**BAB II**

**KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

**2.1. Kajian Pustaka**

Dalam kajian pustaka ini peneliti akan membahas pustaka yang berhubungan dengan topik atau masalah peneliti. Pustaka yang akan dibahas yaitu referensi mengenai Kompensasi dan Lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Peneliti ini menggunakan beberapa buku terbitan yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti dan juga menggunakan hasil penelitian yang relevan.

**2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

     Sebelum membahas tentang Kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja telebih dahulu saya akan memaparkan tentang pengertian manajemen dan fungsi manajemen itu sendiri. Manajemen adalah suatu kegiatan yang memiliki target dan tujuan dengan menggunakan perencanaan, pengarahan serta perorganisasian dalam mencapai tujuan tersebut. Kata manajemen berasal dari bahasa prancis kuno management , yang memiliki arti ‘seni melaksanakan  mengatur. Manajemen belum memeliki arti yang diterima secara universal. Berikut pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli:

Flippo dalam Sedarmayanti (2009:6) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya atau karyawan, dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut, Mangkunegara (2011:2) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangkamencapai tujuan organisasi. Dan Menurut Dessler dalam Sutrisno (2011:5) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan dan penilaian. Selain itu, Menurut Mondy dalam Marwansyah (2012:3) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan didalam suatu organisasi dari mulai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan sampai pada pengendalian untuk mencapai suatu tujuan atau sasaran yang sudah di tetapkan oleh suatu perusahaan dan organisasi.

**2.1.2.Aktivitas-aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia**

Adapun 7 aktivitas SDM menurut Mathis dan Jackson di alih bahasakan oleh Diana Angelica (2006:43) yaitu:

1. Perencanaan dan Analisis SDM

Dengan adanya perencanaan SDM, manajer-manajer berusaha untukmengantisipasi kekuatan yang akan mempengaruhi persediaan dan tuntutan para karyawa dimasa depan. Hal yang sangat penting untuk memiliki sistem informasi sumber daya manusia guna memberikan informasi yang akurat dan tepat pada waktunya untuk perencanaan SDM. Sebagai bagian dari usaha mempertahankan daya saing organisasional, harus ada analisis dan penilaian evektifitas SDM. Karyawan juga harus di motivasi dengan baik dan bersedia untuk tinggal bersama organisasi tersebut selama jangka waktu yang pantas.

1. Kesetaraan Kesempatan Kerja

Pemenuhan hukum dan peraturan tentang kesetaraan kesempatan kerja mempengaruhi semua aktivitas SDM yang lain dan integral dengan manajemen SDM.

1. Pengangkatan Pegawai

Tujuan dari pengangkatan pegawai adalah memberikan persediaan yang memadai atas individu-individu yang berkualifikasi untuk mengisi lowongan pekerjaan disebuah organisasi.

1. Pengembangan SDM

Dimulai dengan orientasi karyawan baru, pengembangan SDM juga meliputi pelatihan keterampilan pekerjaan. Ketika pekerjaan-pekerjaanberkembang dan berubah, diperlukan adanya pelatihan ulang yang dilakukan terus-menerus untuk menyesuaikan perubahan teknologi. Mendorong pengembangan semua karyawan, termasuk para supervisor dan manajer, juga penting untuk mempersiapkan organisasi-organisasi agar dapat menghadapi tantangan masa depan.

1. Kompensasi dan tunjangan

Kompensasi memberikan penghargaan kepada karyawan atas pelaksanaan pekerjaan melalui gaji, insentif dan tunjangan. Para pemberi kerja harus mengembangkan dan memperbaiki sistem upah dan gaji dasar. Selain itu, program insentif seperti pembagian keuntungan dan penghargaan produktivitas mulai digunakan. Kenaikan yang cepat dalam hal biaya tunjangan, terutama tunjangan kesehatan, akan terus menjadi persoalan utama.

1. Kesehatan, keselamatan dan keamanan

Jaminan atas fisik dan mental serta keselamatan para karyawan adalah hal yang sangat penting. Secara global, berbagai hukum keselamatan dan kesehatan telah menjadikan organisasi lebih reponsif terhadap persoalan kesehatan dan keselamatan. Program peningkatan kesehatan yang menaikkan gaya hidup karyawan yang sehat menjadi lebih meluas. Selain itu, keamanan tempat kerja menjadi lebih penting, sebagai akibat dari jumlah tindak kekerasan yang meningkat ditempat kerja.

1. Hubungan karyawan dan Buruh/Manajemen

Hubungan antara para manajer dengan para pegawai mereka harus ditangani secara efektif apabila para karyawan dan instansi ingin sukses bersama. Apakah beberapa pegawai diwakili oleh suatu serikat pekerja atau tidak, hak karyawan harus disampaikan. Merupakan suatu hal yang penting untuk mengembangkan, mengkomunikasikan, mengupdate kebijakan dan prosedur SDM hingga para manajer dan karyawan sama-sama tahu apa yang diharapkan.

**2.1.3. Pengertian Kompensasi**

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan.

Bagi organisasi atau perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan, bahkan dapat menyebabkan karyawan yang potensial keluar dari perusahaan. Jadi dapat dikatakan bahwa kompensasi (gaji dan upah) akan mempengaruhi performance karyawan.

Dalam bentuk-bentuk usaha pada umumnya yang dimaksudkan dengan upah adalah pengganti saja bagi tenaga kerja yang melaksanakan tugas-tugas dalam perusahaan yang sifatnya tidak tetap. Sedangkan gaji dipergunakan sebagai pengganti jasa bagi tenaga kerja yang bersifat tetap.

Dalam penggunaannya muncul banyak pengertian dan definisi-definisi kompensasi sesuai dengan pendekatan, kepentingan, dan tujuan masing-masing organisasi.

Pengertian Kompensasi yang dikemukana oleh Henry Simamora (2004:442) yaitu kompensasi adalah meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Lain halnya dengan Henry Simamora, Sedarmayati (2011:239) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa mereka. Selanjutnya difinisi kompensasi dikemukakan oleh Ranupandojo (2003:10) yang menyatakan bahwa: “Kompensasi meliputi kegiatan pemberian balas jasa kepada karyawan. Kegiatan di sini meliputi penentuan sisten kompensasi yang mampu mendorong prestasi karyawan, dan juga menentukan besarnya kompensasi yang akan diterima oleh masing-masing karyawan”. Selain itu, T. Hani Handoko (2001:155) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan menurut Dessler (2007:46) kompensasi merujuk kepada semua bentuk bayaran atau hadiah bagi karyawan dan berasal dari pekerjaan mereka. Dari pengertian di atas dapat di ketahui ciri-ciri imbalan atau kompensasi, yaitu :

1. Kompensasi merujuk kepada semua bentuk imbalan keuangan
2. Kompensasi diperoleh dari pelayanan yang nyata dan manfaat yang diterimakaryawansebagaibagiandarisuatuhubunganpekerjaan.
3. Kompensasi adalah penghargaan financial yang diberikan kepada karyawan.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi atau imbalan merupakan semua bentuk pembayaran yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas pelaksanaan tuga satau kontribusi karyawan kepada perusahaan, baik yang diberikan secara teratur maupun situasional

**2.1.3.1. Jenis-Jenis Kompensasi**

Komponen-komponen dari keseluruhan program gaji secara umum dikelompokkan kedalam kompensasi finansial langsung, tak langsung dan non finansial.

1. **Kompensasi finansial secara langsung** berupa; bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba/keuntungan dan opsi saham) dan bayaran tertangguh (program tabungan dan anuitas pembelian saham)
2. **Kompensasi finansial tidak langsung** berupa; program-program proteksi (asuransi  kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja), bayaran diluar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil) dan fasilitas-fasilitas seperti kendaran,ruang kantor dan tempat parkir.
3. **Kompensasi non financial**, berupa pekerjaan (tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan  rasa pencapaian). Lingkungan kerja (kebijakan-kebijakan yang sehat, supervise yang kompoten, kerabat yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman)

**2.1.3.2 Faktor-faktor Dalam Menentukan Pemberian kompensasi**

Faktor-faktor dalam penelitian ini mengacu pada Handoko (2001;155) yang menjelaskan penentuan besarnya kompensasi dipengaruhi oleh beberapa tantangan, antara lain:

1. Suplai dan permintaan tenaga kerja

Beberapa jenis pekerjaan mungkin harus dibayar lebih tinggi daripada yang ditunjukkan oleh nilai relatifnya karena desakan kondisi pasar. Sebagai contoh pada tahun 1970an, kelangkaan tenaga akuntan menyebabkan perusahaan(organisasi) harus memberikan tunjangan kelangkaan disamping kompensasi dasar untuk memperoleh tenaga kerja akuntan.

1. Serikat Karyawan

Lemah atau kuatnya serikat karyawan mencerminkan kemampuan organisasi karyawan tersebut untuk menggunakan kekuatan pengaruh mereka pada penentuan tingkat kompensasi. Semakin kuat kekuatan serikat berarti semkin kuat posisi perundingan karyawan dalam penetapan tingkat upah mereka

1. Kemampuan Untuk Membayar

Bukan merupakan suatu pernyataan yang berlebihan bahwa perusahaan sebenarnya ingin membayar kompensasi secara adil dan layak. Oleh karena itu, perusahaan juga merasa bahwa para karyawan seharusnya melakukan pekerjaan sesuai dengan upah yang mereka terima. Manajemen perlu mendorong para karyawan untuk meningkatkan produktifitas mereka agar kompensasi yang lebih tinggi dapat dibayarkan.

1. Produktivitas

Perusahaan harus memperoleh laba untuk menjaga kelangsungan hidup dan tumbuh. Tanpa hal ini, perusahaan tidak akan lagi bisa bersaing. Oleh karena itu, perusahaan tidak dapat membayar para karyawannya melebihi kontribusi mereka kepada perusahaan melalui produktivitas mereka. Bilaini terjadi (bisa karena kelangkaan atau kekuatan serikat karyawan), Perusahaan biasanya merancang kembali pekerjaan-pekerjaan, melatih para karyawan baru untuk menaikkan suplai, atau melakukan otomatisasi

1. Berbagai Kebijaksanaan Pengupasan Dan Penggajian

Hampir semua organisasi mempunyai kebijaksanaan-kebijaksanaan yang mempengaruhi pengupahan dan penggajian. Salah satu kebijaksanaan yang umum adalah memberikan kenaikan upah yang sama besarnya kepada karyawan anggota serikat buruh maupun yang bukan anggota serikat buruh. Banyak perusahaan mempunyai kebijaksanaan pembayaran bonus (premium) diatas upah dasar untuk meminimumkan perputaran karyawan atau untuk menarik para karyawan terbaik. Perusahaan-perusahaan lain mungkin juga menetapkan kenaikan kompensasi secara otomatis bila indeks biaya hidup naik

**2.1.3.3 Indikator-Indikator Kompensasi**

Indikator dalam penelitian ini mengacu pada Husein Umar (2007:16) yang menjelaskan pengembangan indikator kompensasi, diantaranya adalah:

1. Gaji

Imbalan yang di berikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

1. Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

1. Bonus

Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.

1. Upah

Pembayaran yang diberikan kepada pegawai dengan lamanya jam kerja.

1. Premi

premi adalah sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma atau sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan di atas pembayaran normal.

1. Pengobata

Pengobatan di dalam kompensasi adalah pemberian jasa dalam penanggulan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.

1. Asuransi

Asuransi merupakan penanggulangan risiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

* + 1. **Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rencangan sistem kerja yang efisien Menurut Lewa dan Subowo (2005). Sedangkan Alex S. Nitisemito (2000:183) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Selanjutnya difinisi lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Sedarmayati (2009:21) 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. Selain itu Menurut Schultz & Schultz (2006) menyatakan bahwa lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan.

Dari beberapa pendapat di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja

**2.1.4.1. Jenis-jenis lingkungan kerja**

Lingkungan kerja memiliki beberapa jenis, adapun beberapa jenis yang diutarakan oleh Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni : (a) lingkungan kerja fisik, dan (b) lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan kerja Fisik.

Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2009) . Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

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

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan yang telah dikemukakan menurut Sadarmayanti (2009). Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Sedangkan yang dikemukakan menurut Alex Nitisemito (2000) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

**2.1.4.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan kerja**

Fkator-faktor yang mempengaruhin Lingkungan kerja yang telah dikemukakan oleh Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

1. Temperatur/suhu udara di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

1. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

1. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja.

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh mahluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metaboliasme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan olah manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

1. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan 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 bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

1. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat menggangu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensinya. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu konsentrasi bekerja, mengakibatkan kelelahan dan timbul beberapa penyakit, seperti penyakit mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

1. Bau-bauan di Tempat Kerja.

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat menganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian air conditionatau AC yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang menganggu di sekitar tempat kerja.

1. Tata Warna di Tempat Kerja.

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

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 untuk bekerja.

1. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

Sedangkan yang dikemukakan menurut Newstrom (2007) faktor yang lebih nyata yang dapat mempengaruhi perilaku para pekerja adalah kondisi fisik, dimana yang termasuk di dalamnya adalah tingkat pencahayaan, suhu udara, kebisingan, getaran-getaran, pencemaran yang disebabkan oleh penggunaan bahan-bahan kimia dan keanekaragaman zat di tempat kerja serta faktor keindahan yang meliputi musik, warna dan wangi-wangian yang menyenangkan. Selain itu, menurut Robbins (2007) mengemukakan lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stress kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja

**2.1.5. Kepuasan Kerja**

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

**2.1.5.1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah “suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan” dikemukakan oleh Menurut Kreitner dan Kinicki (2001;271). Sedangkan yang dikemukakan menurut Robbins (2003;78) kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar.

Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Yang ingin dicapai ialah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu. Dikatakan selanjutnya bahwa nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja.

Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil keluarannya (yang didapatnya).

Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaa.

**2.1.5.2. Teori Kepuasan Kerja**

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja yaitu :

1. Two Factor Theory

Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu motivators dan hygiene factors. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai hygiene atau maintainance factors. Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dinamakan motivators.

1. Value Theory

Menurut teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas dan sebaliknya. Kunci menuju kepuasan pada teori ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dengan yang diinginkan seseorang. Semakiin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang.

**2.1.5.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki (2001;225) yaitu sebagai berikut :

1. Pemenuhan kebutuhan (Need fulfillment)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya

1. Perbedaan (Discrepancies)

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

1. Pencapaian nilai (Value attainment)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

1. Keadilan (Equity)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

1. Komponen genetik (Genetic components)

Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disampng karakteristik lingkungan pekerjaan.

Selain penyebab kepuasan kerja, ada juga faktor penentu kepuasan kerja. Diantaranya adalah sebagi berikut :

1. Pekerjaan itu sendiri (work it self)

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkandalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

1. Hubungan dengan atasan(supervision)

Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa (consideration). Hubungan fungsional mencerminkan sejauhmana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa, misalnya keduanya mempunyai pandangan hidup yang sama.Tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan adalah jika kedua jenis hubungan adalah positif. Atasan yang memiliki ciri pemimpin yang transformasional, maka tenaga kerja akan meningkat motivasinya dan sekaligus dapat merasa puas dengan pekerjaannya.

1. Teman sekerja (workers)

Teman kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

1. Promosi (promotion)

Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.

1. Gaji atau upah (pay)

Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak

**2.1.5.4. Meningkatkan Kepuasan Kerja**

Ada beberapa cara meningkatkan Kepuasan Kerja menurut Riggio (2005), peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Melakukan perubahan struktur kerjamisalnya dengan melakukan perputaran pekerjaan (job rotation), yaitu sebuah sistem perubahan pekerjaan dari salah satu tipe tugas ke tugas yang lainnya (yang disesuaikan dengan job description). Cara kedua yang harus dilakukan adalah dengan pemekaran (job enlargement), atau perluasan satu pekerjaan sebagai tambahan dan bermacam-macam tugas pekerjaan. Praktik untuk para pekerja yang menerima tugas-tugas tambahan dan bervariasi dalam usaha untuk membuat mereka merasakan bahwa mereka adalah lebih dari sekedar anggota dari organisasi.
2. Melakukan perubahan struktur pembayaran, perubahan sistem pembayaran ini dilakukan dengan berdasarkan pada keahliannya (skill-based pay), yaitu pembayaran dimana para pekerja digaji berdasarkan pengetahuan dan keterampilannya daripada posisinya di perusahaan. Pembayaran kedua dilakukan berdasarkan jasanya (merit pay), sistem pembayaran dimana pekerja digaji berdasarkan performancenya, pencapaian finansial pekerja berdasarkan pada hasil yang dicapaioleh individu itu sendiri.Pembayaran yang ketiga adalah Gainsharing atau pembayaran berdasarkan pada keberhasilan kelompok (keuntungan dibagi kepada seluruh anggota kelompok).
3. Pemberian jadwal kerja yang fleksibel, dengan memberikan kontrol pada para pekerja mengenai pekerjaan sehari-hari mereka, yang sangat penting untuk mereka yang bekerja di daerah padat, dimana pekerja tidak bisa bekerja tepat waktu atau untuk mereka yang mempunyai tanggung jawab pada anak-anak. Compressed work week (pekerjaan mingguan yang dipadatkan), dimana jumlah pekerjaan per harinya dikurangi sedang jumlah jam pekerjaan per hari ditingkatkan. Para pekerja dapat memadatkan pekerjaannya yang hanya dilakukan dari hari Senin hingga Jum’at, sehingga mereka dapat memiliki waktu longgar untuk liburan. Cara yang kedua adalah dengan sistem penjadwalan dimana seorang pekerja menjalankan sejumlah jam khusus per minggu (Flextime), tetapi tetap mempunyai fleksibilitas kapan mulai dan mengakhiri pekerjaannya.
4. Mengadakan program yang mendukung, perusahaan mengadakan program-program yang dirasakan dapat meningkatkan kepuasan kerja para karyawan, seperti; health center, profit sharing, dan employee sponsored child care

**2.1.6. Penelitian Terdahulu**

Dibawah ini adalah beberapa penelitian yang dilakukan oleh para ahli sebelumnya mengenai Kepuasan kerja dengan variabel lain yang mempengaruhinya. Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang berkitan dengan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan pegawai. Sebagai acuan dari penelitian ini dikemukakan hasil-hasil penelitian yang telah dilaksanakan sebelumnya yaitu:

**Tabel 2.1**

**Penelitian Terdahulu**

| No | Nama dan Tahun | Variabel dan Indikator | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | Fitriana Rizal (2015)  Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Statistika Mitrasarana Padang  Sumber : jurnal | 1. Lingkungan Kerja :   * Kerja sama antar Rekan kerja * Tempat kerja nyaman   2. Kompensasi :   * Bonus * Produktivitas Kerja * Asuransi Kesehatan   3. Kepuasan Kerja :   * Penempatan Kerja * Keadilan | Objek : Seluruh Karyawan Pada PT. Statistika Mitra Padang  Populasi : 75 Orang  Teknik : Regresi Linier Berganda | Kompensasi dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT. Statistika Mitrasarana Padang |
| 2 | Ani Muttaqitathun (2009)  Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Shinta Daya  Sumber : jurnal | 1. Kompensasi :   * Bonus * Gaji dan Upah * Kemampuan dan Kesedian Perusahaan   2. Lingkungan Kerja :   * Tempat kerja nyaman dan Aman * Komunikasi dengan rekan kerja * Kebersihan   3. Kepuasan Kerja :   * Situasi dalam bekerja * Kerjasama antar rekan kerja dan pimpinan | Objek : Seluruh Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Shinta Daya  Populasi : 80  Teknik : Regresi Linier Berganda | Berdasarkan hasil analisis Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara simultan dan pasrial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja pada Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Shinta Daya |

| No | Nama dan Tahun | Variabel dan Indikator | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 3 | Khaidir Anas (2014) Pengaruh Kompensasi terhadap Karyawan PT. Karya Mitra Muda  Sumber : jurnal | 1. Kompensasi :   * Bonus * Biaya hidup * Posisi jabatan Karyawan   2. Kepuasan Kerja :   * Balas jasa yang adil * Berat Ringannya Pekerjaan | Objek : Seluruh Karyawan PT.Karya Mitra Muda  Populasi : 33  Teknik : Regresi Linier Berganda | Terdapat perubahan yang Signifikan antara Kompensasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Mitra Muda |
| 4 | Himawan Chandra Hadinata (2009)  Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Karma Jimbaran  Sumber : jurnal | 1. Lingkungan Kerja:   * Privasi Ruang Kerja * Kebersihan * Keamanan Kerja   2. Kepuasan kerja:   * Penempatan Kerja * Bayaran yang sesuai * Komunikasi dengan Rekan kerja | Objek : Karyawan pada Karma Jimbaran  Populasi : 118  Teknik : Regresi Linier Berganda | Lingkungan  kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja karyawan  Karma Jimbaran |
| 5 | Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan KerjaKaryawan Pabrik Genteng Massoka Kebumen, Jawa Tengah  Dedi sukma (2011)  Sumber : jurnal | 1. Kompensasi :   * Asuransi Jiwa * Gaji   2. Lingkungan Kerja:   * Hubungan Kerja * Kerjasama rekan kerja   3. Kepuasan Kerja :   * Berat ringannya pekerjaan * Penempatan seusai keahlian * Sikap pimpinan dalam Kepemimpinan | Objek : Karyawan Pabrik Genteng Massoka Kebumen, Jawa Tengah  Populasi : 54  Teknik : Regresi Linier Berganda | Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Genteng Massoka Kebumen, Jawa Tengah |
| 6 | Mariaty Ibrahim (2015)  Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja perawat dirumah sakit syafira Pekanbaru  Sumber : jurnal | 1. lingkungan kerja :   * Lingkungan kerja kondusif * Hubungan dengan rekan kerja   2. Kepuasan kerja :   * Gaji dan tunjangan * Fasilitas yang disediakan | Objek : perawat dirumah sakit syafira Pekanbaru  Populai : 63  Teknik : regresi linier berganda | Lingkungan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di rumah sakit syafira Pekanbaru |

**2.2. Kerangka Pemikiran**

Rumah Sakit PTPN VIII Subang diharapkan memberikan pelayanan yang memuaskan kepada pasien. PT. Agro Medika Nusantara merupakan badan hukum untuk Rumah Sakit PTPN VIII Subang, dengan visi “Rumah Sakit PTPN VIII Subang sebagai pilihan utama bagi masyarakat Subang dan sekitarnya dengan pelayanan prima dan fasilitas layanan yang lengkap pada tahun 2017. Rumah sakit PTPN VIII Subang dituntut untuk meningkatkan pelayanannya kepada masyarakat, melalui kualitas kerja yang dihasilkan oleh masing-masing karyawan, dan sebagai timbal balik maka perusahaan perlu memberikan kepuasan bagi karyawan. Salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan dalam memberikan kepuasan kerja adalah dengan memberikan kompensasi dan lingkungan kerja.

1. Pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Khaidir anas (2014) mengenai Hasil pengujian kausalitas menyebutkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Jika kondisi di dalam kompensasi ditingkatkan yaitu dengan cara memberikan tunjangan-tunjangan yang lebih baik, bonus, dan kompensasi lainnya lebih bagus akan meningkatkan kepuasan guru dan pegawai dalam bekerja kerja.

1. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Chandara Hadinata (2009) mengenai Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada karma Jimbaran.. Hal ini berarti bahwa keadaan lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja karyawan yang ada di Kantor karma Jimbaran sudah baik. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dapat diketahui bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik yang ada juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kepausan kerja karyaawan . Hasil penelitian ini juga diketahui bahwa secara simultan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

1. Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Dedi Sukma (2011) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Genteng Massoka Kebumen, Jawa Tengah. Lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dimana semakin baik kompensasi dan lingkungan kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka akan semakin baik pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai tersebut sementara semakin baik teori atau penelitian sebelumnya.

Selain itu, penelitian mengenai kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yang dilakukan oleh Mariaty Ibrahim (2005) menyatakan bahwa, Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja perawat dirumah sakit syafira Pekanbaru. Analisis pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada perawat dirumah sakit syafira Pekanbaru. kompensasi memiliki pengaruh besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi karyawan yang lebih besar akan dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Lingkungan kerja pengaruh positif terhadap kepuasan karyawan.

Kompensasi adalah sistem imbalan yang baik yang mampu menjamin kepuasan para karyawan perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara dan memperkerjakan orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku posistif bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan. Kompensasi terdiri atas dua yakni kompensasi finansial dan non finansial yang dikemukakan menurut Siagian (2011: 253). Kompensasi finansial adalah balas jasa yang diterima dalam bentuk finansial atau uang, seperti gaji, upah dan tunjangan-tunjangan. Sedangkan kompensasi non finansial adalah kompensasi atau balas jasa yang diterima bukan dalam bentuk finansial tetapi dalam bentuk penghargaan, rumah dinas.

Selain kompensasi maka lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Swastha dan Sukotjo (2005 : 26) bahwa lingkungan kerja adalah sebagai keseluruhan dari faktor-faktor ekstern yang mempengaruhi perusahaan maupun kegiatannya. Dimana variabel yang digunakan adalah : rekan kerja, kondisi pekerjaan, pengawasan, kesehatan dan keamanan kerja serta promosi jabatan. Rekan kerja adalah hubungan karyawan dengan sesama karyawan lainnya, kondisi pekerjaan adalah keadaan atau situasi yang terjadi dalam pekerjaan, pengawasan yakni pemantauan atau monitoring pimpinan terhadap aktivitas kerja, keselamatan dan keamanan kerja merupakan terkendalinya baik keselamatan maupun keamanan pegawai dalam menjalankan aktivitas pekerjaan, sedangkan promosi jabatan adalah proses perubahan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam hirarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi daripada wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada tenaga kerja pada waktu sebelumnya.

Apabila kompensasi terpenuhi dan lingkungan kerja mendukung aktivitas kerja maka akan memberikan kepuasan kerja bagi setiap karyawan dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan. Untuk lebih jelasnya akan disajikan kerangka pikir dalam penelitian yang dapat digambarkan sebagai berikut :

Kompensasi (X1)

1. Finansial
2. Non Finansial

Anas (2014); Sularso(2013)

Kepuasan Kerja (Y)

1. Kepuasan Finansial
2. Kepuasan fisik
3. Kepuasan Sosial
4. Kepuasan Psikologis

Muttaqitathun (2009); Rizal (2015)

Lingkungan Kerja (X2)

1. Rekan Kerja
2. Kondisi pekerjaan
3. Promosi pekerjaan

Hadinata (2009);

**Gambar 2.1**

**Paradigma Penelitian**

**2.3. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis dapat diartikan sebagai pernyataan yang akan diteliti sebagai jawaban sementara dari suatu masalah. Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis tersebut maka diajukan hipotesis sebagai berikut

**2.3.1. Hipotesis Secara Parsial**

1. Terdapat Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja Karyawan
2. Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan

**2.3.2. Hipotesis Secara Simultan**

Terdapat Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan