagadu Djokdja | Terdapat pengaruh positif dari Pengaruh Kompensasi, Motivasi pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan | Peneliti dan penulis sama-sama menggunakan variabel Kepuasan kerja sebagai variabel terikat, dan Kompensasi sebagai variabel bebas | Peneliti menggunakan Motivasi sebagai variabel bebas dan penulis tidak, penulis menggunakan Lingkungan Kerja sebagai variabel bebas |
| 5. | Yevita Nurika Kusmantara  (2016)  Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pasa Pusat Teknologi Nuklir Terapan Bandung. | Terdapat pengaruh yang kuat dari Pengaruh Motivasi, Lingkungan pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan | Peneliti dan penulis sama-sama menggunakan variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel terikat, dan Lingkungan Kerja sebagai variabel bebas | Peneliti menggunakan Motivasi sebagai variabel bebas dan penulis tidak, penulis menggunakan Kompensasi sebagai variabel bebas |

Berdasarkan tabel posisi penelitian terdahulu diatas, dapat dilihat bahwa telah banyak penelitian yang dilakukan untuk meneliti tentang Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja Karyawan. Dengan terjadinya hasil penelitian yang relevan dengan penelitian terdahulu ini, maka penelitian terdahulu ini memiliki acun kerja guna memperkuat hipotesis yang diajukan penulis.

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Salah satu faktor yang dapat diandalkan untuk menciptakan keunggulan dalam suatu organisasi perusahaan yaitu sumber daya manusia yang potensial dan produktif untuk mendukung efisiensi dan efektivitas di suatu organisasi perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara professional agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan instansi atau organisasi perusahan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

Kesuksesan suatu perusahaan memerlukan strategi efektif yang harus dicapai untuk menuju keberhasilan. Para manajer dan departemen SDM dapat menggunakan kompensasi dan lingkungan kerja sebagai alat untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan guna mencapai tujuan organisasi. Pemberian kompensasi harus didasarkan atas kontribusi terhdap perusahaan, tentunya harus dilakukan secara adil dan layak sesuai dengan hasil kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang mampu mempengaruhi, mendorong dan memberikan motivasi bagi karyawan untuk bekerja secara optimal sesuai dengan profesinya sehingga tercapainya kepuasan dalam bekerja dan berkarya.

Kepuasan kerja pada dasarnya dapat memberikan kepercayaan diri terhadap keryawan baik secara emosional maupun secara sikap, kepuasan kerja sangat berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sehingga karyawan memiliki semangat kerja yang baik dalam melaksanakn tugasnya. Kepuasan kerja dapat memberikan energi positif terhadap aktivitas organisasi maupun perusahaan. Oleh karena itu kepuasan kerja harus menjadi tolak ukur bagi perusahaan dan dijadikan sebagai pusat perhatian, hal ini untuk menunjang kemajuan suatu organisasi.

Berdasarkan tabel posisi penelitian terdahulu diatas, dapat dilihat bahwa telah banyak penelitian yang dilakukan untk meneliti tentang kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Sesuai dengan yang telah dikemukakan sebelumnya dari penelitian terdahulu, maka pembahasan selanjutnya penulis akan menguraikan keterkaitan antar variabel.

### 2.2.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Setiap perusahaan memiliki cara yang berbeda dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya. Akan tetapi dalam memberikan kompensasi peusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dapat meningkatkan semangat kerja serta kepuasan kerja. Pemberian kompensasi yang dilakukan secara adil dan merata sesuai dengan ahlinya dengan jabatan tertentu, karyawan tersebut akan merasa dihargai dengan pembagian kompensasi tersebut sehingga dalam hal pembagian kompensasi akan berdampak pada kepuasan kerja.

Simamora (2011) menyatakan bahwa kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para pegawai sebagai ganti kontribusinya kepada organisasi. Kompensasi yang diberikan secara tepat waktu akan memberikan kepuasan yang lebih terhadap karyawan karena ia akan merasa haknya sebagai karyawan telah dipenuhi oleh perusahaan. Hal ini juga didukung dari hasil penelitian Mamik Eko Supatmi (2013), dan Ikmal Nur Muflih (2015) terbukti bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian dapat ditarik kesmpulan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

### 2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Lingkungan kerja di suatu perusahaan menjadi satu hal yang harus diperhatikan walaupun lingkungan kerja tidak melakukan suatu proses produksi akan tetapi akan berpengaruh terhadap para karyawan yang akan melakukan kegiatan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai karyawan. Lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh positif kepada karyawan sehingga secara langsung maupun tidak langsung, lingkungan kerja yang baik tentunya dapat meningkatkan kepuasan kerja. Sejalan dengan hal itu menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2012:105) menyatakan bahwa: “Semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas.”

Begitupun pendapat Rivai (2011:165) menyatakan bahwa: “Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri”. Dengan lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan maka karyawan akan terdorong untuk berprestasi dalam setiap pekerjaannya sehingga akan menimbulkan kepuasan kerja dan meningkatnya hasil kerja pada diri karyawan tersebut. Hal tersebut tentu saja akan menguntungkan bagi perusahaan. Hal ini juga didukung dari hasil penelitian Mukti Wibowo, dkk (2013), dan Yevita Nurika (2016), terbukti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

### 2.2.3 Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Perusahaan ataupun organisasi yang mampu mengelola sumber daya manusia agar dapat berkembang secara optimal adalah dengan cara meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Kompensasi dan lingkungan kerja merupakan faktor yang mendukung untuk terciptanya kepuasan kerja karyawan, kompensasi menunjukan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan oleh pekerjaan. Begitu pula dengan lingkungan kerja yang baik yang ada dalam suatu perusahaan memiliki peranan yang sangat penting dalam keberhasilan perusahaan.

Dari hasil penelitian Mamik Eko Supatmi (2013), Mukti Wibowo, dkk (2013), I Putu Sedhana Yasa, dkk (2014), Ikmal Nur Muflih (2015), Yevita Nurika Kusmantara (2016), terbukti bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut dapat digambarkan paragdima penelitian sebagai berikut:

**Kompensasi**

1. Kompensasi Langsung
2. Kompensasi tidak langsung

**T. Hani Handoko (2012)**

**Lingkungan Kerja**

1. Lingkungan Kerja Fisik
2. Lingkungan Kerja Non fisik

**Sedarmayanti (2013)**

**Kepuasan Kerja Karyawan**

1. Faktor Ekstrinsik
2. Faktor Intrinsik

**Luthans dalam Donni (2014:304)**

**Mamik Eko Supatmi (2013)**

**Ikmal Nur Muflih (2015)**

**I Putu Sedhana Yasa, dkk (2014)**

**Mukti Wibowo, dkk (2013)**

**Yevita Nurika (2016)**

**Gambar 2.1**

**Paradigma Penelitian**

## 2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian pada kerangka pemikiran, maka penulis mengambil hipotesis sebagai berikut :

1. Hipotesis parsial
2. Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan
3. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan