

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Industri makanan dan minuman nasional semakin kompetitif karena jumlahnya cukup banyak. Perkembangan industri makanan dan minuman menimbulkan persaingan yang saat ini semakin bertambah ketat, sehingga perusahaan diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia atau karyawan merupakan faktor yang menentukan dalam menggerakkan aktivitas perusahaan. Untuk itu dibutuhkan karyawan yang berkompeten dalam bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dengan baik. Dengan semakin ketatnya persaingan antar perusahaan memberikan suatu tantangan baru untuk dapat bersaing dan bertahan dalam industri ini.

Merebaknya pandemi Covid-19 ini menjadikan tantangan bagi semua pihak, dikarenakan adanya kebutuhan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan ini. Salah satu tantangan yang paling banyak dirasakan di dunia bisnis adalah terkait dengan menjaga keberlangsungan bisnis. Dalam masa krisis dan ketidakpastian sehubungan dengan wabah Covid-19, ada beberapa faktor psikologis yang mempengaruhi kemampuan organisasi untuk mengambil keputusan seperti yang dikutip oleh olivia dan diah ayu (2020:4) .

Memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia di era digital dengan adanya kondisi dimasa pandemi ini salah satu upaya yang harus dicapai

oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya, karena peran sumber daya manusia sangat penting untuk pencapaian perusahaan itu sendiri. Dari sudut pandang manajemen ada beberapa persyaratan agar suatu tujuan perusahaan dapat dikelola secara efektif dalam kondisi pandemi seperti ini. Ke-efektifan perusahaan sangat bergantung kepada fleksibilitas dan kesiapan menghadapi lingkungan dan kondisi serta kemampuan memperoleh sumber daya yang di butuhkan untuk pertumbuhan perusahaan dan mempertahankan perusahaan tetap berjalan.

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan atau kelompok dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dalam suatu perusahaan demi tercapainya tujuan organisasi. Disisi lain perusahaan sedang dihadapkan dalam permasalahan kondisi kesehatan dunia yang mengancam sumber daya manusia dalam aktivitas kerjanya dalam mencapai suatu tujuan. Secanggih apapun peralatan dan perangkat yang ada di perusahaan tersebut, apabila tidak ditunjang dengan sumber daya manusia yang dalam keadaan sehat maka segala upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk menjaga karyawannya agar tetap sehat akan sia-sia. Oleh karena itu manajemen perusahaan dituntut harus mampu mensiasati kondisi sekarang ini, agar karyawan tetap dapat merasa nyaman dalam bekerja dan produktif.

Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dengan baik dalam industri makanan khususnya produksi bakso juga perlu dilakukan. Perusahaan ini dihadapkan pada persaingan yang begitu ketat antar perusahaan produksi olahan daging sapi dan bakso secara pasar nasional. Meningkatnya wisata dibidang kuliner semakin menambah persaingan diberbagai bidang usaha lainnya, kuliner olahan daging menjadi favorit masyarakat ataupun wisatawan sebagai kuliner murah dan menarik untuk dinikmati. Dalam memenuhi permintaan masyarakat yang tinggi dibawah ini ada beberapa perusahaan yang memproduksi olahan bakso dan sejenisnya di wilayah Jawa Barat berdasarkan skala produksi dari yang terbesar hingga terkecil..

**Tabel 1. 1**  
**Perusahaan produksi bakso di Jawa Barat berdasarkan besar kecilnya skala produksi**

<b>No</b>	<b>Nama Perusahaan</b>	<b>Komoditas</b>	<b>Alamat</b>
1	PT CHAMP Resto Indonesia	Produksi olahan bakso, nugget, sosis dan olahan daging	Jl. Cihanjuang No. 156 km. 4,6 RT/RW 02/12, Bandung Barat, Jawa Barat
2	PT KING FOOD	Produksi olahan bakso sapi, bakso ayam, bakso ikan	Pura Melati Indah Jl. Mawar Raya No. 8, Bekasi, Jawa Barat Telp. 847028
3	PT Dunia Daging Food Industries	Produki olahan Sosis, Bakso, Nuget	Kp Cikananga Desa Cikumpay, Purwakarta, Jawa Barat
4	PT DAGSAP ENDURA EATORE	Produksi Olahan Nugget, bakso, sosis	Jl. Cahaya Raya Kav H-3 Rt. 02/07, Bogor, Jawa Barat
5	PT SABOGA FOOD INDONESIA	Produksi Olahan Bakso Tahu , Siomay , Dan Mie Basah	Jl. Batununggal Indah Iv No. 1-3, Bandung, Jawa Barat
6	CV SAKANA INDO PRIMA	Produksi Olahan Bakso Ikan, Nugget, Siomay, Otak-otak	Parung Poncol Rt. 04 Rw.02, Depok, Jawa Barat Telp. 813736
7	CV SICMA INTI UTAMA	Produksi oalah bakso sapi, ayam dan ikan	Jl. Pancasila V Cicadas, Bogor, Jawa Barat

No	Nama Perusahaan	Komoditas	Alamat
			Telp. 021 – 867332
8	PT Bakso Mawar	Produksi olahan Bakso, siomay, tahu, sosis	Jl. Cihampelas No.36 tamansari, Kec. Bandung Wetan, Kota Bandung, Jawa Barat 440116
9	PD Sinar Laut	Produksi olahan bakso sapi, bakso ikan, bakso ayam	Jl. Bojong Malaka Kp. Ciodeng Barat Rt.01/07, Bandung, Jawa Barat Telp. 813201
10	PD. Kaffista Berkah Makmur Bandung	Produksi olahan bakso sapi, bakso ayam	Jl. Waruga Jaya, Ciwaruga, Kec. Parongpong, Kabupaten Bandung Barat, Jawa Barat 40559

Sumber: Kementerian Perindustrian RI Jawa Barat 2020

Berdasarkan tabel 1.1 dari banyaknya perusahaan yang memproduksi olahan daging sapi dan bakso di wilayah Jawa Barat, PD. Kaffista Berkah Makmur Bandung memiliki skala produksi paling rendah jika dibandingkan dengan perusahaan lain yang menghasilkan produk yang sama. Hal tersebut dikarenakan kurangnya permintaan produk yang sejalan dengan tingkat popularitas produknya yang juga rendah. Maka dari itu perusahaan tersebut dinilai memiliki pangsa pasar yang rendah. Berdasarkan hal tersebut PD. Kaffista Berkah Makmur Bandung menjadi objek penelitian yang menarik untuk diteliti.

PD. Kaffista Berkah Makmur Bandung yang berlokasi di Jl. Waruga Jaya, Ciwaruga, Kec. Parongpong, Kabupaten Bandung Barat, Jawa Barat 40559 adalah suplayer yang telah melayani pelanggan sejak tahun 2005, perusahaan produksi olahan daging sapi dan ayam yang berfokus pada olahan bakso dan olahan daging segar yang kemudian di pasarkan dan dijual kepada pasar. Untuk meningkatkan skala produksi peneliti ingin memfokuskan pada pengelolaan SDM yang merupakan salah satu faktor penting bagi keberlangsungan suatu perusahaan.

Untuk mengetahui lebih lanjut kondisi perusahaan, dibawah ini merupakan data skala produksi PD. Kaffista Berkah Makmur Bandung selama empat tahun terakhir yaitu sebagai berikut:

**Tabel 1. 2**  
**Skala Produksi PD. Kaffista Berkah Makmur Bandung**

Tahun	Kuartal				Total/ Tahun	
	I		II		Bal	Ton
	Bal	Ton	Bal	Ton		
2018	60000	150	75000	187,5	135000	337,5
2019	75000	187,5	57750	156,36	132750	343,86
2020	52500	131,22	45000	112,5	97500	243,72
2021	45000	112,5	45000	112,5	90000	225

Sumber: Data Sekunder 2022

Skala produksi yang dihitung oleh PD. Kaffista Berkah Makmur Bandung yakni satuan bal dan satuan ton adonan bahan baku daging sapi yang dihitung setiap enam bulan sekali. Dari tabel 1.2 menunjukkan skala produksi yang dihasilkan PD. Kaffista Berkah Makmur Bandung berangsur menurun setiap tahunnya. Pada tahun 2018 perusahaan menghasilkan sebanyak 337,5 ton lalu mengalami peningkatan pada tahun 2019 yakni sebanyak 343,86 ton kemudian menurun pada tahun berikutnya sebanyak 243,72 ton ditahun 2020 dan 225 ton ditahun 2021. Akibat dari turunnya skala produksi menyebabkan omset yang diperoleh perusahaan menurun. Penurunan omset tersebut mempengaruhi kemampuan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan karyawan seperti pemberian balas jasa dan pemenuhan fasilitas penunjang yang berdampak pada kepuasan kerja terhadap karyawan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan disiplin dan berupaya meningkatkan

produktivitasnya dalam bekerja. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran yang baik dari pada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Berikut ini adalah data rekapitulasi absensi karyawan PD. Kaffista Berkah Makmur Bandung pada tahun 2020 sampai tahun 2021..

**Tabel 1. 3**  
**Rekapitulasi absensi PD. Kaffista Berkah Makmur Bandung tahun 2020-2021**

Kriteria Absensi	Rekapitulasi Absensi			
	Tahun 2020		Tahun 2021	
	Semester I	Semester II	Semester I	Semester II
Cuti	5	12	5	6
Sakit	19	22	5	12
Permisi	5	6	12	13
Mangkir	0	2	7	10
Jumlah Hari Absen	29	42	29	41
Jumlah Hari Kerja	121	122	138	146
Jumlah Karyawan	57	57	45	45
<b>Persentase</b>	<b>23,96%</b>	<b>34,42%</b>	<b>21,01%</b>	<b>28,08%</b>

Sumber: Data Sekunder 2022

Berdasarkan tabel 1.3 diketahui bahwa tingkat kehadiran kerja karyawan PD. Kaffista berkah Makmur Bandung pada tahun 2020 semester pertama sebesar 23,96%, lalu meningkat pada semester kedua sebesar 34,42%. Dan tahun 2021 semester pertama sebesar 21,01%, lalu meningkat pada semester kedua sebesar 28,08%. Dari data diatas menunjukkan bahwa tingkat kehadiran karyawan selalu mengalami peningkatan disetiap semester pada setiap tahunnya.

Selain data rekapitulasi absensi, peneliti mencoba mencari informasi lain sebagai penunjang adanya masalah di PD. Kaffista Berkah Makmur Bandung. Berikut ini adalah data *turnover*/perkembangan karyawan PD. Kaffista Berkah Makmur Bandung Periode 2018-2021.

**Tabel 1. 4**  
**Data *turnover* karyawan PD. Kaffista Berkah Makmur Bandung**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan yang Keluar</b>	<b>Jumlah Karyawan awal Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan Akhir Tahun</b>	<b><i>Turnover Rate</i></b>
2018	3	59	64	0,02%
2019	5	64	57	0,06%
2020	0	57	57	0,00%
2021	12	57	45	0,23%

Sumber: Data Sekunder 2022

Berdasarkan Tabel 1.4 tingkat *turnover* Karyawan PD. Kaffista Berkah Makmur Bandung mengalami peningkatan jumlah karyawan yang keluar dari tahun 2018 sebanyak 3 orang sampai dengan tahun 2019 sebanyak 5 orang. Akan tetapi pada tahun 2020 mengalami penurunan bahkan tidak ada karyawan yang mengundurkan diri. Hal ini diduga karena mengingat pada saat itu banyak perusahaan yang bergerak pada sektor barang maupun jasa tidak sanggup meneruskan produktivitas usaha sehingga mengalami kerugian yang mengakibatkan perusahaan-perusahaan tersebut terpaksa mengurangi jumlah karyawannya dengan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) pada sebagian karyawan akibat pandemi Covid-19 yang membuat para karyawan PD. Kaffista Berkah Makmur Bandung lebih memilih bertahan dari pada mencari pekerjaan lain di perusahaan lain dikarenakan kondisi ekonomi yang sulit pada saat itu. Pada tahun berikutnya yaitu tahun 2021 jumlah karyawan yang keluar kembali mengalami peningkatan yaitu sebanyak 12 orang. Hal ini dikarenakan perusahaan mengurangi jumlah aset sehingga beberapa karyawan terpaksa dirumahkan dan beberapa karyawan lainnya memilih untuk mengundurkan diri akibat dampak dari

pengurangan aset tersebut. Kebanyakan karyawan yang mengundurkan diri disetiap tahunnya adalah karyawan bagian produksi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik usaha dan karyawan PD. Kaffista Berkah Makmur Bandung, diperoleh beberapa alasan karyawan keluar dari PD. Kaffista Berkah Makmur Bandung, yaitu karyawan diterima kerja di perusahaan lain, karyawan merasa tidak ada penghargaan yang diberikan kepadanya, gaji karyawan tidak kunjung dinaikan, perusahaan memberlakukan kebijakan pengurangan aset yang mempengaruhi kenyamanan dan kepuasan karyawan seperti berkurangnya mesin produksi, mengurangi penggunaan mesin pendingin diruang istirahat, serta karyawan merasa tidak nyaman karena diawasi oleh pimpinan melalui kamera pengawas ketika beristirahat, karyawan kerap dibebankan untuk ikut serta memasarkan produk dan kondisi kerja yang tidak mendukung. Selain itu adanya keluhan kesah dari karyawan mengenai hubungan dengan karyawan lain yang kurang mendukung dalam melaksanakan pekerjaan. Dari permasalahan yang sudah dijelaskan diatas bahwa adanya ketidak kepuasan kerja pada karyawan PD. Kaffista Berkah Makmur Bandung. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kepuasan kerja di PD. Kaffista Berkah Makmur Bandung.

Agar tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan harapan, perusahaan harus mampu mengelola dan memberikan koordinasi yang baik serta membina, memelihara, dan meningkatkan kemampuan kualitas kerja karyawan yang dimiliki sehingga menjadi berkembang lebih optimal, salah satu upaya perusahaan ataupun



organisasi mengelola sumber daya manusia agar dapat berkembang secara optimal adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja tercipta dengan adanya dukungan dari pemimpin, terhadap karyawannya. Menurut Robbins dan Judge (2015:49), mengemukakan bahwa “kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristik”. Kepuasan kerja juga merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja karyawan seperti malas, rajin, produktif, dan lainnya, atau memiliki hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi.

Selanjutnya untuk memperjelas kepuasan kerja di atas, penulis mencoba mencari informasi primer lain sebagai penunjang adanya masalah di PD. Kaffista Berkah Makmur Bandung, maka penulis melakukan pra-penelitian terhadap 30 orang karyawan dengan memberikan pernyataan sederhana namun mewakili dimensi dari masing-masing variabel yang diteliti. Penentuan sampel paling minimum diungkapkan oleh Sugiyono (2018:124) yang menyatakan bahwa untuk penelitian data statistik ukuran sampel paling minimum adalah 30 orang. Dan hasilnya dapat dilihat pada Tabel 1.5 sebagai berikut:

**Tabel 1.5**  
**Hasil kuesioner pendahuluan variabel kepuasan kerja di PD. Kaffista**  
**Berkah Makmur Bandung**

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Supervisi								

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Saya merasa puas karena Pengawasan yang diberikan langsung oleh atasan dan metode pengawasan yang dilakukan telah sesuai.	1	0	18	8	3	78	2,60
<b>Promosi dan Kesempatan Untuk Maju</b>								
2	Saya merasa puas karena promosi yang ditetapkan perusahaan sesuai dengan kinerja yang dilakukan.	1	3	3	23	0	72	2,40
3	Saya merasa puas karena selalu adanya kesempatan karir yang baik yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya.	1	0	7	19	3	67	2,23
<b>Rekan Kerja</b>								
4	Saya merasa puas karena Rekan kerja sangat membantu ketika saya mengalami kesulitan.	1	0	13	9	7	69	2,30
5	Saya merasa puas karena Atasan saya memberikan dukungan kepada saya.	1	0	9	17	3	69	2,30
<b>Kondisi Pekerjaan Itu Sendiri</b>								
6	Saya merasa puas karena Pekerjaan yang dijalani merasa menyenangkan dan tidak memiliki kendala masalah apapun selama bekerja.	1	0	3	20	6	60	2,00
<b>Rata-rata Kepuasan Kerja</b>							<b>2,31</b>	

Sumber: Hasil olah data Kuesioner pra-survei oleh peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 1.5 dapat dilihat bahwa secara hasil yang diperoleh proses kepuasan kerja karyawan yaitu memiliki skor rata-rata 2,31 yang mana terdapat dua dimensi kepuasan kerja yang memperoleh hasil terendah diantaranya yaitu pada dimensi rekan kerja dan kondisi pekerjaan itu sendiri. Hal tersebut diindikasikan bahwa rekan kerja yang berada dalam satu lingkungan organisasi bekerja secara individual dan lebih mementingkan kepuasan diri sendiri ketimbang saling membantu pekerjaan rekannya yang belum selesai. Kemudian pada dimensi kondisi pekerjaan itu sendiri juga mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan

yang menganggap pekerjaan ini hanya sebagai loncatan saja untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik diperusahaan lain.

Untuk melihat lebih lanjut kondisi awal penyebab penurunan kepuasan kerja karyawan PD. Kaffista Berkah Makmur Bandung, maka penulis melakukan pra-survei terhadap 30 orang karyawan dan hasilnya dapat dilihat pada Tabel 1.6 sebagai berikut :

**Tabel 1. 6**  
**Hasil Kuesioner pendahuluan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PD. Kaffista Berkah Makmur Bandung**

VARIABEL	No	Dimensi/ indikator	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata - rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
MOTIVASI KERJA	1	Kebutuhan fisik	7	8	10	4	1	106	3,53
	2	Kebutuhan rasa aman dan keselamatan	6	9	13	2	0	109	3,63
	3	Kebutuhan Sosial	4	10	10	4	2	100	3,33
	4	Kebutuhan akan penghargaan	7	13	4	3	3	108	3,60
	5	Kebutuhan perwujudan	8	7	9	6	0	107	3,57
	<b>RATA-RATA MOTIVASI KERJA</b>								<b>3,53</b>
BUDAYA ORGANISASI	1	Inovasi dan pengambilan resiko	6	14	8	2	0	114	3,80
	2	Perhatian pada rincian	12	9	7	1	1	120	4,00
	3	Orientasi hasil	11	9	7	3	0	118	3,93
	4	Orientasi manusia	6	9	13	2	0	109	3,63
	5	Orientasi tim	6	14	8	2	0	114	3,80
	6	Keagresifan	12	9	7	1	1	120	4,00
	7	Stabilitas/kemampuan	11	9	7	3	0	118	3,93
	<b>RATA-RATA BUDAYA ORGANISASI</b>								<b>3,87</b>
KOMPENSASI	Kompensasi Finansial Langsung								
	1	Gaji	3	5	10	10	2	87	2,90
	2	Upah	2	2	7	18	1	76	2,53
	3	Insentif	2	1	19	7	1	86	2,87

VARIABEL	No	Dimensi/ indikator	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata - rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
	4	Bonus	1	1	10	16	2	73	2,43
		Kompensasi Tidak Langsung							
	5	Asuransi	2	2	17	7	2	85	2,83
	6	Tunjangan	4	3	14	7	2	90	3,00
	<b>RATA-RATA KOMPENSASI</b>								<b>2,76</b>
<b>KEPEMIMPINAN</b>	1	Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan baik	5	9	15	1	0	108	3,60
	2	Kemampuan yang efektifitas	8	7	9	6	0	107	3,57
	3	Kepemimpinan yang partisipatif	6	14	8	2	0	114	3,80
	4	Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang	7	8	12	3	0	109	3,63
	<b>RATA-RATA KEPEMIMPINAN</b>								<b>3,65</b>
<b>BEBAN KERJA</b>	1	Tuntutan fisik	2	4	13	9	2	85	2,83
	2	Tuntutan tugas	2	5	13	6	4	85	2,83
	3	Tingkat kenyamanan dalam bekerja.	3	13	10	2	2	103	3,43
	4	Target yang harus dicapai	5	15	9	0	1	113	3,77
	5	Kondisi pekerjaan	8	10	8	3	1	111	3,70
	<b>RATA-RATA BEBAN KERJA</b>								<b>3,31</b>
<b>DISIPLIN KERJA</b>	1	Taat terhadap aturan waktu	5	9	15	1	0	108	3,60
	2	Taat terhadap peraturan perusahaan	8	7	9	6	0	107	3,57
	3	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	6	14	8	2	0	114	3,80
	4	Mengerjakan tugas sesuai peraturan	7	8	12	3	0	109	3,63
	5	Taat terhadap norma	8	7	9	6	0	107	3,57
	<b>RATA-RATA DISIPLIN KERJA</b>								<b>3,63</b>

VARIABEL	No	Dimensi/ indikator	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata - rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
<b>KOMITMEN ORGANISASI</b>	1	Keinginan berkarir di organisasi	0	0	6	16	8	58	1,93
	2	Loyalitas terhadap perusahaan	1	0	9	18	2	70	2,33
	3	Rasa percaya terhadap organisasi	1	20	4	2	3	104	3,47
	4	Kehilangan pendapatan jika meninggalkan perusahaan	1	2	2	15	10	59	1,97
	5	Rasa tidak ingin meninggalkan perusahaan	2	17	8	2	1	107	3,57
	6	Pilihan alternatif perusahaan lain	0	19	8	3	0	106	3,53
	7	Merasa bertanggung jawab atas tugas yang dibebankan	1	0	3	20	6	60	2,00
	8	Merasa bertanggung jawab untuk bekerja dengan baik	0	25	4	1	0	114	3,80
	9	Keinginan membalas jasa ke perusahaan	0	6	19	5	0	91	3,03
<b>RATA-RATA KOMITMEN ORGANISASI</b>								<b>2,85</b>	
<b>LINGKUNGAN KERJA</b>	Lingkungan Kerja Non Fisik								
	1	Hubungan yang harmonis	1	2	2	15	10	59	1,97
	2	Kesempatan untuk maju	1	1	0	25	3	62	2,07
	3	Keamanan dalam pekerjaan	1	2	15	12	0	82	2,73
	Lingkungan Kerja Fisik								
	5	Perlengkapan kerja yang memadai	0	5	6	9	10	66	2,20
	6	Fasilitas	1	0	19	7	3	79	2,63
<b>RATA-RATA LINGKUNGAN KERJA</b>								<b>2,32</b>	
<b>Skor rata-rata 8 variabel</b>								<b>3,24</b>	

Sumber: Hasil olah data Kuesioner pra-survei oleh peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 1.6 dapat dilihat bahwa hasil kuesioner pra-survei yang diperoleh bahwa faktor dominan yang mempengaruhi ketidakpuasan karyawan adalah kompensasi dan lingkungan kerja. Dari Tabel 1.6 menunjukkan bahwa hasil penelitian awal mengenai kompensasi yang memiliki jumlah rata-rata 2,76 dan lingkungan kerja yang memiliki jumlah rata-rata 2,32, keduanya mendapatkan hasil dibawah rata-rata dari 8 variabel yang mempengaruhi kinerja yaitu sebesar 3,24.

Hal ini menunjukkan adanya rasa kurang puas terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya. Untuk melihat lebih lanjut kondisi awal proses kompensasi di PD. Kaffista Berkah Makmur Bandung, maka penulis melakukan pra-survei terhadap 30 orang karyawan dan hasilnya dapat dilihat di Tabel 1.7 sebagai berikut:

**Tabel 1. 7**  
**Hasil kuesioner pendahuluan variabel kompensasi di PD. Kaffista Berkah Makmur Bandung**

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Kompensasi Finansial Langsung								
1	Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan jabatan dan pekerjaan saya.	3	5	10	10	2	87	2,90
2	Pemberian insentif yang diberikan telah sesuai dengan yang diharapkan.	2	2	7	18	1	76	2,53
3	Bonus yang diberikan perusahaan selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dan sesuai yang diharapkan.	2	1	19	7	1	86	2,87
4	Pemberiang uang lembur atas pekerjaan sesuai dengan yang diberikan oleh perusahaan.	1	1	10	16	2	73	2,43
Kompensasi Tidak Langsung								
5	Adanya asuransi kesehatan bagi karyawan dapat membantu saya untuk kesejahteraan keluarga.	2	2	17	7	2	85	2,83

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
6	pemberian tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi dan proksi kerja diperusahaan secara adil.	4	3	14	7	2	90	3,00
<b>SKOR RATA-RATA KOMPENSASI</b>								<b>2,76</b>

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 1.7 menunjukkan bahwa pemberian kompensasi pada perusahaan PD. Kaffista Berkah Makmur Bandung termasuk pada kondisi yang kurang baik yaitu dengan skor rata-rata 2,76.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan beberapa karyawan PD. Kaffista Berkah Makmur Bandung faktor kompensasi langsung yang bermasalah diantaranya pemberian insentif yang diberikan belum sesuai dengan yang diharapkan para karyawan hal ini memicu semangat kerja para karyawan menurun. Pemberian uang lembur yang diterima karyawan atas pekerjaannya belum sesuai meskipun terkadang karyawan harus mengerjakan pekerjaan yang belum selesai walaupun jam kerja yang ditetapkan perusahaan sudah selesai. Kemudian faktor kompensasi tidak langsung yang bermasalah diantaranya yaitu asuransi yang diterima karyawan hanya berlaku bagi karyawan itu sendiri belum mampu untuk mensejahterakan keluarga hal ini diduga menjadi ketidakpuasan bagi sebagian karyawannya.

Kompensasi merupakan salah satu faktor mendukung terciptanya kepuasan kerja karyawan, jika kebutuhan dan kesejahteraan karyawan dapat terpenuhi dari imbalan yang diterima atau hasil kerja maka karyawan akan merasa puas, senang, dan karyawan akan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Untuk mencapai

tingkat kepuasan karyawan perusahaan hendaknya sangat memperhatikan kompensasi yang diberikan pada karyawan-karyawannya. Sistem kompensasi memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, memperkerjakan karyawan. Kompensasi yang terpenuhi tentunya sangat dibutuhkan dalam mendorong peningkatan kepuasan kerja karyawan dan karyawan merasakan kepuasan dari pekerjaan yang mereka lakukan, namun peningkatan kepuasan kerja karyawan juga perlu didukung dengan lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang baik sangat berpengaruh terhadap keadaan yang ada pada suatu perusahaan.

Faktor lingkungan kerja menjadi hal yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja karyawan jika hak dari karyawan dapat terpenuhi maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat dan menyebabkan tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Salah satu faktor rendahnya kepuasan kerja adalah faktor lingkungan. Sutrisno (2016:13) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja menjadi faktor pendukung dan kontributor penting tercapainya kepuasan kerja. Menurut Rumada dan Mudiarta (2015;33) menyatakan bahwa keseluruhan dari faktor internal dan eksternal yang ada di sekitar tempat kerja setiap karyawan, dalam hal ini adalah berupa tempat fisik seperti kursi, meja serta peralatan kerja lainnya yang dapat mempengaruhi karyawan di dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari disebut dengan lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik yang baik akan berbanding lurus dengan kepuasan kerja ataupun hasil dari kinerja karyawan. Oleh



sebab itu dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang baik memberikan efek yang baik pula pada pekerjaan karyawan.

Untuk melihat kondisi awal proses lingkungan kerja di PD. Kaffista Berkah Makmur Bandung, maka penulis melakukan pra-survei terhadap 30 orang karyawan dan hasilnya dapat dilihat di Tabel 1.8 sebagai berikut :

**Tabel 1. 8**  
**Hasil Kuesioner pendahuluan variabel lingkungan kerja di PD. Kaffista Berkah Makmur Bandung**

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Lingkungan Kerja Non Fisik								
1	Mendapatkan perlakuan yang baik dari rekan kerja dan menjalin hubungan kerja yang baik didalamnya.	1	2	2	15	10	59	1,97
2	Merasa terbantu dengan solidaritas kerja dalam menyelesaikan pekerjaan karena memiliki kerjasama tim yang baik.	1	1	0	25	3	62	2,07
3	Pengawasan pimpinan memberikan rasa aman dalam bekerja karena terkontrol dan terorganisir secara langsung.	1	2	15	12	0	82	2,73
Lingkungan Kerja Fisik								
4	Mendapatkan fasilitas dan perlengkapan kerja yang memadai.	0	5	6	9	10	66	2,20
5	Suasana kerja dalam pekerjaan baik karena memiliki penunjang fasilitas kerja yang memadai dan baik.	1	0	19	7	3	79	2,63
<b>SKOR RATA-RATA LINGKUNGAN KERJA</b>								<b>2,32</b>

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei (2021)

Berdasarkan hasil kuesioner pra-survei selain faktor kompensasi, faktor yang mempengaruhi rendahnya kepuasan kerja adalah faktor lingkungan kerja. Dari hasil penelitian pra-survei mengenai variabel lingkungan kerja hal ini menunjukkan bahwa rata-rata dari dimensi lingkungan kerja fisik maupun

lingkungan kerja non fisik diantaranya masih dibawah rata-rata yaitu sebesar 2,32. Hal ini berkaitan dengan kurang baiknya hubungan antar karyawan, dimana setiap karyawan lebih berfokus pada pekerjaannya saja tanpa menghiraukan rekan kerjanya bila menghadapi kesulitan. Hubungan yang tidak harmonis ini menciptakan suasana kurang nyaman dalam bekerja. Temperatur di tempat kerja terasa panas, tempat penyimpanan bahan baku jauh dengan ruang produksi, kebisingan di tempat kerja dirasa menjadi faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja karyawan, serta masih kurangnya fasilitas pendukung yang masih belum memadai seperti troli untuk membawa bahan baku ketempat produksi membuat karyawan merasa kesulitan selain itu tidak tersedianya fasilitas kantin untuk karyawan. Hal ini sangat berpengaruh terhadap penurunan kepuasan kerja para karyawannya yang kurang optimal di PD. Kaffista Berkah Makmur Bandung.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan. Berikut ini data yang berhubungan dengan lingkungan kerja yang ada di PD. Kaffista Berkah Makmur Bandung:

**Tabel 1. 9**  
**Lingkungan kerja di rumah produksi PD Kaffista Berkah Makmur Bandung**

No	Lingkungan Kerja di PD Kaffista Berkah Makmur
1	Kebisingan di ruang produksi
2	Kebersihan Tempat kerja
3	Kebersihan ruang produksi dan toilet
4	Tidak tersedianya kantin didalam lingkungan perusahaan
5	Sampah produksi yang belum terkordinir
6	Limbah produksi diruang produksi berasal dari unit produksi
7	Limbah gas diruang produksi berasal dari unit produksi

Sumber: Hasil Wawancara Peneliti 2021

Tabel 1.8 ini hasil wawancara peneliti dengan salah satu karyawan bagian produksi menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang berhubungan dengan kebersihan yang ada diruang produksi, fasilitas berupa ventilasi udara di dalam ruangan harus diperhatikan, tempat yang nyaman untuk istirahat, fasilitas kantin untuk karyawan makan tentu hal itu perlu untuk diperhatikan. Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit dan dapat terjadi klaster penyebaran virus Covid-19 apabila kondisi ini tidak diperhatikan baik baik oleh perusahaan, mudah stres dan gangguan psikologis lainnya, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktifitas karyawan.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, penelitian ini mencoba mengkaji ulang dan memperdalam pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Dari penjelasan dan data yang diuraikan di atas maka penulis merasa tertarik untuk memilih judul "**Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PD. Kaffista Berkah Makmur Bandung**".

## **1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah**

Penelitian Identifikasi dan rumusan masalah penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang tercakup dalam penelitian yang meliputi faktor-faktor yang diindikasikan dapat mempengaruhi

kepuasan kerja di PD. Kaffista Berkah Makmur Bandung yaitu kompensasi dan lingkungan kerja.

### **1.2.1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan fenomena yang telah di uraikan pada latar belakang, bahwa permasalahan yang terjadi di PD. Kaffista Berkah Makmur Bandung dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Kompensasi
  - a. Adanya rasa kurang puas terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan
  - b. Pengaruh lain seperti penurunan pengeluaran terhadap karyawan berdampak pada ketidakpuasan yang diterima oleh para karyawan
  - c. Karyawan tidak senang terhadap kondisi finansial yang mempengaruhi kompensasi langsung dan tidak langsung yang diberikan perusahaan terhadap para karyawan
2. Lingkungan Kerja
  - a. Fasilitas-fasilitas dan perlengkapan penunjang produksi yang ada pada PD. Kaffista Berkah Makmur Bandung kurang memadai
  - b. Karyawan merasa tidak nyaman ketika diawasi melalui kamera pengawas pada saat beristirahat
  - c. Rendahnya hubungan harmonis antar karyawan
  - d. Karyawan merasa kesulitan dalam mendapatkan rasa nyaman antar karyawan karena kurang baiknya hubungan satu sama lain yang

dipengaruhi oleh terlalu fokus kerja dan mengesampingkan hubungan antar karyawan

### 3. Kepuasan Kerja

- a. Karyawan merasa terbebani dengan tanggung jawab yang bertambah
- b. Kurangnya kepuasan atas ketidaksesuaian gaji dengan pekerjaan
- c. Metode pengawasan yang diterapkan PD. Kaffista Berkah Makmur Bandung membuat karyawan merasa tidak nyaman
- d. Kurangnya kepuasan atas kerjasama dalam tim

#### 1.2.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah penelitiannya sebagai berikut:

- a. Bagaimana Kompensasi pada PD. Kaffista Berkah Makmur Bandung
- b. Bagaimana Lingkungan Kerja pada PD. Kaffista Berkah Makmur Bandung
- c. Bagaimana Kepuasan Kerja Karyawan pada PD. Kaffista Berkah Makmur Bandung
- d. Seberapa besar pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan pada PD. Kaffista Berkah Makmur Bandung

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan peneliti ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Kompensasi di PD. Kaffista Berkah Makmur Bandung
2. Lingkungan Kerja di PD. Kaffista Berkah Makmur Bandung
3. Kepuasan Kerja Karyawan di PD. Kaffista Berkah Makmur Bandung
4. Besarnya pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan di PD. Kaffista Berkah Makmur Bandung

### **1.4. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan peneliti ini berkaitan dengan manfaat dari hasil penelitian, baik bagi peneliti, bagi perusahaan sebagai objek dalam penelitian, dan bagi pembaca laporan penelitian.

#### **1.4.1. Kegunaan Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi untuk memperkaya pengetahuan berfikir dan sebagai bahan tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.

#### **1.4.2. Kegunaan Praktis**

##### **1. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan referensi bagi perusahaan untuk mengambil kebijakan atau keputusan yang dipandang perlu dalam usaha meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

## 2. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja dan perilaku positif bagi karyawan untuk selalu meningkatkan kemampuan kerja dan melaksanakan tugas dengan baik.

## 3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengalaman secara langsung dalam menghadapi permasalahan yang ada didalam dunia kerja serta dapat memberikan pengetahuan baru yang berhubungan dengan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PD. Kaffista Berkah Makmur Bandung.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1. Kajian Pustaka**

Pada kajian pustaka ini, penulis akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi sesuai dengan permasalahan yang diangkat. Sesuai dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, yaitu pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Dalam kajian pustaka ini akan dikemukakan secara menyeluruh teori-teori yang relevan dengan variabel permasalahan yang terjadi. Teori-teori dalam penelitian ini memuat kajian ilmiah dari para ahli, dari pengertian secara umum sampai pengertian secara fokus terhadap teori yang berhubungan dengan permasalahan yang penulis akan teliti.

##### **2.1.1. Manajemen**

Manajemen merupakan suatu aktivitas yang berhubungan dari aktivitas satu dengan aktivitas yang lain. Aktivitas tersebut tidak hanya mengelola orang-orang yang berada dalam suatu organisasi, melainkan mencakup tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki. Rangkaian ini dinamakan proses manajemen. Prinsipnya manajemen



dalam organisasi mengatur bagaimana kegiatan berjalan dengan baik dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Tujuan yang telah ditetapkan tersebut akan tercapai dengan baik bilamana keterbatasan sumber daya manusia dalam hal pengetahuan, teknologi, keahlian, maupun waktu yang dimiliki dapat dikembangkan dengan mengatur dan membagi tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya kepada orang lain sehingga membentuk kerja sama secara sinergis dan berkelanjutan, karena manajemen adalah merupakan kegiatan dimana pencapaian suatu tujuan yang melalui kerja sama antar sesama.

#### **2.1.1.1. Pengertian Manajemen**

Menurut Hasibuan dalam Husaini (2019), Manajemen berasal dari kata “*to manage*” yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen itu, jadi manajemen itu merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Sementara menurut Koontz dalam Jhuji (2020) manajemen adalah seni yang paling produktif selalu didasarkan pada pemahaman terhadap ilmu yang mendasarinya. Ruang lingkup manajemen tersebut tidak terbatas hanya pada *leader*, karena kepemimpinan hanyalah bagian dari manajemen.

Menurut Afandi (2018), manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan

(*controlling*). Manajemen adalah suatu proses khas, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya. Pernyataan ini diperkuat dengan pernyataan Firmansyah (2018) bahwa manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan daripada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu.

#### **2.1.1.2. Fungsi Manajemen**

Untuk berjalannya suatu usaha dan bisnis seorang manajer yang ada dalam suatu perusahaan harus mengetahui dan menerapkan fungsi-fungsi manajemen agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Menurut George R. Terry dalam Maujud (2018), terdapat lima kombinasi fungsi manajemen dalam mencapai tujuan. Kombinasi A terdiri dari perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), memberi dorongan (*actuating*) dan pengawasan (*controlling*). Kombinasi B terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, memberi motivasi (*motivating*) dan pengawasan. Kombinasi C terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, staffing, memberi pengarahan (*directing*) dan pengawasan. Kombinasi D terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, staffing, memberi pengarahan, pengawasan, inovasi dan memberi peranan. Kombinasi E terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, memberi motivasi, pengawasan dan koordinasi. Dari kelima kombinasi tersebut dapat disaring menjadi empat fungsi utama manajemen, yaitu

perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan.

Perencanaan merupakan kegiatan fundamental dalam manajemen karena semua kegiatan dalam organisasi selalu diawali dengan perencanaan. Dengan adanya perencanaan akan menentukan tindakan apa yang harus dilakukan selanjutnya. Setelah perencanaan adalah pengorganisasian yang merupakan bagian kerja yang berkaitan erat dengan fungsi perencanaan karena pengorganisasianpun harus direncanakan. Selanjutnya setelah menerapkan fungsi perencanaan dan pengorganisasian adalah menerapkan fungsi pengarahan, yaitu mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Selanjutnya, fungsi terakhir yaitu pengawasan merupakan fungsi manajemen yang berupa mengadakan penilaian sehingga apa yang dilakukan oleh pegawai dapat diarahkan kearah yang benar sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif (Rahamawati, 2019).

### **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 *patnrnership*. 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. Tujuan pokok sumber daya manusia adalah mewujudkan pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

#### **2.1.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah penerapan manajemen berdasarkan fungsinya untuk memperoleh sumber daya manusia yang terbaik bagi organisasi yang sedang dijalankan dan bagaimana sumber daya manusia yang terbaik tersebut dapat dipelihara dan tetap bekerja sama, dengan begitu tujuan dan sasaran suatu organisasi atau perusahaan dapat tercapai. Berikut adalah beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli.

Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan menurut Ricardianto (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal.

Menurut Hamali (2018b), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap ketrampilan, motivasi, pengembangan,

dan manajemen pengorganisasian sumber daya.

Berdasarkan definisi beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien melalui pendekatan yang strategis terhadap ketrampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya, guna membantu terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawannya.

#### **2.1.2.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi dari manajemen sumber daya manusia menurut Hamali (2018b), yaitu sebagai berikut :

a. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu menetapkan program ke karyawan ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, *integrasi*, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan

alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada karyawan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

d. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan akan diadakan tindakan perbaikan dan/atau penyempurnaan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjada situasi lingkungan kerja.

e. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan ketrampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui Pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

f. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan hidup.

g. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan di lain pihak karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

h. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebgaiian besar karyawan, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

i. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan normal sosial.

j. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pension, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola karyawan akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

### **2.1.2.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Adapun tujuan dari manajemen sumber daya manusia menurut Hamali (2018b) ada empat, yaitu sebagai berikut :

a. Tujuan sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya. Organisasi atau perusahaan bisnis diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah-masalah sosial. Implikasi dari tujuan sosial MSDM di perusahaan adalah ditambahkannya tanggung jawab sosial ke dalam tujuan perusahaan atau yang dikenal dengan *Corporate Social Responsibility* (CSR) seperti program kesehatan lingkungan, proyek perbaikan lingkungan, program pelatihan dan pengembangan, serta menyelenggarakan gerakan dan mensponsori berbagai kegiatan sosial.



Perusahaan merupakan bagian integrasi dari kehidupan masyarakat. Perusahaan akan menjadi efektif selama menjalankan aktivitas yang dibutuhkan masyarakat. Kontribusi perusahaan terhadap masyarakat mengindikasikan bahwa faktor di luar organisasi akan berpengaruh terhadap aktivitas dan kemajuan organisasi. Masyarakat mengharapkan perusahaan bisnis untuk menyediakan produk dan jasa yang diperlukan dengan tingkat harga yang wajar, bermutu, dan pengiriman yang tepat waktu.

b. Tujuan Organisasi

Tujuan organisasi adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Divisi SDM meningkatkan efektivitas organisasi dengan cara-cara seperti berikut :

- 1) Menyediakan tenaga kerja yang terlatih
- 2) Mendayagunakan tenaga kerja secara efektif dan efisien.
- 3) Mengembangkan kualitas kerja dengan membuka kesempatan bagi terwujudnya aktualisasi dari karyawan.
- 4) Menyediakan kesempatan kerja yang sama bagi setiap orang, lingkungan kerja sehat dan aman, serta memberikan perlindungan terhadap hak-hak karyawan.
- 5) Mensosialisasikan kebijakan sumber daya manusia kepada semua karyawan.

c. Tujuan Fungsional

Tujuan Fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Divisi sumber daya manusia harus meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia dengan cara memberikan konsultasi yang baik. Divisi sumber daya manusia semakin dituntut untuk mampu menyediakan program-program rekrutmen dan pelatihan ketenagakerjaan. Divisi sumber daya manusia harus mampu berfungsi sebagai penguji realitas ketika para manajer lini mengajukan gagasan dan arah yang baru.

d. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi. Karyawan akan keluar dari perusahaan apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis. Konflik antar tujuan organisasi dapat menyebabkan kinerja karyawan rendah, ketidakhadiran, bahkan sabotase. Perusahaan diharapkan bisa memuaskan kebutuhan para karyawan yang terkait dengan pekerjaan. Karyawan akan bekerja efektif apabila tujuan pribadinya dalam bekerja tercapai. Aktivitas sumber daya manusia haruslah terfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan, dan minat karyawan dengan persyaratan pekerjaan dan imbalan yang ditawarkan oleh perusahaan.

### **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. 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.

#### **2.1.3.1. Pengertian Kompensasi**

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non-fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang. Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan untuk meningkatkan kepuasan sumber daya (tenaga kerja), serta efisiensi dan efektivitas produksi. Beberapa ahli mengungkapkan pendapat mengenai pengertian kompensasi.

Kompensasi adalah balas jasa (*reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan (Hamali, 2018a). Menurut Hasibuan (2019), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan.

Menurut J. Long dalam Sinambela (2018) kompensasi adalah bagian dari sistem *reward* yang hanya berkaitan dengan baitan ekonomi, tetapi sejak adanya keyakinan bahwa perilaku individual dipengaruhi oleh sistem dalam spektrum yang

lebih luas maka sistem kompensasi tidak dapat dipisahkan dari keseluruhan sistem reward yang disediakan oleh organisasi.

Menurut Elmi (2018), kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap.

#### **2.1.3.2. Tujuan Kompensasi**

Menurut Ricardianto (2018), beberapa tujuan dari kompensasi adalah sebagai berikut :

- a. Memperoleh karyawan yang memenuhi persyaratan

Sistem balas jasa yang baik merupakan faktor penarik masuknya karyawan *qualified* dan sebaliknya, sistem jasa yang buruk dapat mengakibatkan keluarnya karyawan yang *qualified*.

- b. Menjamin keadilan.

Perusahaan yang memberikan balas jasa yang sesuai untuk hasil karya atau prestasi kerja yang diberikan oleh perusahaan akan membuat karyawan merasakan keadilan dalam bekerja.

- c. Menghargai perilaku yang diinginkan

Bila karyawan berperilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan maka penilaian kinerja yang diberikan akan lebih baik dari pada karyawan yang berperilaku tidak sesuai dengan harapan perusahaan.

### 2.1.3.3. Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Elmi (2018), dalam pemberian kompensasi terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhinya. Secara garis besar, faktor-faktor tersebut dibagi menjadi 3, yaitu faktor intern organisasi, pribadi karyawan yang bersangkutan, dan faktor ektern pegawai organisasi. Berikut adalah penjelasan mengenai ketiga faktor tersebut :

#### 1. Faktor Intern Organisasi

Faktor intern organisasi yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah dana organisasi dan serikat pekerja.

##### a. Dana Organisasi

Kemampuan organisasi untuk melaksanakan kompensasi tergantung pada dana yang dihimpun untuk keperluan tersebut. Terhimpunnya dana tentunya sebagai akibat prestasi-prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan. Makin besar prestasi kerja maka makin besar pula keuntungan organisasi/perusahaan. Besarnya keuntungan perusahaan akan membesarkan himpunan dana untuk kompensasi, maka pelaksanaan kompensasi akan semakin baik, hal ini berlaku pula sebaliknya.

##### b. Serikat pekerja

Para pekerja yang tergabung dalam serikat pekerja juga dapat mempengaruhi pelaksanaan atau penetapan kompensasi dalam suatu perusahaan. Serikat pekerja dapat menjadi simbol kekuatan pekerja didalam menuntut perbaikan hak. Keberadaan serikat pekerja perlu mendapat perhatian atau perlu diperhatikan oleh pihak manajemen.

## 2. Faktor Pribadi Karyawan

Salah satu faktor pribadi yang mempengaruhi besarnya pemberian kompensasi adalah produktivitas kerja, posisi dan jabatan, pendidikan, pengalaman serta jenis dan sifat pekerjaan. Berikut adalah penjelasannya :

### a. Produktivitas kerja

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan faktor yang diperhitungkan dalam penetapan kompensasi. Pengaruh ini memungkinkan karyawan pada posisi dan jabatan yang sama mendapatkan kompensasi yang berbeda. Pemberian kompensasi ini dimaksud untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

### b. Posisi dan jabatan

Posisi dan jabatan berbeda berimplikasi pada perbedaan besarnya kompensasi. Posisi dan jabatan seseorang dalam organisasi menunjukkan keberadaan dan tanggung jawabnya dalam hierarki organisasi. Semakin tinggi posisi dan jabatan seseorang dalam organisasi, semakin besar tanggung jawabnya, maka semakin tinggi pula kompensasi yang diterimanya.

### c. Pendidikan dan pengalaman

Selain posisi dan jabatan, Pendidikan dan pengalaman kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi. Pegawai yang lebih berpengalaman dan berpendidikan tinggi akan mendapat kompensasi yang lebih besar dari karyawan yang kurang pengalaman dan lebih rendah tingkat pendidikannya. Pertimbangan faktor ini merupakan wujud penghargaan

organisasi pada keprofesionalitas seseorang, pertimbangan ini juga sebagai pemacu bagi karyawan untuk meningkatkan pengetahuannya.

d. Jenis dan sifat pekerjaan

Besarnya kompensasi pegawai yang bekerja di lapangan berbeda dengan pekerjaan yang bekerja dalam ruangan, demikian juga kompensasi untuk pekerja klerikal akan berbeda dengan pekerjaan *administrative*. Begitu pula halnya dengan pekerjaan manajemen berbeda dengan pekerjaan teknis. Pemberian kompensasi yang berbeda ini karena selain pertimbangan profesionalisme, juga karena besarnya resiko dan tanggung jawab organisasi, pegawai yang bertugas lapangan biasanya mendapat kompensasi yang lebih besar dari pada yang bekerja dari dalam ruangan. Besarnya kompensasi sejalan dengan besar resiko dan tanggung jawab yang dipikul.

3. Faktor ekstern

Contoh faktor ekstern pegawai dan organisasi yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah sebagai berikut :

a. Penawaran dan permintaan kinerja

Mengacu pada hukum ekonomi pasar bebas, kondisi dimana penawaran tenaga kerja lebih dari permintaan akan menyebabkan rendahnya kompensasi yang diberikan. Sebaliknya, bila kondisi pasar kerja menunjukkan besarnya jumlah permintaan tenaga kerja sementara penawaran hanya sedikit, maka kompensasi yang diberikan akan besar. Besarnya nilai kompensasi yang ditawarkan suatu organisasi merupakan daya Tarik calon pegawai untuk memasuki organisasi tersebut. Namun

keadaan dimana jumlah tenaga kerja lebih besar dari lapangan kerja yang tersedia, besarnya kompensasi sedikit banyak bisa jadi terabaikan.

b. Biaya hidup

Besarnya kompensasi terutama upah/gaji harus disesuaikan dengan besarnya biaya hidup. Yang dimaksud biaya hidup disini adalah biaya hidup minimal karyawan, setidaknya kompensasi yang diberikan harus bisa menutupi biaya hidup karyawan. Jika kompensasi yang diberikan lebih rendah maka bisa berujung para proses kemiskinan.

c. Kebijakan Pemerintah

Sebagai pemegang kebijakan, pemerintah berupaya melindungi rakyat dari ketidakadilan. Dalam kaitannya dengan kompensasi, pemerintah telah menemukan upah minimum, jam kerja/hari, batas umur tertentu untuk pria dan wanita. Dengan peraturan tersebut, maka pemerintah menjamin berlangsungnya proses pemakmuran bangsa hingga dapat mencegah praktek-praktek organisasi yang dapat memiskinkan bangsa.

d. Kondisi perekonomian nasional

Kompensasi yang diterima oleh pegawai di negara-negara maju jauh lebih besar dari yang diterima di negara-negara berkembang dan atau negara miskin. Besarnya rata-rata kompensasi yang diberikan oleh perusahaan suatu negara mencerminkan kondisi perekonomian negara tersebut dan penghargaan negara terhadap sumber daya manusianya.



#### **2.1.3.4. Asas Pemberian Kompensasi**

Program kompensasi harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Menurut Hasibuan (2019), prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian sebaik-baiknya agar kompensasi yang diberikan merangsang kaidah dan prestasi kerja karyawan. Adapun asas-asas pemberian kompensasi, yaitu sebagai berikut :

##### 1. Asas adil

Besarnya kompensasi yang dibayarkan kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Jadi, adil bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Dengan asas adil akan tercipta suasana Kerjasama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas karyawan akan lebih baik.

##### 2. Asas layak dan wajar

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normative yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif.

##### 3. Sesuai undang-undang perburuhan

Penerapan dan penetapan besaran kompensasi didasarkan atas batas upah minimum pemerintah yang sudah berlaku.

#### **2.1.3.5. Dimensi dan Indikator Kompensasi**

Menurut Elmi dalam Firda (2021), dimensi kompensasi dikelompokkan kedalam kompensasi finansial langsung dan kompensasi tidak langsung yang

diberikan kepada karyawan yang bersangkutan, kompensasi yang diberikan meliputi sebagai berikut :

1. Kompensasi langsung, dibayarkan di waktu yang selalu tetap.

a. Gaji

Sejumlah uang yang dibayarkan kepada setiap karyawan setiap bulan atau minggu, sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan karyawan.

b. Insentif

Sejumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan, sebagai imbalan yang berdasarkan keterampilan kinerja masing-masing.

c. Bonus

Sejumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan, sebagai imbalan atas prestasi kerja yang meningkat.

2. Kompensasi tidak langsung, merupakan imbalan diluar gaji pokok.

a. Tunjangan

Balas jasa yang dibayarkan untuk peningkatan kesejahteraan karyawan selain upah atau gaji, seperti biaya kesehatan, asuransi, dan pension.

b. Asuransi adalah jaminan yang ditawarkan oleh perusahaan untuk keselamatan dan keamanan karyawan selama bekerja di suatu perusahaan, seperti asuransi jiwa, asuransi kesehatan, dan asuransi kecelakaan.

c. Cuti

Keadaan ketika perusahaan mengizinkan karyawannya untuk tidak masuk kerja dalam waktu tertentu, seperti cuti tahunan, cuti hari besar, cuti sakit,

cuti hamil, cuti kepentingan pribadi atau mendesak, cuti bersama, dan cuti berbayar.

d. Fasilitas

Segala sesuatu yang dinikmati dan dirasakan karyawan demi rasa kenyamanan ketika bekerja untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, seperti pelatihan, *reward*, alat kerja yang memadai serta tempat ibadah, kantin dan fasilitas kesehatan.

#### **2.1.4. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja haruslah dapat disenangi oleh karyawan dimana dia akan merasa nyaman ketika berada ditempat kerja dan melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

##### **2.1.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti suhu,

kelembaban, ventilasi, penerangan, keaduan, kebersihan tempat kerja, dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Afandi, 2018). Sementara menurut Mangkunegara dalam Nabawi (2019) Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Hal ini juga didukung oleh Wursanto dalam Nabawi (2019) yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang menyangkut fisik dan psikis yang secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap pegawai. Selain itu, menurut Siagian dalam Sihaloho (2019) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang menyangkut fisik dan psikis yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

#### **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 terhadap 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 Suwondo & Sutanto dalam Hermawan (2021), terdapat dua jenis lingkungan kerja, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Penjelasan mengenai lingkungan kerja fisik dan non-fisik adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja fisik

- a. Lingkungan kerja yang berhubungan langsung dengan pegawai, seperti : lemari, kursi, meja, dsb.
- b. Lingkungan umum yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, seperti : suhu, kelembaban, kebisingan, pencahayaan, warna, dsb.

2. Lingkungan kerja non-fisik

Lingkungan kerja non-fisik merupakan suatu keadaan dimana berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, rekan kerja dan bawahan. Kondisi yang sepatutnya dibangun adalah suasana kekeluargaan, pengendalian diri, dan komunikasi yang baik. Untuk mencapai tujuan bersama adalah dengan cara pihak manajemen hendaknya menciptakan iklim dan suasana kerja yang membangkitkan rasa kekeluargaan. Pihak manajemen instansi juga hendaknya mampu mendukung kreatifitas karyawan. Kondisi seperti inilah yang hendaknya menciptakan antusiasme atau semangat untuk mencapai tujuan suatu instansi.

#### **2.1.4.3. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Siagian dalam Ronal (2019), lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi, yaitu :

## 1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator, yaitu :

### a. Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang, juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

### b. Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diembannya di dalam perusahaan.

### c. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu, ada hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

### d. Tersedianya sarana angkut

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

## 2. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Lingkungan kerja non-fisik terdiri dari beberapa indikator, yaitu :

### a. Hubungan rekan kerja setingkat.

Hubungan dengan rekan kerja yang harmonis sesama rekan. salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

### b. Hubungan atasan dengan karyawan

Antara atasan dengan bawahan saling menghargai akan menimbulkan rasa hormat di antara individu masing-masing.

### c. Kerjasama antar karyawan

Jika kerjasama antar karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

Dari beberapa indikator diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non-fisik dapat tercipta dengan baik jika alat penunjang disekitar tempat kerja dan tempat kerjanya itu sendiri dapat membantu dan memberikan kenyamanan dalam bekerja para karyawannya, dan lalu hubungan antara karyawan dengan sesama karyawan lain terjalin secara harmonis juga hubungan antara karyawan dengan atasan terjalin dengan baik pula.

#### **2.1.4.4. Manfaat Lingkungan Kerja**

Menurut Hermawan (2021) Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan rangsangan kerja, sehingga produktifitas kerja meningkat. Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat adalah salah satu manfaat yang diperoleh jika bekerja dengan orang yang termotivasi. Artinya pekerjaan dapat dilakukan dengan waktu dan standar yang tepat. Selain itu menurut Mangkunegara dalam Musri (2018) bahwa faktor lingkungan kerja merupakan salah satu penentu dalam prestasi kerja seorang individu. Sedangkan Arep dalam Musri (2018) juga mengungkapkan bahwa lingkungan kerja mampu menciptakan gairah kerja sehingga adanya peningkatan prestasi kerja. Hal ini berarti lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan meningkatkan kinerja seorang karyawan, sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak nyaman dan tidak memadai maka akan menurunkan kinerja karyawan.

#### **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**

Menurut Sutrisno (2019), kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal. Sementara menurut Afandi (2018), kepuasan kerja adalah sikap 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 pekerjaan. Sedangkan menurut Robins and Judge dalam Lie (2018) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak/hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut.

Wirawan dalam Wijaya (2018) juga menyampaikan bahwa kepuasan kerja adalah persepsi orang mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya. Persepsi dapat berupa perasaan dan sikap orang terhadap pekerjaan. Perasaan dan sikap dapat positif dan negatif, jika seseorang bersikap positif terhadap pekerjaannya maka dia puas namun sebaliknya, jika karyawan bersikap negatif pada pekerjaannya berarti dia tidak puas.

### **2.1.5.2. Teori Kepuasan Kerja**

Teori kepuasan kerja mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya daripada beberapa lainnya. Menurut penelitian oleh Nurban dkk (2021), ada beberapa teori dalam kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut :

### 1. Teori Pertentangan

Teori pertentangan menyatakan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan terhadap beberapa aspek dari pekerjaan mencerminkan penimbangan dua nilai, yaitu pertentangan yang dipersepsikan antara apa yang diinginkan seorang individu dengan apa yang ia terima.

### 2. Teori proses – Bertentangan

Teori proses-bertentangan menekankan bahwa orang ingin mempertahankan suatu keseimbangan emosional. Teori proses-bertentangan mengansumsi bahwa kondisi emosional yang ekstrim tidak memberikan kemaslahatan. Kepuasan atau ketidakpuasan kerja (dengan emosi yang berhubungan) memacu mekanisme fisiologikal dalam sistem pusat saraf yang membuat aktif emosi yang bertentangan atau berlawanan. Dihipotesiskan bahwa emosi yang berlawanan, meskipun lebih lemah dari emosi yang asli, akan terus ada dalam jangka waktu yang lebih lama.

### 3. Teori Dua Faktor

Teori dua faktor dikembangkan oleh Herzberg, ia membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaan menjadi kelompok *satisfier* atau motivator dan kelompok *dissatisfiers* atau *hygiene factor*. Motivator ialah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari : tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, capaian dan pengakuan. Dikatakan bahwa hadirnya faktor ini akan menimbulkan kepuasan, tetapi tidak hadirnya faktor ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan.

*Dissatisfier (hygiene factors)* ialah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari : administrasi dan kebijakan perusahaan, penyeliaan, gaji, hubungan antar pribadi, dan kondisi kerja. Perbaikan terhadap kondisi atau situasi ini mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan karena ia bukan sumber kepuasan kerja.

#### 4. Teori keadilan

Prinsip teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah dia merasakan keadilan atau tidak atas suatu situasi. Perasaan keadilan dan ketidakadilan atas suatu situasi, diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun di tempat lainnya.

#### 5. Teori Hasil

Menurut konsep teori ini, kepuasan kerja terjadi pada tingkatan di mana hasil pekerjaan diterima individu seperti yang diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. Semakin sedikit mereka menerima hasil, akan kurang puas. *Value theory* memfokuskan pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka.

### **2.1.5.3. Pedoman Meningkatkan Kepuasan Kerja**

Pedoman meningkatkan kepuasan kerja Sebuah organisasi atau perusahaan tentunya harus mengetahui bagaimana cara agar dapat meningkatkan kepuasan

kerja para karyawannya. Menurut Roggio dalam Nasti dan Lubis (2021), peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Melakukan perubahan struktur kerja, misalnya dengan melakukan perputaran pekerjaan (*job rotation*), yaitu sebuah sistem perubahan pekerjaan dari salah satu tipe tugas ke tugas yang lainnya, 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 dicapai oleh 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 pekerjaan.

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*.

#### **2.1.5.4. Respon Terhadap Ketidakpuasan Kerja**

Menurut Robbins dalam Ramadhani (2019), respon terhadap ketidakpuasan kerja menunjukkan empat tanggapan yang berbeda dengan penjelasan sebagai berikut :

1. *Exit* (Keluar)

Ketidakpuasan ditunjukkan melalui perilaku diarahkan pada meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru atau mengundurkan diri.

2. *Voice* (Suara)

Ketidakpuasan ditunjukkan secara pasif, tetapi optimistik dengan menunggu kondisi untuk diperbaiki, termasuk dengan berbicara bagi organisasi

dihadapan kritik eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemen melakukan hal yang benar.

3. *Loyalty* (Kesetiaan)

Ketidakpuasan ditunjukkan secara pasif, tetapi optimistik dengan menunggu kondisi membaik, mencakup berbicara membela organisasi menghadapi kritik luar dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk melakukan hal yang benar.

4. *Neglect* (Pengabaian)

Ketidakpuasan ditunjukkan melalui tindakan secara pasif membiarkan kondisi semakin buruk, termasuk kemankiran atau keterlambatan, mengurangi usaha, dan meningkatkan kesalahan.

#### **2.1.5.5. Faktor-faktor Kepuasan Kerja**

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut Robbins dan Judge (2018), yaitu sebagai berikut :

1. Rekan kerja yang mendukung

Individu mendapat sesuatu yang lebih dari pada sekedar uang atau prestasi yang nyata dari pekerjaan. Untuk sebagian karyawan, pekerjaan juga merupakan pemenuhan interaksi sosial. Oleh karena itu, memiliki rekan-rekan kerja yang ramah dan mendukung mampu meningkatkan kepuasan kerja. Memiliki rekan kerja yang mendukung akan membuat karyawan merasa nyaman di tempat kerja. Lingkungan yang nyaman tersebut membuat

karyawan tidak mudah stres dan tertekan sehingga mudah memperoleh kepuasan dalam bekerja.

#### 2. Penghargaan yang sesuai

Karyawan menginginkan sistem pembayaran yang mereka rasa adil dan sesuai dengan harapan-harapan mereka. Ketika bayaran dianggap adil, sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individual, dan standar bayar di masyarakat, kemungkinan akan tercipta kepuasan. Karyawan yang merasa bahwa bayaran yang diterima sesuai dengan apa yang diharapkan dan dikerjakan maka akan menciptakan kepuasan dalam bekerja.

#### 3. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung

Karyawan berhubungan dengan lingkungan kerja mereka untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa karyawan lebih menyukai lingkungan fisik yang nyaman dan tidak berbahaya. Selain itu, Sebagian besar karyawan lebih menyukai bekerja relatif dekat dengan rumah, mudah dijangkau dengan kendaraan dengan fasilitas yang relatif moderen dan bersih, serta dengan peralatan yang memadai. Fasilitas yang memadai tersebut akan membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah sehingga akan memperoleh kepuasan dalam bekerja.

#### 4. Pekerjaan yang menantang

Pada umumnya, individu lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberi beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik tentang seberapa baik kerja

mereka. Karakteristik-karakteristik ini membuat kerja lebih menantang secara mental dan membuatnya tertarik untuk menyelesaikan pekerjaannya. Apabila karyawan tertarik dengan pekerjaannya maka akan menjadi motivasi untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Hasil pekerjaan yang berkualitas akan membuat dirinya bangga dan puas dengan pekerjaannya.

#### **2.1.5.6. Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja**

Setiap pegawai memiliki tolak ukur kepuasan kerja yang berbeda standar kepuasannya. Adapun dimensi dan indikator kepuasan kerja menurut Robbins and Judge dalam Islamy (2019) adalah :

1. Pekerjaan itu sendiri, yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk pegawai.
2. Gaji/upah, yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah/uang yang diterima pegawai menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak.
3. Promosi, yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan.



4. Pengawasan, yaitu merupakan kemampuan penyedia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pertama adalah berpusat pada pegawai, diukur menurut tingkat dimana penyedia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada pegawai. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan pegawai.
5. Rekan kerja, yaitu rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu.

#### 2.1.6. Penelitian Terdahulu

Penelitian terlebih dahulu dapat digunakan untuk hipotesis atau jawaban sementara dalam penelitian ini, selain itu penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang penulis lakukan. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang didapat dari jurnal dan internet sebagai perbandingan agar diketahui persamaandan perbedaannya. Judul penelitian yang diambil sebagai perbandingan adalah variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Peneliti dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan Dan Perbedaan Penelitian	Indikator	Dimensi
1.	Raja Devi Ramadanita	Kompensasi dan lingkungan kerja	Persamaan: a. Variabel penelitian	Kompensasi: a. Gaji/Upah b. Insentif	Kompensas:

No.	Peneliti dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan Dan Perbedaan Penelitian	Indikator	Dimensi
	& Kasmiruddin  Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru  Sumber : Jurnal JOM FISIP Vol. 5 No. 1-April 2018	berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Suka Fajar Pekanbaru karena pembayaran kompensasi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan menghasilkan kepuasan kerja karyawan yang lebih baik pula. Dari hasil penelitian terbukti bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan	mengenai Kompensasi , Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja  Perbedaan: a. Lokasi dan Waktu Penelitian	c. Tunjangan d. Fasilitas  Lingkungan Kerja: a. Suasana Kerja b. Hubungan Sesama Karyawan c. Tersedianya Fasilitas Kerja d. Kerjasama Kelompo e. Pengawasan Pimpinan  Kepuasan Kerja: a. Gaji b. Pekerjaanya c. Teman Kerja d. Fasilitas e. Promosi Jabatan f. Keamanan Kerja	a. Kompensasi finansial Langsung b. Kompensasi finansial tidak Langsung Lingkungan Kerja: a. Lingkungan Kerja Fisik b. Lingkungan Kerja Non Fisik  Kepuasan Kerja: a. Supervisi dan Manajemen b. Organisasi dan Manajemen c. Kesempatan Untuk Maju d. Rekan kerja e. Kondisi pekerjaan
2.	Made Nensy Dwijayanti dan A.A Sagung Kartika Dewi  Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan pada Perusahaan Daerah Air	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan  Variabel lingkungan kerja merupakan variabel yang berpengaruh lebih kuat daripada kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan	Persamaan: a. Variabel penelitian mengenai Kompensasi , Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja  Perbedaan: a. Lokasi dan Waktu Penelitian	Kompensasi: a. Gaji/Upah b. Insentif c. Tunjangan d. Fasilitas  Lingkungan Kerja: a. Penerangan b. Hubungan Sesama Karyawan c. Suhu udara, Tingkat kebisingan d. Keamanan kerja	Kompensasi: a. Kompensasi finansial Langsung b. Kompensasi finansial tidak Langsung  Lingkungan Kerja: a. Lingkungan Kerja Fisik b. Lingkungan Kerja Non Fisik  Kepuasan Kerja: a. Supervisi

No.	Peneliti dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan Dan Perbedaan Penelitian	Indikator	Dimensi
	minum tirta mangutama badung  Sumber : E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 12, 2015: 4274 - 4301			e. Tata letak peralatan f. Hubungan sesama rekan kerja Kepuasan Kerja: a. Gaji b. Pekerjaan ya c. Teman Kerja d. Fasilitas e. Promosi Jabatan f. Keamanan Kerja	b. Organisasi dan Manajemen c. Kesempatan Untuk Maju d. Rekan kerja e. Kondisi pekerjaan
3.	Syaripah Mulyah S.W. Adya Hermawati Fajar Saranani  Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT Kendari Ekspres  Sumber : Jurnal Ilmu Manajemen Volume 6, Nomor 1, Maret 2020	variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. variabel Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.	Persamaan: a. Variabel penelitian mengenai Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja  Perbedaan: a. Lokasi dan Waktu Penelitian	Kompensasi: a. Gaji/Upah b. Insentif c. Tunjangan Lingkungan Kerja: a. Suasana Kerja b. Hubungan sesama rekan kerja c. Fasilitas kerja d. Penerangan/cahaya e. Sirkulasi udara f. Kebisingan g. Bau tidak sedap h. keamanan  Kepuasan Kerja: a. Gaji b. Kesempatan promosi c. Supervisi tunjangan d. Penghargaan hasil kerja	Kompensasi: a. Kompensasi finansial Langsung b. Kompensasi finansial tidak Langsung  Lingkungan Kerja: a. Lingkungan Kerja Fisik b. Lingkungan Kerja Non Fisik  Kepuasan Kerja: a. Supervisi b. Organisasi dan Manajemen c. Kesempatan Untuk Maju d. Rekan kerja e. Kondisi pekerjaan

No.	Peneliti dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan Dan Perbedaan Penelitian	Indikator	Dimensi
				e. Aturan/prosedur f. Rekan kerja g. Pekerjaan itu sendiri h. komunikasi	
4.	Septerina, dan Rusda Irawati  Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada Bagian Produksi di PT. Etowa Packaging Indonesia  Sumber : Journal of Applied Business Administration Vol 2, No 1, Maret 2018, hlm. 13-19. e-ISSN:2548-9909	Variabel kompensasi finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di bagian produksi Variabel kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di bagian produksi. Secara bersama-sama kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di bagian produksi	Persamaan: a. Variabel penelitian mengenai Kompensasi dan Kepuasan Kerja  Perbedaan: a. Peneliti tidak meneliti variabel Lingkungan Kerja b. Lokasi dan Waktu Penelitian	Kompensasi: a. Gaji, upah komisi dan bonus b. Tunjangan-tunjangan kerja  Kepuasan: a. Gaji b. Peluang promosi c. <i>work it self</i> d. kebijakan kondisi pekerjaan) e. coworkers f. supervisor g. kebutuhan h. aspirasi i. instrument benefits	Kompensasi: a. Kompensasi finansial Langsung b. Kompensasi finansial tidak Langsung  Kepuasan Kerja: a. Organisasi b. Kelompok c. personal
5.	Gunawan Santosa  Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT Indocement Tunggal Prakasa Tbk Bandung	Kompensasi memberikan pengaruh terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada PT Indocement Tunggal Prakasa Tbk Bandung. Lingkungan Kerja memberikan pengaruh terhadap Kepuasan Karyawan pada PT Indocement Tunggal Prakasa Tbk Bandung. Kompensasi dan Lingkungan Kerja memberikan pengaruh terhadap Kepuasan Karyawan pada PT Indocement Tunggal Prakasa Tbk Bandung	Persamaan: a. Variabel penelitian mengenai Kompensasi Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja  Perbedaan: b. Lokasi dan Waktu Penelitian	Kompensasi: a. Gaji b. Insentif c. Asuransi d. Bonus e. Pesangon f. Uang lembur  Lingkungan Kerja: a. Sirkulasi udara b. Penerangan Kebisingan c. Ruang Gerak	Kompensasi: a. Kompensasi finansial Langsung b. Kompensasi finansial tidak Langsung  Lingkungan Kerja: a. Lingkungan Kerja Fisik b. Lingkungan Kerja Non Fisik

No.	Peneliti dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan Dan Perbedaan Penelitian	Indikator	Dimensi
	Sumber : Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol. 3 No. 1/ April 2019	Indocement Tungal Prakasa Tbk Bandung.		d. Kebersihan  Kepuasan Kerja: a. Gaji b. Kesempatan promosi c. Supervisi tunjangan d. Penghargaan hasil kerja e. Aturan/prosedur f. Rekan kerja g. Pekerjaan itu sendiri h. komunikasi	Kepuasan Kerja: a. Tanggung jawab b. Penghargaan c. Kesempatan Untuk Maju
6.	Ahmad Mursid, Mahfudnurn ajamuddin, Serling Serang  Pengaruh Iklim Organisasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Pertanian Kabupaten Bantaeng  Sumber : Jurnal Ilmu Ekonomi. Vol. 2. No. 3 (2019);	Variabel Iklim organisasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor pertanian kabupaten Bantaeng Variabel kompensasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Kantor pertanian kabupaten Bantaeng Variabel Lingkungan kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor pertanian kabupaten Bantaeng	Persamaan: a. Variabel penelitian mengenai Kompensasi Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja  Perbedaan: c. Peneliti tidak meneliti variabel Iklim Organisasi d. Lokasi dan Waktu Penelitian	Kompensasi: a. Gaji/Upah b. Insentif c. Tunjangan d. Fasilitas  Lingkungan Kerja: a. Penerangan Hubungan Sesama Karyawan b. Suhu udara, Kerja c. Tingkat kebisingan d. Keamanan kerja e. Tata letak peralatan f. Hubungan sesama rekan kerja  Kepuasan Kerja: a. Gaji b. Pekerjaannya c. Teman Kerja d. Fasilitas e. Promosi Jabatan	Kompensasi: a. Kompensasi finansial Langsung b. Kompensasi finansial tidak Langsung  Lingkungan Kerja: a. Lingkungan Kerja Fisik b. Lingkungan Kerja Non Fisik  Kepuasan Kerja: a. Supervisi dan Manajemen c. Kesempatan Untuk Maju d. Rekan kerja e. Kondisi pekerjaan

No.	Peneliti dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan Dan Perbedaan Penelitian	Indikator	Dimensi
				f. Keamanan Kerja	
7.	<p>Magito Faculty of Economics and Business Universitas Mercu Buana</p> <p><i>The results showed that compensation did not significantly influence the performance of PT ASS employees; The results of the study that the work environment has a significant effect on the performance of employees of PT ASS</i></p> <p><i>the effect of compensation and work environment to employee performance of pt ass</i></p> <p>Sumber : Faculty of Economics and Business Universitas Mercu Buana Volume 2, Issue 1, September 2020</p>	<p><i>The results showed that compensation did not significantly influence the performance of PT ASS employees; The results of the study that the work environment has a significant effect on the performance of employees of PT ASS</i></p>	<p>Persamaan: a. Variabel penelitian mengenai Kompensasi Lingkungan Kerja</p> <p>Perbedaan: a. Lokasi dan Waktu Penelitian b. Peneliti tidak meneliti variabel kinerja karyawan</p>	<p>Kompensasi: a. Gaji b. Insentif c. Asuransi d. Bonus e. tunjangan f. Uang lembur</p> <p>Lingkungan Kerja: a. Sirkulasi udara b. Penerangan Kebisingan c. Ruang Gerak d. Kebersihan</p>	<p>Kompensasi: a. Kompensasi finansial Langsung b. Kompensasi finansial tidak Langsung</p> <p>Lingkungan Kerja: a. Lingkungan Kerja Fisik b. Lingkungan Kerja Non Fisik</p>
8.	<p>Sri Rahayuningsih</p> <p><i>The Influence of Compensation and Work Environment towards Teacher's Job Satisfaction</i></p> <p>Sumber : LP2M IAIN Surakarta Vol. 2, Nomor 2, Juli -</p>	<p><i>There is a positive and significant influence Compensation to job satisfaction</i></p> <p><i>There is a positive and significant impact of work environment on Job satisfaction</i></p>	<p>Persamaan: a. Variabel penelitian mengenai Kompensasi Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja</p> <p>Perbedaan: b. Lokasi dan Waktu Penelitian</p>	<p>Kompensasi: a. Gaji/Upah b. Insentif c. Tunjangan d. Fasilitas</p> <p>Lingkungan Kerja: a. Suasana Kerja b. Hubungan Sesama Karyawan c. Tersedianya Fasilitas Kerja d. Kerjasama Kelompok</p>	<p>Kompensasi: a. Kompensasi finansial Langsung b. Kompensasi finansial tidak Langsung</p> <p>Lingkungan Kerja: a. Lingkungan Kerja Fisik b. Lingkungan Kerja Non Fisik</p> <p>Kepuasan Kerja: a. Supervisi</p>

No.	Peneliti dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan Dan Perbedaan Penelitian	Indikator	Dimensi
	Desember 2017			e. Pengawasan Pimpinan Kepuasan Kerja: a. Gaji b. Pekerjaan c. Teman Kerja d. Fasilitas e. Promosi Jabatan f. Keamanan Kerja	b. Organisasi dan Manajemen c. Kesempatan Untuk Maju d. Rekan kerja e. Kondisi pekerjaan
9.	I KD Sukaidep Atmaja dan Ni Putu Sri Maryatni  Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Karya Prima Unggulan (Whsmith) Di Kuta, Badung  Sumber : Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi) Volume 18, Nomor 1, Maret 2019; pp. 17–25	kompensasi finansial (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi finansial yang diberikan pada karyawan PT. Karya Prima Unggulan (Whsmith) di Kuta Badung, maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, begitu sebaliknya semakin rendah kompensasi finansial maka semakin rendah kepuasan kerja karyawan.	Persamaan: a. Variabel penelitian mengenai dan Kepuasan Kerja  Perbedaan: a. Lokasi dan Waktu Penelitian b. Peneliti tidak meneliti variabel kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik	Kompensasi: g. Gaji h. Insentif i. Asuransi j. Bonus  Lingkungan Kerja: a. Penerangan cahaya di tempat kerja b. Temperatur / suhu udara di tempat kerja c. Kelembaban di tempat kerja, d. Sirkulasi udara di tempat kerja, e. Kebisingan di tempat kerja, f. Tata warna di tempat kerja, g. Dekorasi di tempat kerja,	Kompensasi: a. Kompensasi finansial Langsung  Lingkungan Kerja: a. Lingkungan Kerja Fisik  Kepuasan Kerja: a. Supervisi dan Manajemen b. Organisasi dan Manajemen c. Kesempatan Untuk Maju d. Rekan kerja e. Kondisi pekerjaan

No.	Peneliti dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan Dan Perbedaan Penelitian	Indikator	Dimensi
				<ul style="list-style-type: none"> <li>h. Musik di tempat kerja,</li> <li>i. Keamanan di tempat kerja.</li> </ul> <p>Kepuasan Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Tingkat absensi karyawan rendah,</li> <li>b. Disiplin kerja yang tinggi,</li> <li>c. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung,</li> <li>d. Meningkatnya produktivitas kerja,</li> <li>e. Kesesuaian pekerjaan dengan keahlian,</li> <li>f. Dukungan rekan sekerja dalam menyelesaikan pekerjaan,</li> <li>g. Keinginan terus bekerja pada perusahaan,</li> <li>h. Penghargaan yang diterima bila pekerjaan dapat dikerjakan dengan baik,</li> </ul>	



No.	Peneliti dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan Dan Perbedaan Penelitian	Indikator	Dimensi
				i. Pekerjaan diselesaikan tepat dengan hari kerja yang telah ditentukan j. Loyalitas karyawan terhadap perusahaan	
10.	Rani Veriyani; Arif Partono Prasetio  pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada divisi produksi pt. soljer abadi  Sumber : jurnal ilmiah MEA (manajemen, Ekonomi, Akuntansi) VOL.2 NO.2 Tahun 2018 e-ISSN: 2621-5306	kompensasi berpengaruh secara signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Soljer Abadi Divisi Produksi Bagian Operator.	Persamaan: a. Variabel penelitian mengenai Kompensasi dan Kepuasan Kerja  Perbedaan: b. Lokasi dan Waktu Penelitian	Kompensasi: a. Gaji/upah b. insentif tunjangan hari raya, c. tunjangan kesehatan d. tenaga kerja, e. fasilitas yang diberikan perusahaan  Kepuasan Kerja: a. Gaji b. Pekerjaan c. Teman Kerja d. Fasilitas e. Promosi Jabatan f. Keamanan Kerja	Kompensasi: a. Kompensasi finansial Langsung b. Kompensasi finansial tidak Langsung  Kepuasan Kerja: a. Supervisi dan Manajemen b. Organisasi dan Manajemen c. Kesempatan Untuk Maju d. Rekan kerja e. Kondisi pekerjaan
11.	Rani Veriyani; Arif Partono Prasetio  Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	kompensasi berpengaruh secara signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Soljer Abadi Divisi Produksi Bagian Operator. Jika penerapan sistem kompensasi pada perusahaan semakin baik, maka kepuasan	Persamaan: a. Variabel penelitian mengenai Kompensasi dan Kepuasan Kerja  Perbedaan: b. Lokasi dan	Kompensasi: a. Gaji/Upah b. Insentif c. Fasilitas  Kepuasan Kerja: a. Gaji b. Pekerjaannya c. Teman Kerja	Kompensasi: a. Kompensasi finansial Langsung b. Kompensasi finansial tidak Langsung  Kepuasan Kerja: a. Supervisi

No.	Peneliti dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan Dan Perbedaan Penelitian	Indikator	Dimensi
	<p>pada divisi Produksi PT. Soljer Abadi</p> <p>Sumber : jurnal ilmiah ilmu ekonomi manajemen akuntansi VOL. 2 NO. 2 JANUARI - JUNI 2018</p>	<p>kerja karyawan pun akan semakin tinggi.</p>	<p>Waktu Penelitian</p>	<p>d. Fasilitas e. Promosi Jabatan f. Keamanan Kerja</p>	<p>b. Organisasi dan Manajemen c. Kesempatan Untuk Maju d. Rekan kerja e. Kondisi pekerjaan</p>
12.	<p>Quinerita Stevani Aruan, Mahendra Fakhri</p> <p>pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan lapangan departemen grasberg power distribution pt. freeport indonesia</p> <p>Sumber : MODUS Vol.27 (2): 141-162, 2016</p>	<p>lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. faktor lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Departemen Grasberg Power Distribtuion PT. Freeport Indonesia</p>	<p>Persamaan: a. Variabel penelitian mengenai Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja</p> <p>Perbedaan: a. Lokasi dan Waktu Penelitian</p>	<p>Lingkungan kerja Fisik: a. Suhu Udara b. Sumber udara c. Fasilitas Kerja d. Keamanan Kerja</p> <p>Lingkungan kerja non Fisik: a. Komunikasi antar bawahan dan atasan b. Hubungan Komunikasi antar sesama c. Hubungan Komunikasi antar atasan ke bawahan</p> <p>Kepuasan Kerja: a. Gaji b. Kesempatan promosi c. Supervisi tunjangan d. Penghargaan hasil kerja e. Aturan/prosedur f. Rekan kerja</p>	<p>Lingkungan Kerja: a. Lingkungan Kerja Fisik b. Lingkungan Kerja Non Fisik</p> <p>Kepuasan Kerja: a. Supervisi dan Manajemen c. Kesempatan Untuk Maju d. Rekan kerja e. Kondisi pekerjaan</p>

No.	Peneliti dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan Dan Perbedaan Penelitian	Indikator	Dimensi
				g. Pekerjaan itu sendiri h. komunikasi	
13.	<p>Lulu Novena Sitingjak</p> <p>pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan)</p> <p>Sumber : East Asian Journal of Business Management Vol 5, No 4, 2015</p>	<p>Lingkungan Kerja Fisik (X1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent.</p> <p>Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent.</p>	<p>Persamaan: Variabel penelitian mengenai Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja</p> <p>Perbedaan: Lokasi dan Waktu Penelitian</p>	<p>Lingkungan kerja Fisik:</p> <p>a. Penerangan/ Cahaya di Tempat Kerja</p> <p>b. Sirkulasi Udara Di Tempat Kerja</p> <p>c. Tata Warna Di Tempat Kerja</p> <p>d. Musik di Tempat Kerja</p> <p>e. Kebersihan di Tempat Kerja</p> <p>f. Keamanan di Tempat Kerja</p> <p>g. Temperatur di Tempat Kerja</p> <p>h. Kelembapan di Tempat Kerja</p> <p>i. Kebisingan di Tempat Kerja</p> <p>j. Getaran Mekanis di Tempat Kerja</p> <p>Lingkungan kerja Fisik:</p> <p>a. Komunikasi antar bawahan dan atasan</p> <p>b. Hubungan Komunikasi antar sesama</p> <p>c. Hubungan Komunikasi</p>	<p>Lingkungan Kerja:</p> <p>a. Lingkungan Kerja Fisik</p> <p>b. Lingkungan Kerja Non Fisik</p> <p>Kepuasan Kerja:</p> <p>a. Psikologis</p> <p>b. Sosial</p> <p>c. Fisik</p> <p>d. Financial</p>

No.	Peneliti dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan Dan Perbedaan Penelitian	Indikator	Dimensi
				antar atasan ke bawahan  Kepuasan Kerja: a. Gaji a. Kesempatan promosi b. Supervisi tunjangan c. Penghargaan hasil kerja d. Aturan/prosedur e. Rekan kerja f. Pekerjaan itu sendiri g. komunikasi	
14.	Yuan Badrianto & Muhamad Ekhsan  <i>effect of work environment and job satisfaction on employee performance in pt. nesinak industries</i>  Sumber: Journal of Business, Management, and Accounting	<i>the conclusions of the hypothesis testers that have been done, the results of the analysis of the factors affecting employee performance indicate that work environment factors have a positive relationship with employee performance. This shows that the work environment factors significantly influence employee performance, meaning that in this case the work environment for employee performance needs to be improved to improve employee performance.</i>	Persamaan: a. Variabel penelitian mengenai Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja  Perbedaan: a. Peneliti tidak meneliti variabel kinerja karyawan b. Lokasi dan Waktu Penelitian	Lingkungan Kerja: a. Suasana Kerja b. Hubungan Sesama Karyawan c. Tersedianya Fasilitas Kerja d. Kerjasama Kelompok e. Pengawasan Pimpinan  Kepuasan Kerja: a. Gaji b. Pekerjaannya c. Teman Kerja d. Fasilitas e. Promosi Jabatan f. Keamanan Kerja	Lingkungan Kerja: a. Lingkungan Kerja Fisik b. Lingkungan Kerja Non Fisik  Kepuasan Kerja: a. Supervisi dan Manajemen b. Organisasi dan Manajemen c. Kesempatan Untuk Maju d. Rekan kerja e. Kondisi pekerjaan
15.	Prayoga Setia Darma	<i>Compensation variable directly affects on</i>	Persamaan: Variabel	Kompensasi: a. Gaji/upah	Kompensas:

No.	Peneliti dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan Dan Perbedaan Penelitian	Indikator	Dimensi
	<p><i>the effect of compensation on satisfaction and employee performance</i></p> <p>Sumber : Management and Economics Journal Volume1, Issue 1, December 2017</p>	<p><i>Employee Performance variable. This shows that compensation in form of salary, wages, bonuses, facilities, travel programs and holiday allowance directly have a positive effect on employee performance. Compensation variable directly affects on Employee Satisfaction variable.</i></p>	<p>penelitian mengenai Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja</p> <p>Perbedaan: Peneliti tidak meneliti variabel kinerja karyawan</p> <p>a. Lokasi dan Waktu Penelitian</p>	<p>b. insentif tunjangan hari raya, c. tunjangan kesehatan d. tenaga kerja, e. fasilitas yang diberikan perusahaan .</p> <p>Kepuasan Kerja: a. Gaji b. Pekerjaan c. Teman Kerja d. Fasilitas e. Promosi Jabatan f. Keamanan Kerja</p>	<p>a. Kompensasi finansial Langsung b. Kompensasi finansial tidak Langsung</p> <p>Kepuasan Kerja: a. Supervisi dan Manajemen c. Kesempatan Untuk Maju d. Rekan kerja e. Kondisi pekerjaan</p>
16	<p>Devi cristiati yusuf, Djabir Hamzah, Ria Mardiana</p> <p><i>The Effect of Compensation and Job Environment on Employee Loyalty through Job Satisfaction as an Intervening Variable</i></p> <p>Sumber : journal HJBS Volume 2 No 4 october 2020</p>	<p>Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja</p>	<p>Persamaan: Variabel penelitian mengenai Kompensasi dan Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja</p> <p>Perbedaan: Lokasi dan Waktu Penelitian</p>	<p>Kompensasi: a. Gaji/Upah b. Insentif c. Tunjangan d. Fasilitas</p> <p>Lingkungan Kerja: a. Suasana Kerja b. Hubungan Sesama Karyawan c. Tersedianya Fasilitas Kerja d. Kerjasama Kelompok e. Pengawasan Pimpinan</p> <p>Kepuasan Kerja: a. Gaji b. Pekerjaanya</p>	<p>Kompensasi: a. Kompensasi finansial Langsung b. Kompensasi finansial tidak Langsung</p> <p>Lingkungan Kerja: a. Lingkungan Kerja Fisik b. Lingkungan Kerja Non Fisik</p> <p>Kepuasan Kerja: a. Supervisi dan Manajemen</p>

No.	Peneliti dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan Dan Perbedaan Penelitian	Indikator	Dimensi
				c. Teman Kerja d. Fasilitas e. Promosi Jabatan f. Keamanan Kerja	c. Kesempatan Untuk Maju d. Rekan kerja e. Kondisi pekerjaan
17	Putu Ayu Diah Juliarti, Anak Agung Putu Agung, I Nengah Sudja  <i>Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance with Employee Job Satisfaction as an Intervening Variable</i>  Sumber : <i>International Journal of Contemporary Research and Review</i> , Vol. 9, Issue. 03, 2019 Page no: ME 20553-20562	<i>Compensation has positive and significant effect on employee job satisfaction on PT. PAG. Work environment has positive and significant effect on employee job satisfaction on PT. PAG.</i>	Persamaan: Variabel penelitian mengenai Kompensasi dan Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja  Perbedaan: Lokasi dan Waktu Penelitian	Kompensasi: a. <i>Material Compensation</i> b. <i>Social Compensation</i> c. <i>Activity Compensation</i>  Lingkungan Kerja: a. <i>Lighting</i> b. <i>Air Temperature</i> c. <i>Noise</i> d. <i>Coloring</i> e. <i>Space Needed</i> f. <i>Job Security</i> g. <i>Employee Relationship</i>  Kepuasan Kerja: a. <i>Promotion Opportunities</i> b. <i>Supervision</i> c. <i>Co-Worker</i> d. <i>Job Itself</i>	Kompensasi: a. Kompensasi finansial Langsung b. Kompensasi finansial tidak Langsung  Lingkungan Kerja: a. Lingkungan Kerja Fisik b. Lingkungan Kerja Non Fisik  Kepuasan Kerja: a. Supervisi b. Kesempatan Untuk Maju c. Rekan kerja d. Kondisi pekerjaan
17	A. M. Ikhwanuddin Hatang, Mattalatta dan Harifuddin	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan	Persamaan: a. Variabel penelitian mengenai Kompensasi, Lingkungan	Kompensasi: a. Gaji/Upah b. Insentif c. Tunjangan d. Fasilitas	Kompensasi: a. Kompensasi finansial Langsung b. Kompensasi finansial

No.	Peneliti dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan Dan Perbedaan Penelitian	Indikator	Dimensi
	<p><i>The Effect of Compensation and Working Environment to Job Satisfaction Employee Department of Revenue, Finance Management and Asset Soppeng Regency</i></p> <p>Sumber : Jurnal Mirai Management , Volume 1 Nomor 2, Oktober 2016</p>	<p>dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng. Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng.</p>	<p>n Kerja dan Kepuasan Kerja</p> <p>Perbedaan:</p> <p>a. Lokasi dan Waktu Penelitian</p>	<p>Lingkungan Kerja:</p> <p>a. Suasana Kerja</p> <p>b. Hubungan Sesama Karyawan</p> <p>c. Tersedianya Fasilitas Kerja</p> <p>d. Pengawasan Pimpinan</p> <p>Kepuasan Kerja:</p> <p>a. Gaji</p> <p>b. Pekerjaan</p> <p>c. Teman Kerja</p> <p>d. Fasilitas</p> <p>e. Promosi Jabatan</p>	<p>tidak Langsung</p> <p>Lingkungan Kerja:</p> <p>a. Lingkungan Kerja Fisik</p> <p>b. Lingkungan Kerja Non Fisik</p> <p>Kepuasan Kerja:</p> <p>a. Supervisi dan Manajemen</p> <p>c. Kesempatan Untuk Maju</p> <p>d. Rekan kerja</p> <p>e. Kondisi pekerjaan</p>
18	<p>Inten Paramitha Hutam, Baharuddin Semmaila &amp; Ilham Labbase</p> <p>Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. CinemaXX Global Pacific Makassar</p> <p>Sumber : <i>Center of Economic Student Journal</i> Vol.</p>	<p>kompensasi dan lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT.CinemaXX Global Pacific Makassar. Hasil ini menegaskan bahwa semakin banyak kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan.</p>	<p>Persamaan:</p> <p>a. Variabel penelitian mengenai Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja</p> <p>Perbedaan:</p> <p>a. Peneliti tidak meneliti variabel kinerja karyawan</p> <p>b. Lokasi dan Waktu Penelitian</p>	<p>Kompensasi:</p> <p>a. Gaji</p> <p>b. Insentif</p> <p>c. Asuransi</p> <p>d. Bonus</p> <p>Lingkungan Kerja:</p> <p>a. Penerangan cahaya tempat kerja</p> <p>b. Temperatur suhu udara tempat kerja</p> <p>c. Kelembaban di tempat kerja,</p> <p>d. Sirkulasi udara tempat kerja,</p> <p>e. Kebisingan tempat kerja,</p> <p>f. Tata warna tempat kerja,</p> <p>g. Dekorasi tempat kerja,</p>	<p>Kompensasi:</p> <p>a. Gaji</p> <p>b. Insentif</p> <p>c. Asuransi</p> <p>d. Bonus</p> <p>Lingkungan Kerja:</p> <p>j. Penerangan cahaya di tempat kerja</p> <p>k. Temperatur / suhu udara di tempat kerja</p> <p>l. Kelembaban di tempat kerja,</p> <p>m. Sirkulasi udara di tempat kerja,</p> <p>n. Kebisingan di tempat kerja,</p>

No.	Peneliti dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan Dan Perbedaan Penelitian	Indikator	Dimensi
	3 No. 2 (2020) Hal. 158-165			<p>h. Keamanan tempat kerja.</p> <p>Kepuasan Kerja</p> <p>a. Tingkat absensi karyawan rendah,</p> <p>b. Disiplin kerja yang tinggi,</p> <p>c. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung</p> <p>d. Kesesuaian pekerjaan dengan keahlian,</p> <p>e. Dukungan rekan sekerja dalam menyelesaikan pekerjaan,</p> <p>f. Keinginan terus bekerja pada perusahaan,</p> <p>g. Penghargaan yang diterima bila pekerjaan dapat dikerjakan dengan baik,</p> <p>h. Pekerjaan diselesaikan tepat dengan hari</p>	<p>o. Tata warna di tempat kerja,</p> <p>p. Dekorasi di tempat kerja,</p> <p>q. Musik di tempat kerja, Keamanan di tempat kerja.</p> <p>Kepuasan Kerja:</p> <p>a. Supervisi</p> <p>b. Organisasi dan Manajemen</p> <p>c. Kesempatan promosi/nai k jabatan</p> <p>d. Rekan kerja</p> <p>e. Kondisi pekerjaan</p>



No.	Peneliti dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan Dan Perbedaan Penelitian	Indikator	Dimensi
				kerja yang telah ditentukan.	

Sumber: diolah peneliti, 2021

## 2.2. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini penulis akan menjelaskan mengenai keterkaitan antar variabel untuk menjelaskan variabel-variabel dalam penelitian. Kerangka pemikiran akan mempermudah pemahaman dalam mencermati arah-arrah pembahasan dalam penelitian ini yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran yang lebih rinci dan jelas antara keterkaitan variabel penelitian yang dilakukan. Dalam penelitian ini model hubungan variabel bebas yaitu variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ). Kemudian sebagai variabel terikat adalah kepuasan kerja ( $Y$ ). Kerangka pemikiran ini pun disusun berdasarkan hasil pada telaah teoritis dan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh para peneliti lainnya.

### 2.2.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Setiap perusahaan memiliki cara yang berbeda dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya. Akan tetapi dalam memberikan kompensasi perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dapat meningkatkan semangat kerja serta kepuasan kerja. Pemberian kompensasi menjadi salah satu yang dapat diupayakan terkait dengan kepuasan kerja. Puas atau

tidak puasnya pegawai terhadap kompensasi yang diterima memiliki pengaruh terhadap hasil pekerjaan yang dilakukannya. Untuk itu, kompensasi menjadi salah satu bagian kebijakan organisasi yang harus terus diperhatikan sungguh-sungguh dengan memberikan kompensasi yang sesuai dan layak sehingga terpenuhi kepuasan kerja pada diri setiap pegawai (Rahayu & Pramularso, 2019). Menurut Hasibuan dari Saputra & Mulia (2019) bahwa tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin serta pengaruh serikat buruh dan pemerintahan.

Dari Uraian-uraian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja sangatlah erat, mengingat tingkat kepuasan kerja dapat diukur dari seberapa banyak, seberapa layak, dan seberapa besar kompensasi diberikan kepada karyawan. Oleh sebab itu, penting bagi pihak manajemen untuk mengukur mekanisme pemberian kompensasi yang mampu mewujudkan rasa keadilan dan kepuasan bagi karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Septerina, dan Rusda Irawati (2018) mengemukakan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu terhadap penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rani Veriyani dan Arif Partono Prasetio (2018) mengemukakan hasil penelitian yang selaras juga dimana mengemukakan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dimana ketika kondisi kompensasi yang diberikan perusahaan baik kepada pegawai maka pegawai lebih meningkatkan

kepuasan kerja pegawai itu sendiri. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan

### **2.2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai**

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Menurut Robbins dan Judge dalam Pradana (2021), lingkungan dalam pekerjaan pegawai dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerjanya. Ini akan berakibat pada keseluruhan kinerja pegawai yang bersangkutan. Hal ini diperkuat oleh Lumintang (2019) yang mengatakan dengan adanya lingkungan kerja yang baik, yang dapat memenuhi kebutuhan karyawan dengan sendirinya karyawan akan menyadari tanggung jawabnya terhadap tujuan perusahaan. Hal ini dapat digunakan sebagai faktor untuk meningkatkan semangat kerja dan kepuasan karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat berguna untuk mencegah kejenuhan kerja dan kerugian pada perusahaan, sehingga dengan lingkungan kerja yang mendukung dan memenuhi kebutuhan karyawan dapat meningkat kegairahan kerja karyawan. Lingkungan kerja bagi karyawan akan mempunyai dampak yang tidak kecil bagi jalannya operasi perusahaan karena secara langsung dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Keterkaitan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Syaripah Mulyah, Adya Hermawati, Fajar Saranani (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Devi Cristiati Yusuf, Djabir Hamzah, Ria Mardiana (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **2.2.3. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan**

#### **Kerja Pegawai**

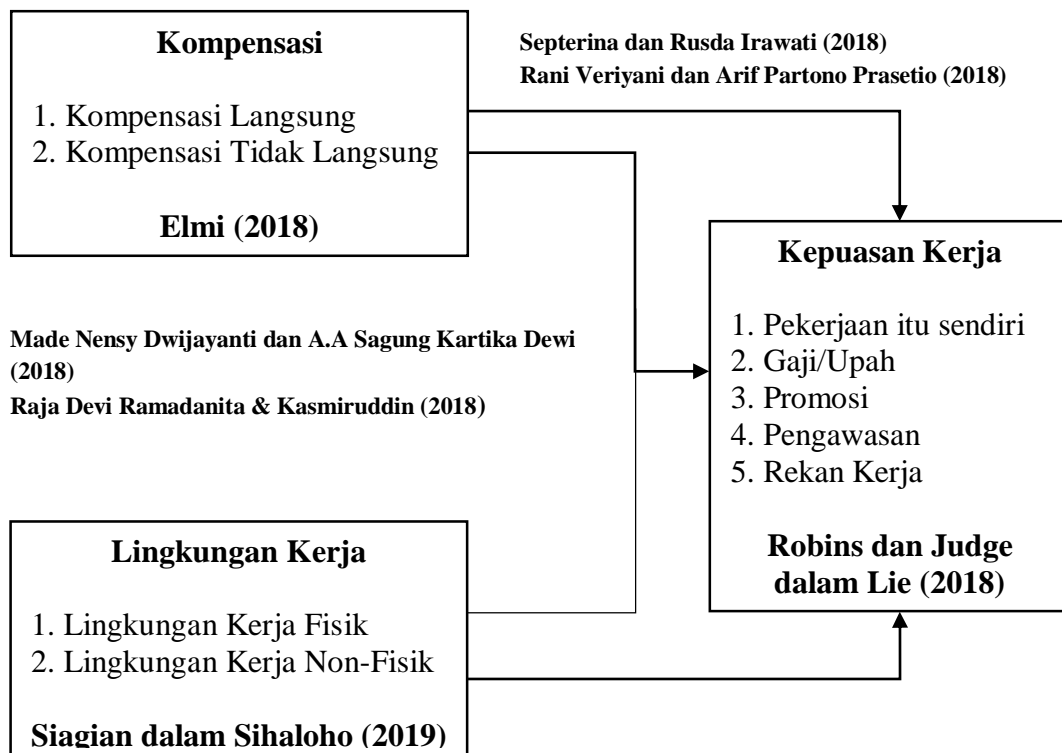
Perusahaan ataupun organisasi yang mampu mengelola sumber daya manusia agar dapat berkembang secara optimal adalah dengan cara meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Kompensasi dan lingkungan kerja merupakan faktor yang mendukung untuk terciptanya kepuasan kerja karyawan, kompensasi menunjukkan kesesuaian 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.

Menurut Hasibuan dalam Dwijayanti (2018) seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan, upah yang adil, keamanan kerja, tempat kerja yang baik, perlakuan wajar dan pengakuan atas prestasi. Selain itu dalam penelitian oleh Damara (2020) Perusahaan harus mampu

memahami kebutuhan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat memberikan kepuasan kerja bagi karyawan dan termotivasi secara optimal. Salah satu cara yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan pemberian kompensasi dan memperhatikan kenyamanan karyawan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari dengan memperhatikan lingkungannya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Made Nensy Dwijayanti dan A.A Sagung Kartika Dewi (2018) mengemukakan hasil penelitian bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja pegawai. Selain itu terdapat penelitian yang dilakukan oleh Raja Devi Ramadanita & Kasmiruddin (2018) juga mengemukakan hasil penelitian bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut dapat digambarkan paradigma penelitian sebagai berikut :



**Gambar 2. 1**  
**Paradigma Penelitian**

### 2.3. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori yang telah dituangkan dalam kerangka pemikiran, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

1. Hipotesis Parsial
  - a. Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja
  - b. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja

2. Hipotesis Simultan

Kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Metode Penelitian**

Metode penelitian merupakan salah satu cara yang dilakukan untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Data yang diperoleh dari penelitian dapat digunakan untuk mengungkapkan, menggambarkan, hingga menyimpulkan hasil pemecahan dari suatu masalah melalui cara tertentu sesuai dengan prosedur penelitiannya. Metode pengumpulan data yang digunakan peneliti pada PD. Kaffista Berkah Makmur Bandung yaitu metode survey. Metode survei merupakan penelitian yang dilakukan untuk mendapatkan data dari suatu tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan melakukan wawancara, kuesioner dan sebagainya. Menurut Sugiyono (2018:2) mengemukakan bahwa metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif.

Menurut Sugiyono (2018:35) menyatakan bahwa metode deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri baik satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri atau variabel bebas) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri atau mencari hubungan dengan variabel yang lain. Metode deskriptif digunakan untuk menjawab rumusan masalah pertama,

kedua, dan ketiga untuk mengetahui nilai variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Menurut Sugiyono (2018:35) penelitian verifikatif adalah suatu penelitian yang ditujukan untuk menguji teori dan penelitian akan mencoba menghasilkan informasi ilmiah baru yakni status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak. Analisis verifikatif digunakan pada penelitian ini untuk mengetahui dan mengkaji rumusan masalah yang kelima yaitu seberapa besar pengaruh kompensasi, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PD. Kaffista Berkah Makmur Bandung secara simultan dan parsial.

### **3.2. Definisi Variabel Penelitian dan Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Variabel penelitian secara spesifiknya merupakan suatu atribut, nilai atau sifat, individu atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu antara satu dengan yang lainnya yang telah ditentukan oleh peneliti. Dalam penelitian ini ada 2 (dua) variabel yang digunakan yaitu variabel independen dan variabel dependen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (*independent variable*) adalah kompensasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) sedangkan yang menjadi variabel terikat (*dependent variable*) adalah kepuasan kerja karyawan (Y). Operasionalisasi variabel pada penelitian merupakan unsur penelitian yang terkait dengan variabel yang terdapat dalam judul penelitian atau yang tercakup dalam paradigma penelitian sesuai dengan hasil perumusan masalah. Teori ini digunakan sebagai landasan atau alasan mengapa suatu yang bersangkutan bisa mempengaruhi



variabel terikat. Untuk mengetahui lebih lanjut penjelasan mengenai definisi variabel dan operasionalisasi variabel penelitian akan dijelaskan sebagai berikut.

### 3.2.1. Definisi Variabel Penelitian

Menurut Sugiono (2018, p. 55), variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Variabel penelitian terdiri dari variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Ada tiga variabel yang akan diteliti, yaitu kompensasi, lingkungan Kerja, kepuasan kerja. Variabel-variabel tersebut adalah sebagai berikut:

#### 1. Variabel bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiono 2018). Variabel bebas sering disebut sebagai variabel yang mempengaruhi, variabel prediktor, variabel *independent*, atau variabel tidak terikat.

Pada penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah kompensasi dan lingkungan kerja dengan definisi variabel sebagai berikut :

##### a. Kompensasi sebagai (X1)

Menurut Elmi (2018), kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap.

##### b. Lingkungan Kerja sebagai (X2)

Menurut Siagian dalam Sihaloho (2019) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

## 2. Variabel terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Menurut Sugiyono (2017:39) Variabel dependent atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas, yang disimbolkan dengan simbol Y.

Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kepuasan kerja sebagai (Y) dengan definisi menurut Robins and Judge dalam Lie (2018) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak/hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut.

### 3.2.2. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Berdasarkan pengertian-pengertian variabel yang akan diteliti diatas, peneliti menetapkan sub variabel kemudian dikembangkan menjadi indikator-indikator. Indikator-indikator tersebut dikembangkan lagi menjadi pernyataan-pernyataan yang akan digunakan dalam pembuatan kuesioner yang kemudian akan diukur menggunakan skala ordinal. Tujuannya adalah agar penelitian dapat mencapai suatu alat ukur yang sesuai dengan hakikat variabel yang sudah didefinisikan konsepnya. Agar lebih jelas berikut ini adalah tabel 3.1 mengenai konsep dan indikator dari variabel-variabel tersebut.

**Tabel 3. 1**  
**Operasionalisasi Variabel**

<b>Variabel &amp; Konsep Variabel</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Ukuran</b>	<b>No Item</b>
Kompensasi (X1)  Menurut Elmi (2018) “Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap.”	Kompensasi Langsung	Gaji	Ketepatan waktu pemberian gaji oleh perusahaan	1
		Insentif	Kesesuaian pemberian insentif dengan perjanjian yang ditetapkan	2
		Bonus	Tingkat pemberian bonus sesuai dengan hasil kinerja karyawan	3
	Kompensasi Tidak Langsung	Tunjangan	Kesesuaian pemberian tunjangan dengan yang diharapkan	4
		Asuransi	Tingkat perusahaan memberikan keselamatan kerja dengan menggunakan asuransi	5

Variabel & Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	No Item
		Cuti	Kesesuaian jumlah cuti dengan yang diharapkan	6
		Fasilitas	Tingkat kenyamanan fasilitas kerja	7
Lingkungan Kerja (X2) Menurut Siagian dalam Sihalo (2019), “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.”	Lingkungan Kerja Fisik	Bangunan tempat kerja	Tingkat bangunan kerja	8
		Peralatan kerja memadai	Tingkat peralatan kerja yang memadai	9
		Fasilitas	Tingkat fasilitas	10
		Tersedianya sarana angkut	Tingkat kemudahan sarana angkut	11
	Lingkungan Kerja Non-Fisik	Hubungan rekan kerja setingkat	Tingkat hubungan rekan kerja setingkat	12
		Hubungan atasan dengan karyawan	Tingkat hubungan atasan dengan karyawan	13

Variabel & Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	No Item
		Kerjasama antar karyawan	Tingkat kerjasama antar karyawan	14
Kepuasan Kerja (Y) Menurut Robins dan Judge dalam Lie (2018), “Mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak/hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut.”	Pekerjaan itu sendiri	Pekerjaan yang menantang	Tingkat pekerjaan yang menantang	15
		Pekerjaan yang sesuai kemampuan	Tingkat pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan	16
	Gaji/upah	Besarnya gaji	Tingkat besarnya gaji	17
	Promosi	Kesempatan untuk berkembang	Tingkat kesempatan untuk berkembang	18
	Pengawasan	Pengawasan yang diberikan pimpinan	Tingkat pengawasan yang diberikan pimpinan	19
		Metode pengawasan yang diambil pimpinan	Tingkat metode pengawasan pimpinan	20
	Rekan kerja	Kepuasan hubungan dengan rekan kerja	Tingkat kepuasan hubungan antar rekan kerja	21

<b>Variabel &amp; Konsep Variabel</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Ukuran</b>	<b>No Item</b>
		Kepuasan hubungan dengan atasan	Tingkat kepuasan hubungan dengan atasan	22

Sumber : Data Diolah Penulis 2022

### **3.3. Populasi dan Sampel Penelitian**

Penelitian yang dilakukan memerlukan objek atau subjek yang diteliti sehingga permasalahan dalam penelitian dapat dipecahkan. Populasi merupakan objek yang diteliti dan dapat membantu peneliti dalam pengolahan data untuk memecahkan masalah penelitian untuk memudahkan penelitian, peneliti menggunakan sampel dalam pengolahan datanya. Populasi digunakan untuk menyebutkan seluruh elemen atau anggota dari suatu wilayah yang menjadi sasaran peneliti atau merupakan keseluruhan objek penelitian.

#### **3.3.1. Populasi**

Sugiyono (2018:130) mengemukakan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi atas: objek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PD. Kaffista Berkah Makmur Bandung, yaitu sebanyak 57 karyawan.

### **3.3.2. Sampel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2018), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sebelum menentukan sampel, peneliti terlebih dahulu harus menentukan pendekatan sampel yang akan dipakai, apakah sampel probabilitas atau sampel non-probabilitas.

Pendekatan sampel probabilitas digunakan (terutama) untuk penelitian yang bertujuan menggeneralisasi. Hasil dari penelitian dipakai untuk mengestimasi suara dari masyarakat (populasi). Supaya bisa dipakai untuk tujuan tersebut, sampel harus memenuhi prinsip probabilitas. Prinsip ini terjadi apabila sampel diambil berdasarkan asas keacakan (*randomness*), yakni setiap elemen atau unsur dalam populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih menjadi sampel. Dengan kata lain, penarikan sampel dengan pendekatan probabilitas adalah suatu cara penarikan sampel di mana elemen atau unit yang terpilih berdasarkan “hukum kebetulan”.

Pendekatan sampel yang non-probabilitas merupakan kebalikan dari pendekatan sampel probabilitas, yakni pendekatan sampel yang dilakukan berdasarkan subjektivitas peneliti, bukan perhitungan “hukum kebetulan”. Oleh karena itu, penelitian yang menggunakan sampel ini tidak bisa dipakai untuk menggeneralisasi. Penarikan sampel dengan pendekatan non-probabilitas dibagi atas : sampel sembarang, sampel kuota, sampel purposive, dan sampel bola salju.

Pertanyaan dalam seringkali diajukan dalam metode pengambilan sampel adalah berapa jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian. Sampel yang terlalu kecil dapat menyebabkan penelitian tidak dapat menggambarkan kondisi populasi yang sesungguhnya. Sebaliknya, sampel yang terlalu besar dapat mengakibatkan pemborosan biaya dan waktu penelitian.

Roscoe dalam Sugiyono (2018) memberikan saran tentang ukuran sampel untuk penelitian bahwa ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500 sampel.

Menurut Arikunto (2018) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Pada penelitian ini karena jumlah populasi yang diteliti kurang dari 100 orang, maka peneliti akan mengambil seluruh anggota populasi sebagai sampel dalam penelitian, yaitu sebanyak 45 orang karyawan.

#### **3.4. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data sangat dibutuhkan dalam melakukan penelitian karena tujuan utama dari penelitian adalah untuk mendapatkan data. Teknik ini akan membantu peneliti mendapatkan data-data yang diperlukan untuk memperoleh hasil penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :



- a. Studi Kepustakaan (*Library Research*), yaitu teknik pengumpulan data teoritis yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti dalam skripsi ini melalui sumber bacaan guna mendapatkan data-data sekunder untuk dijadikan landasan teori. Teknik pengumpulan data ini juga merupakan teknik yang dilakukan dengan cara mempelajari serta mengumpulkan beberapa sumber literatur.
- b. Penelitian Lapangan (*Field Research*), yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mendatangi langsung ke lokasi PD. Kaffista Berkah Makmur Bandung, guna mengumpulkan data yang berkaitan dengan judul penelitian yang nantinya akan dilakukan penyebaran kuisioner / angket kepada karyawan.
- c. Observasi, teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain karena observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek yang lain. Menurut Sugiyono (2018 : 145) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses yakni proses-proses pengamatan dan ingatan. Observasi merupakan cara yang penting untuk mendapatkan informasi dari tangan pertama dengan mengamati orang dan tempat pada saat dilakukan penelitian.
- d. Kuesioner, merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pada penelitian ini, skala pengukuran setiap pertanyaan akan diberi nilai dengan menggunakan skala likert. Dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut akan dijadikan titik tolak untuk menyusun item-

item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban pada setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

### **3.5. Uji Instrumen Penelitian**

Pada prinsipnya meneliti dilakukan untuk mengetahui apakah setiap instrument penelitian layak untuk dipakai dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2018), Instrumen Penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian.

Menurut Sugiyono (2018), terdapat 2 jenis data :

#### **a. Data Primer**

Menurut Sugiyono (2018:213) “Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data ke pengumpul data”. Selanjutnya bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan dari ketiganya. Pada penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner. Kuesioner menurut Sugiyono (2018:219) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

#### **b. Data Sekunder**

Menurut Sugiyono (2018:213) “Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada ke pengumpul data misalnya lewat orang

lain atau dokumen”. Data sekunder umumnya dapat digunakan untuk membantu identifikasi masalah. Dalam penelitian ini data sekunder yang peneliti gunakan antara lain : jurnal, buku, dan artikel yang dapat mendukung dan melengkapi penelitian ini.

### 3.5.1. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2018:45), untuk mengukur sah atau tidaknya suatu Kuesioner dapat menggunakan uji validitas. Perhitungan uji validitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Pearson Correlation*, dalam hal ini koefisien korelasi yang nilai signifikannya lebih kecil dari 5% (*level of significance*) menunjukkan bahwa pernyataan – pernyataan sudah sesuai sebagai pembentuk indikator. Dasar analisis yang digunakan untuk melakukan pengujian validitas pada penelitian ini (yaitu apabila  $\text{sig} < (\alpha) 0,05$  maka pernyataan tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika  $\text{sig} > (\alpha) 0,05$  maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam Kuesioner atau skala, apakah item-item pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin digunakan. Uji validitas yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah uji korelasi *Bivariate Pearson* (Korelasi *Pearson Product Moment*).

Menurut Priyatno (2012:90), korelasi *Bivariate Pearson* (Korelasi *Pearson Product Moment*) merupakan analisis dengan cara mengkorelasikan masing-

masing skor item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkapkan apa yang ingin diungkapkan. Rumus korelasi yang dapat digunakan adalah yang dikemukakan oleh rumus korelasi *Product moment* sebagai berikut (Arikunto, 2006:170) :

$$r = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum X^2)(\sum Y^2)}}$$

Dimana :

$$x = X - \bar{X}$$

$$y = Y - \bar{Y}$$

X = Skor rata-rata dari X

Y = Skor rata-rata dari Y

Bila harga korelasi di bawah 0,30, maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang (Sugiyono, 2018:126).

Suatu instrumen pengukuran dikatakan valid jika instrumen dapat mengukur sesuatu dengan tepat apa yang hendak diukur. Untuk mengetahui suatu instrumen pengukuran valid maka diperlukan uji coba (*pre-test*). Untuk mengetahui validnya maka peneliti menyebarkan instrumen yang akan diujikan kepada responden yang bukan responden sesungguhnya. Peneliti dapat menentukan validitasnya berdasarkan formula tertentu.

Menurut Sugiyono (2018), langkah-langkah kerja yang dapat dilakukan dalam rangka mengukur validitas instrumen penelitian adalah sebagai berikut :

- 1) Menyebarkan instrumen yang akan diuji validitasnya kepada responden yang bukan responden sesungguhnya. Banyak responden untuk diuji coba instrumen, sejauh ini belum ada ketentuan yang memasyarakat, namun demikian disarankan sekitar 20-30 orang responden.
- 2) Mengumpulkan data hasil uji coba instrumen.
- 3) Memeriksa kelengkapan data, untuk memastikan lengkap tidaknya lembaran data yang terkumpul. Termasuk di dalamnya memeriksa kelengkapan pengisian item angket.
- 4) Membuat tabel pembantu untuk menempatkan skor-skor pada item yang diperoleh. Dilakukan untuk mempermudah perhitungan atau pengolahan data selanjutnya.

### **3.5.2. Uji Realibilitas**

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik cronbach alpha ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha  $> 0,70$  (Ghozali, 2018:48).

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika

pengukuran tersebut diulang. Uji reliabilitas yang akan digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah uji reliabilitas dengan metode *Cronbach's Alpha* dengan rumus Arikunto (2018) sebagai berikut :

Dimana :  $r_{11}$  = reabilitas instrumen

$k$  = banyaknya butir pertanyaan

$\sigma^2$  = jumlah varian butir

$\sigma_1^2$  = varian total

### 3.6. Metode Analisis Data

Metode analisis merupakan cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya. Sugiyono (2018: 206) mengatakan analisis merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode analisis deskriptif verifikatif yaitu metode yang bertujuan menggambarkan benar atau tidak fakta-fakta yang ada, serta menjelaskan tentang hubungan antar variabel yang diteliti dengan cara mengumpulkan data, mengolah, menganalisis dan menginterpretasi data dalam pengujian hipotesis statistik.

#### 3.6.1. Analisis Deskriptif

Metode deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau

generalisasi. Analisis mengenai karakteristik dari responden yang terdiri dari usia, pendidikan, dan penghasilan. Dimana variabel X1 (kompensasi), variabel X2 (lingkungan kerja), dan variabel Y (kepuasan kerja), setiap item dari kuesioner tersebut memiliki lima jawaban dengan bobot/nilai yang berbeda.

**Tabel 3. 2**  
**Alternatif Jawaban Skala Likert**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Bobot Nilai</b>
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak setuju	2
Kurang Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Sumber: Sugiyono (2018)

Berdasarkan Tabel 3.2 dapat dilihat alternatif jawaban dan bobot nilai untuk item-item instrumen pada kuesioner. Bobot nilai ini agar memudahkan bagi responden untuk menjawab pertanyaan dalam bentuk kuesioner. Analisis ini juga menggambarkan jawaban responden dari kuesioner yang diajukan. Pada bagian ini penyusun akan menganalisa data tersebut satu persatu yang didasarkan pada jawaban responden yang dihimpun berdasarkan kuesioner yang telah diisi oleh responden selama penelitian berlangsung.

Peneliti menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen dan dependennya yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudia disusun kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan. Mendeskripsikan data dari setiap variabel peneltian dilakukan dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingat perolehan skor variabel penelitian. Menetapkan skor rata-

rata maka jumlah kuesioner dibagi jumlah pertanyaan dikalikan jumlah responden.

Untuk lebih jelas berikut cara perhitungannya :

$$\frac{\Sigma \text{Jawaban Kuesioner}}{\Sigma \text{Pertanyaan} \times \Sigma \text{Responden}} = \text{Skor Rata - rata}$$

Setelah diketahui skor rata-rata, maka hasilnya dimasukkan kedalam garis kontinum dengan kecenderungan jawaban responden akan didasarkan pada nilai rata-rata skor yang selanjutnya akan dikategori pada rentang skor sebagai berikut :

$$\text{Rentang Skor} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Nilai}}$$

Nilai Tertinggi = 5

Nilai Terendah = 1 Rentang skor =  $(5-1)/5=0.8$

Maka dapat kita tentukan kategori skala sebagai berikut:

Jika memiliki kesesuaian 1,00 – 1,80 : Sangat tidak baik

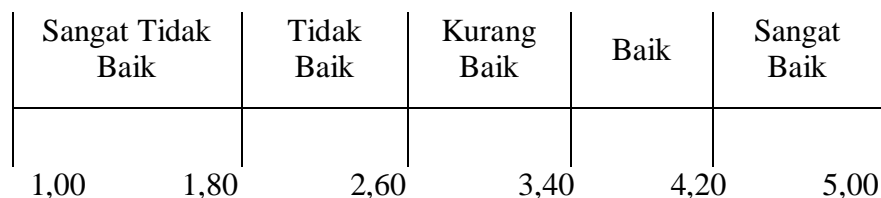
Jika memiliki kesesuaian 1,81 – 2,60 : Tidak baik

Jika memiliki kesesuaian 2,61 – 3,40 : Kurang baik

Jika memiliki kesesuaian 3,41 – 4,20 : Baik

Jika memiliki kesesuaian 4,21 – 5,00 : Sangat baik

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 3.1**  
**Garis Kontinum**



### 3.6.2. Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif adalah metode penelitian yang ditujukan untuk menguji teori dan penelitian akan mencoba menghasilkan informasi ilmiah baru yaitu status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak, Sugiyono (2018:54). Berikut ini merupakan beberapa pengujian yang akan digunakan dalam analisis verifikatif.

#### 3.6.2.1. Method Of Succesive Interval (MSI)

Metode suksesif interval merupakan proses mengubah data ordinal menjadi data interval. Setelah memperoleh data dari hasil penyebaran kuesioner berupa ordinal perlu ditransformasi menjadi interval, karena penggunaan analisis linier berganda data yang telah diperoleh harus merupakan data dengan skala interval. Teknik transformasi yang paling sederhana dengan menggunakan MSI (*Method Of Succesive Internal*).

Dalam banyak prosedur statistik seperti regresi, korelasi Pearson, uji t dan lain sebagainya mengharuskan data berskala interval. Oleh karena itu, jika kita hanya mempunyai data berskala ordinal; maka data tersebut harus diubah kedalam bentuk interval untuk memenuhi persyaratan prosedur tersebut. Kecuali jika kita menggunakan prosedur, seperti korelasi Spearman yang mengujikan data berskala ordinal; maka kita tidak perlu mengubah data yang sudah ada tersebut. Langkah-langkah menganalisis data dengan menggunakan MSI sebagai berikut:

- 1 Menentukan frekuensi setiap responden (berdasarkan hasil Kuesioner yang dibagikan, hitung berapa banyak responden yang menjawab 1-5 untuk setiap

pertanyaan).

- 2 Menentukan berapa responden yang akan memperoleh skor-skor yang telah ditentukan dan dinyatakan sebagai frekuensi
- 3 Setiap frekuensi pada responden dibagi dengan keseluruhan responden disebut dengan proporsi
- 4 Menentukan proporsi kumulatif yang selanjutnya mendekati atribur normal
- 5 Dengan menggunakan tabel distribusi normal standar tentukan nilai Z
- 6 Menghitung Scale Value (SV) untuk masing-masing reponden dengan rumusan berikut:

$$SV = \frac{(density\ at\ lower\ limit) - (density\ at\ upper\ limit)}{(area\ under\ upper\ limit) - (area\ under\ lower\ limit)}$$

- 7 Menghitung skor hasil transformasi untuk setiap pilihan jawaban dengan rumus:

$$y = sv + [k]$$

$$k = 1[SVmin]$$

Untuk memudahkan dan mempercepat proses perubahan data dari skala ordinal ke dalam skala interval, maka penulis menggunakan media komputerisasi dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*).

### 3.6.2.2. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier ganda menggunakan analisis yang digunakan penulis untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel  $X_1$  (kompensasi) dan

$X_2$  (lingkungan kerja) terhadap  $Y$  (kepuasan kerja karyawan). Rumus yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Keterangan :  $Y$  : Variabel kepuasan kerja karyawan

$a$  : Bilangan konstan atau nilai tetap

$X_1$  : Variabel Kompensasi

$X_2$  : Variabel Lingkungan Kerja

$b_1 - b_2$  : Koefisien regresi variabel independent

$\epsilon$  : Error atau faktor gangguan lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selain beban kerja dan komitmen organisasi.

Untuk regresi dengan dua variabel bebas  $X_1$  (kompensasi) dan  $X_2$  (lingkungan kerja) metode kuadrat kecil memberikan hasil bahwa koefisien-koefisien  $a$ ,  $b_1$  dan  $b_2$  dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

$$\sum Y = n a + b_1 \sum X_1 + b_2 \sum X_2$$

$$\sum X_1 Y = a \sum X_1 + b_1 \sum X_1^2 + b_2 \sum X_1 X_2$$

$$\sum X_2 Y = a \sum X_2 + b_1 \sum X_1 X_2 + b_2 \sum X_2^2$$

Setelah  $a$ ,  $b_1$ , dan  $b_2$  didapat maka diperoleh  $Y$  untuk persamaan :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \epsilon$$

### 3.6.2.3. Analisis Korelasi Berganda

Sugiyono (2018:277) menyatakan, “korelasi digunakan untuk melihat kuat lemahnya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat”. Nilai korelasi berkisar dalam rentang 0 sampai 1 atau 0 sampai -1. Tanda positif dan negatif menunjukkan arah hubungan. Tanda positif menunjukkan arah perubahan yang sama. Jika satu variabel lain naik, variabel yang lain akan naik demikian pula sebaliknya. Tanda negatif menunjukkan arah perubahan yang berlawanan. Jika satu variabel naik maka variabel lain akan turun. Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) secara bersamaan.

Adapun rumus korelasi ganda adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{JK_{regresi}}{\sum Y^2}$$

Dimana: r : Koefisien korelasi berganda

JK : Jumlah kuadrat

$\sum Y^2$  : Jumlah kuadrat total korelasi

Untuk memperoleh nilai  $JK_{regresi}$ , maka perhitungan menggunakan rumus:

$$JK_{regresi} = b_1 \sum XY$$

Dimana:

$$\sum X_1 Y = JK X_1 Y = \sum X_1 Y - \frac{(\sum x_1)(\sum Y)}{n}$$

Untuk memperoleh nilai  $\sum Y^2$  atau  $JK Y^2$ , maka digunakan rumus:

$$\sum Y^2 = JK Y^2 = \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

Berdasarkan nilai  $r$  yang diperoleh, maka dapat dihubungkan  $-1 < r < 1$ , yaitu:

- a. Apabila  $r = 1$ , artinya terdapat hubungan antara variabel X dan variabel Y.
- b. Apabila  $r = -1$ , artinya terdapat hubungan antara variabel *negative*
- c. Apabila  $r = 0$ , artinya tidak terdapat korelasi

Hasil perhitungan korelasi dapat bernilai *positive* atau *negative*. Apabila nilai koefisien positif, hal tersebut menunjukkan kedua variabel tersebut saling berhubungan. Sedangkan apabila koefisien korelasi *negative*, menunjukkan kedua variabel tersebut saling berhubungan terbalik. Berikut ini adalah tabel pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.3**  
**Interpretasi Terhadap Hubungan Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2017:184)

### 3.6.3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah kesimpulan sementara terhadap masalah yang masih bersifat dugaan sementara karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis

akan ditolak jika salah, dan akan diterima jika benar. Penolakan dan penerimaan hipotesis sangat bergantung pada hasil penyelidikan terhadap fakta yang sudah dikumpulkan. Uji hipotesis antara variabel X1 (kompensasi), X2 (lingkungan kerja), dan Y (kepuasan kerja), dengan menggunakan uji simultan atau keseluruhan sebagai berikut.

### 3.6.3.1. Uji Hipotesis Simultan (uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat (Ghozali2018:98). Ada beberapa langkah dalam menghitung uji F:

- 1) Menentukan hipotesis
- 2) Menghitung  $F_{hitung}$  yang diperoleh dari output SPSS
- 3) Menghitung  $F_{tabel}$ . Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi 0,05 dan *degree of freedom* dengan ketentuan numerator (n: jumlah sampel/100-4) dan denominator(k: jumlah variabel/4-1)
- 4) Kriteria keputusan, yaitu dengan membandingkan antara  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ .

Jika :

$F_{tabel} > F_{hitung}$  atau  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

$F_{tabel} < F_{hitung}$  atau  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

### **3.6.3.2. Uji Hipotesis Parsial (uji T)**

Menurut Ghozali (2018:97) pengaruh satu variabel penjelas / independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen hipotesis nol ( $H_0$ ) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter ( $\beta_i$ ) sama dengan nol.

Kemudian menurut Ghozali (2018 : 97), cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t memiliki hasil perhitungan yang lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, maka hipotesis alternatif diterima yang menyatakan suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen.

## **3.7. Rancangan Kuesioner**

Kuesioner adalah instrumen pengumpulan data atau informasi yang dioperasionalkan kedalam bentuk item atau pernyataan. Penyusunan kuesioner dilakukan dengan harapan dapat mengetahui variabel-variabel apa saja yang menurut responden merupakan hal penting. Kuesioner ini berisi pernyataan mengenai variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, sebagaimana yang tercantum pada operasionalisasi variabel. Kuesioner ini bersifat tertutup, dimana pernyataan yang membawa responden ke jawaban alternatif yang sudah ditetapkan sebelumnya, sehingga responden tinggal memilih pada kolom yang telah disediakan. Dalam kuesioner penulis memilih skala ordinal agar penulis mendapatkan hasil yang lebih mudah dibanding.

### **3.8. Objek dan Lokasi Penelitian**

Objek penelitian merupakan suatu yang menjadi perhatian dalam suatu penelitian, objek penelitian ini menjadi sasaran dalam penelitian untuk mendapatkan jawaban maupun solusi dari permasalahan yang terjadi.

Menurut Sugiyono (2018) mengatakan bahwa pengertian objek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal objektif, valid, dan reliabel tentang suatu hal (variabel tertentu). Objek penelitian yang penulis teliti adalah kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan kepuasan karyawan (Y).

Kemudian subjek penelitian menurut Arikunto (2018) memberi Batasan subjek penelitian sebagai benda, hal atau orang tempat data untuk variabel penelitian melekat, dan yang di permasalahkan. Dalam sebuah penelitian, subjek penelitian mempunyai peran yang sangat penting, karena pada subjek penelitian digunakan untuk mendapatkan data dan juga jawaban dari permasalahan variabel yang dibahas atau variabel yang peneliti amati. Maka subjek penelitian dalam penelitian ini adalah pegawai/karyawan di PD. Kaffista Berkah Makmur Bandung.

Lokasi penelitian yang dipilih oleh Penulis PD. Kaffista Berkah Makmur Bandung yang beralamat di Jl. Waruga Jaya, Ciwaruga, Kec. Parongpong, Kabupaten Bandung Barat, Jawa Barat 40559.